

2020

Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report



Trusted and Leading in Sustainable Energy







TUMBUH BERSAMA SECARA BERKELANJUTAN

GROWING SUSTAINABLE
TOGETHER

PJB senantiasa memastikan seluruh dampak kegiatan operasional terkelola dengan baik. Kami berupaya untuk berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan, tumbuh bersama dengan masyarakat dan pemangku kepentingan menuju Indonesia yang lebih baik.

PJB always ensures that the whole impacts from operational activities are well managed. We strive to contribute to sustainable development, growing together with the community and stakeholders towards better Indonesia.



www.ptpjb.com



SAMBUTAN DIREKTUR UTAMA (102-14)

LETTER FROM PRESIDENT DIRECTOR (102-14)



GONG MATUA HASIBUAN
Direktur Utama
President Director



Para Pemangku Kepentingan Yang Terhormat,

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa, perkenankan kami menghadirkan kembali Laporan Keberlanjutan PJB Tahun 2020.

Kembali kami menghadirkan Laporan keberlanjutan yang merupakan Laporan kesepuluh yang diterbitkan Perusahaan. PJB menerbitkan Laporan ini untuk mengkomunikasikan kinerja keberlanjutan perusahaan sebagai wujud komitmen kami pada beragam kepentingan dan ekspektasi dari para pemangku kepentingan serta kesadaran mereka yang meningkat tentang isu-isu tanggung jawab sosial perusahaan lebih spesifik lagi pada pembangunan berkelanjutan. Kami menyadari bahwa *stakeholder* tidak hanya menuntut kepatuhan pada regulasi ataupun respon perusahaan pada resiko sosial dan lingkungan. Kami terus menerus mencoba memahami dan mengelola faktor-faktor yang lebih bersifat tidak berwujud (*intangible*) terkait operasi organisasi perusahaan dalam hal menangani faktor-faktor sosial, ekonomi dan lingkungan dalam konteks pembangunan berkelanjutan melalui pengelolaan bisnis yang transparan, akuntabel, bertanggung jawab, independen dan adil.

Pandangan dan Komitmen PJB terhadap pembangunan berkelanjutan

Kami berkeyakinan bahwa Pembangunan berkelanjutan tidak hanya berkaitan dengan pembangunan ekonomi, aspek pembangunan di bidang lainnya perlu diseimbangkan. Lebih luas daripada itu, pembangunan berkelanjutan mencakup tiga lingkup kebijakan: pembangunan ekonomi, pembangunan sosial dan perlindungan lingkungan. Dokumen-dokumen PBB, terutama dokumen hasil *World Summit* 2005 menyebut ketiga hal dimensi tersebut saling terkait dan merupakan pilar pendorong bagi pembangunan berkelanjutan.

Kami berpandangan bahwa tuntutan pembangunan berkelanjutan serta dampak perubahan iklim merupakan tantangan sekaligus peluang dalam memperkuat posisi PJB untuk terus berkontribusi pada pembangunan dan kemajuan bangsa. Kami berupaya mengrangkai kebutuhan pertumbuhan ekonomi, mempertahankan daya dukung alam dan pembangunan sosial sebagai kesempatan untuk menyediakan solusi inovatif.

Dear the Honored Stakeholders,

By expressing gratitude to the presence of God Almighty, please kindly allow us to present the 2020 Sustainability Report of PJB.

We are back to present the Sustainability Report which is the tenth Report issued by the Company. PJB publishes this report to communicate the sustainability performance of the Company as actualization of our commitment to the various interests and expectations of the stakeholders as well as their increased awareness of corporate social responsibility issues, more specifically on sustainable development. We realize that stakeholders do not only demand compliance with regulations or the response from the Company to social and environmental risks. We continue to try to understand and manage the more intangible factors related to the Company's organizational operations in terms of dealing with social, economic, and environmental factors in the context of sustainable development through transparent, accountable, responsible, independent, and fair business management.

Overview and Commitment of PJB to the Sustainable Development

We believe that sustainable development is not only related to economic development, but also to development aspects in other fields need to be balanced. Broader than that, sustainable development covers three policy areas, namely: economic development, social development, and environmental protection. UN documents, the results of the 2005 World Summit in particular, mention that these three dimensions are interrelated and are the driving pillars for sustainable development.

We consider that the demands for sustainable development and the impact of climate change are both challenges and opportunities in strengthening PJB's position to continue to contribute to the nation development and progress. We seek to formulate the needs of economic growth as well as maintain the supporting power of nature and social development as opportunities to provide innovative solutions.



Perubahan iklim global, pergeseran teknologi informasi dan yang terbaru pandemi Covid-19 telah merubah kehidupan manusia dan memunculkan peluang dan resiko lingkungan, sosial, yang berdampak pada pertumbuhan perusahaan maupun kesejahteraan masyarakat. Perubahan ini akan mempengaruhi upaya pencapaian target SDGs yang juga menjadi prioritas pembangunan nasional. Tantangan baru ini menuntut PJB untuk melakukan penyesuaian diri. Kami menyadari apa yang dilakukan PJB adalah upaya berkontribusi melalui peran kami sebagai entitas bisnis, untuk mendapatkan capaian yang maksimal pada pembangunan berkelanjutan diperlukan sinergi dengan berbagai pihak. [103-2]

Para pemangku kepentingan yang kami hormati,

Pandangan kami tentang keberlanjutan tersebut di atas melandasi penetapan visi PJB yakni, kami ingin Menjadi Perusahaan terdepan dan terpercaya dalam bisnis energi berkelanjutan di Asia Tenggara. Visi PJB selaras dengan tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB)/*Sustainable Development Goals* (SDGs), untuk mencapai visi tersebut PJB menetapkan misi yang harus dilaksanakan adalah:

1. Menjalankan bisnis energi yang inovatif dan kolaboratif, tumbuh dan berkelanjutan, serta berwawasan lingkungan.
2. Menjaga tingkat kinerja tertinggi untuk memberikan nilai tambah bagi *stakeholder*
3. Menarik minat dan mengembangkan talenta terbaik serta menjalankan organisasi yang agile dan adaptif

Misi tersebut untuk memastikan kegiatan bisnis PJB berkontribusi peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat secara berkesinambungan, menjaga keberlanjutan kehidupan sosial masyarakat, pembangunan yang menjaga kualitas lingkungan hidup serta menjamin keadilan dan terlaksananya tata kelola yang mampu menjaga peningkatan kualitas hidup dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Strategi PJB dalam mendukung pembangunan kerkelanjutan adalah memperkuat penerapan tata kelola berkelanjutan, membangun kerjasama dengan berbagai pihak, dan melakukan inisiatif strategi keberlanjutan, dengan inisiatif strategis yang meliputi: [102-15]

Global climate change, shifts in information technology, and most recently the COVID-19 pandemic have changed human life and created environmental and social opportunities and risks with the impacts on the Company growth and community welfare. This change will affect efforts to achieve the SDGs target which is also a national development priority. These new challenges require PJB to make adjustments. We are aware what PJB is carrying out is the efforts to contribute through our role as the business entity, to reach the maximum achievement in sustainable development, synergy with various parties is needed. [103-2]

Dear the Honored Stakeholders,

Our view on sustainability above is the basis for establishing PJB's vision that is to be a leading and trusted Company in the sustainable energy business in Southeast Asia. PJB's vision is in line with the Sustainable Development Goals (SDGs), to achieve this vision, PJB set out the missions that must be implemented, namely:

1. To provide innovative and collaborative energy businesses that is grow sustainably and environmentally-friendly.
2. To maintain the highest level of performance to provide added value to the stakeholders.
3. To attract interests, develop the best talents, as well as run the agile and adaptive organization.

The mission is to ensure that PJB's business activities contribute to the continuous economic welfare improvement of the community, maintain the social life sustainability of the community, as well as development that maintains the quality of the environment and ensures justice and the implementation of governance that is able to maintain the improvement of the quality of life from one generation to the next one.

PJB's strategy in supporting sustainable development is to strengthen the implementation of sustainable governance, build cooperation with various parties, and carry out sustainability strategy initiatives, with strategic initiatives that include the following: [102-15]



1. Mendorong pertumbuhan kontribusi ekonomi berkelanjutan

Mendukung peningkatan akses energi telah menjadi target pemerintah, pemerataan pemenuhan kebutuhan energi rakyat Indonesia akan mendorong pertumbuhan ekonomi. Akses energi merupakan hak asasi manusia dan menjadi bagian dari Target Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*), utamanya tujuan SDGs 7 yaitu energi yang terjangkau dan bersih serta SDGs 8 yaitu Pekerjaan Layak Dan Pertumbuhan Ekonomi

2. Pengelolaan dampak lingkungan untuk menjaga daya dukung alam

Tujuan kami dalam mengelola lingkungan bukan hanya dalam upaya mematuhi regulasi lingkungan tetapi secara terus menerus berupaya menurunkan dampak negatif operasional PJB pada lingkungan serta menciptakan berbagai kegiatan yang memberikan manfaat lingkungan sosial dan ekonomi secara simultan.

Pengurangan emisi karbon yang mempengaruhi perubahan dan pemanasan iklim global. Program tersebut selain peningkatan efisiensi penggunaan bahan bakar tidak terbarukan, juga mengembangkan alternatif bahan bakar terbarukan dan mulai melakukan riset untuk pengembangan EBT. Tujuan ini selaras dengan target capaian yakni energi bersih dan terjangkau (SDGs ke 7), konsumsi, produksi yang bertanggung jawab (SDGs 12), dan sebagai upaya PJB ikut serta dalam penanganan perubahan iklim (SDGs 13) serta upaya menjaga ekosistem daratan dan laut (SDGs 14 dan 15)

3. Membangun Insan Unggul

Kami meyakini bahwa perusahaan yang unggul dibangun oleh talenta-talenta unggul, perusahaan unggul tempat berkarya bagi insan-insan unggul. Untuk itu kami berupaya menjadikan PJB sebagai tempat yang menarik bagi talenta unggul untuk mengembangkan diri, kami mengembangkan sistem pendukung untuk pembelajaran berkelanjutan melalui PJB Academy, memberikan kesempatan yang sama pada semua orang tanpa diskriminasi etnis, kelamin dan *gender*.

Dengan upaya ini kami berupaya mendukung capaian tujuan SDGs ke 8 yakni mendorong tumbuhnya pekerjaan yang layak

1. Encouraging sustainable economic contribution growth

Supporting the access increase to energy has become the government's target and even distribution of energy needs of the Indonesian people will encourage economic growth. Access to energy is human right and part of the Sustainable Development Goals (SDGs), especially 7th SDGs, namely affordable and clean energy, and 8th SDGs, namely Proper Work and Economic Growth.

2. Environmental impact management to maintain the supporting power of nature

Our goal in managing the environment is not only the effort to comply with environmental regulations, but also continuously strives to reduce the negative impact from PJB's operations on the environment and create various activities that provide social and economic environmental benefits simultaneously.

Reducing carbon emissions that affect global climate change and warming. The program, apart from increasing the efficiency of using non-renewable fuels, also developing alternative renewable fuels, and starting make research for NRE development. This objective is in line with the achievement targets, namely clean and affordable energy (7th SDGs), consumption, responsible production (12th SDGs), and as part of PJB's efforts to participate in handling climate change (13th SDGs), as well as efforts to maintain land and marine ecosystems (14th and 15th SDGs)

3. Building Excellent People

We believe that excellent companies are built by excellent talents, excellent companies are places to work for excellent people. For that, we strive to make PJB attractive place for excellent talents to develop themselves, we develop a support system for continuous learning through PJB Academy, providing equal opportunities to everyone without discrimination on ethnic, sex, and gender.

With this effort, we strive to support the 8th SDGs achievement, namely to encourage the growth of proper work.



Upaya penting lainnya adalah menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dukungan pengembangan karir, termasuk memberikan kepastian hidup aman dan nyaman di hari tua melalui program pensiunan dan dukungan persiapan masa pensiun.

4. Membangun hubungan industrial yang harmonis

Pembangunan berkelanjutan adalah agenda bersama, sebagai bagian dari sistem sosial kemasyarakatan PJB adalah entitas yang wajib untuk berkontribusi. Membangun hubungan industrial yang harmonis adalah upaya PJB untuk mendukung tujuan SDGs ke 8 yaitu SDGs 8 yaitu Pekerjaan Layak Dan Pertumbuhan Ekonomi. Salah satu prasyarat yang harus kami penuhi adalah hubungan yang harmonis dan saling mendukung dengan berbagai *stakeholders*, upaya tersebut diantaranya membangun hubungan yang harmonis dengan *stakeholder* dalam rantai nilai bisnis PJB seperti karyawan, serikat pekerja melalui kesepakatan kerja inklusif yang adil dengan memberikan kebebasan berserikat dan perundingan kolektif dengan Serikat Pekerja. Kami juga mulai mengembangkan penerapan aspek sosial, lingkungan dan K3 pada pemasok, serta memastikan upaya mengamankan operasional PJB sebagai Obvitnas dilakukan dengan mematuhi rambu rambu HAM.

5. Bersama menjaga keselamatan, kesehatan kerja dan mengatasi pandemi Covid-19

Pandemi covid 19 menjadi tantangan baru dalam mengelola Kesehatan dan keselamatan kerja, untuk itu PJB melakukan berbagai penyesuaian kebijakan dan Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja untuk ikut mengatasi wabah tersebut. Kami memperluas aspek identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden K3 dengan memasukkan faktor pandemi Covid-19. Hasil identifikasi tersebut kami terapkan dalam cara bekerja di perusahaan maupun berinteraksi dengan masyarakat.

Untuk peningkatan kesehatan kerja pada masa pandemi Covid-19 kami mendorong partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja, melakukan pelatihan bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dengan memasukkan pemahaman karyawan terhadap pencegahan Covid-19.

Another important effort is to create a safe and comfortable working atmosphere as well as support career development, including providing certainty of the safe and comfortable life in old age through retirement program and support for retirement preparation.

4. Building harmonious industrial relations

Sustainable development is a shared agenda. As part of the social system, PJB is an entity with the obligation to contribute. Building harmonious industrial relations is PJB's effort to support the 8th SDGs, namely Proper Work and Economic Growth. One of the preconditions required to be fulfilled is the harmonious and mutually supportive relationship with various stakeholders, these efforts include building harmonious relationships with stakeholders in PJB's business value chain such as employees and labor unions through fair inclusive work agreements by providing freedom of association and collective discussion with the Trade Union. We have also begun to develop the implementation of social, environmental, and OHS aspects for the suppliers, and ensure that efforts to secure PJB operations as National Vital Object (Obvitnas) are carried out by complying with human rights guidelines.

5. Together in maintaining occupational health and safety, as well as overcoming the Covid 19 pandemic

The COVID-19 pandemic has become a new challenge in managing occupational health and safety. For this reason, PJB has made various adjustments to policies and occupational health and safety management systems to participate in overcoming the outbreak. We expanded the aspects of hazard identification, risk assessment, and investigation of OHS incidents by including the covid 19 pandemic factor. We apply the results of the identification in the way we work in the Company and interact with the community.

In order to improve occupational health during the COVID-19 pandemic, we encourage participation, consultation, and communication of employees on occupational safety and health, conduct training for workers on occupational safety and health by incorporating employee understanding of Covid-19 prevention.



6. Tumbuh bersama masyarakat

Tumbuh bersama adalah bentuk komitmen PJB dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan yakni mendukung target capaian SDGs ke 8 Pekerjaan Layak Dan Pertumbuhan Ekonomi serta mengurangi kesenjangan (Tujuan SDGs ke 10). Langkah penting yang kami lakukan adalah:

- a. memastikan dampak negatif lingkungan dan sosial dikelola dengan baik. Selanjutnya melalui pelibatan masyarakat lokal kami memaksimalkan dampak positif sosial, ekonomi dan lingkungan kegiatan PB terhadap komunitas masyarakat lokal.
- b. Mendorong pertumbuhan kontribusi ekonomi PJB pada masyarakat dan pelaku usaha dalam rantai nilainya, usaha ini dilakukan baik dalam bentuk program pemberdayaan masyarakat maupun dalam format bisnis yang menciptakan manfaat bersama antara PJB dengan stakeholdersnya (*Creating Shared Value*).

Berbagai inisiatif yang dilakukan bertujuan untuk mendorong penciptaan lapangan kerja baik secara langsung pada rantai pasok PJB ataupun tidak langsung melalui penumbuhan inisiatif bersama masyarakat.

Para pemangku kepentingan yang kami hormati,

Strategi mendukung pembangunan berkelanjutan kami implementasikan melalui berbagai inisiatif strategis, dan memberikan hasil yang diharapkan baik pada aspek kontribusi ekonomi, pengelolaan lingkungan dan sosial.

Sampai dengan akhir tahun 2020, PJB telah membukukan laba bersih sebesar Rp7,70 Triliun atau 113,24% dari RKAP 2020 Rp6,80 Triliun. Pendapatan usaha sebesar Rp30,43 Triliun telah berkontribusi dalam peningkatan ekonomi melalui belanja pemeliharaan Rp930,82 Miliar, biaya kepegawaian Rp1,37 Triliun, pembayaran pajak Rp767,02 Miliar dan Program pengembangan masyarakat Rp26,648 Miliar. PJB terus berupaya untuk memperbesar dampak/manfaat positif keberadaan Perusahaan.

Kontribusi ekonomi PJB yang langsung ditujukan pada penguatan masyarakat dilakukan dalam empat jenis inisiatif, yakni *Empowerment*, *Capacity Building*, Infrastruktur, *Charity* dan bantuan Bencana Alam. Pada tahun 2020,

6. Growing with the community

Growing together is actualization of PJB's commitment to supporting the achievement of sustainable development goals, which is supporting the SDG's Goal 8 achievement of Proper Work and Economic Growth and reducing inequality (SDG's Goal 10). The important steps we take are as follows:

- a. Ensuring that negative environmental and social impacts are managed properly. Furthermore, we maximize the positive social, economic and environmental impacts of PB activities on local communities through the involvement of local communities.
- b. Encouraging the growth of PJB's economic contribution to the community and business actors in its value chain, this effort is carried out both in the form of community empowerment programs and in business format creating mutual benefits between PJB and its stakeholders (*Creating Shared Value*).

Various initiatives carried out purposed to encourage job creation either directly in PJB's supply chain or indirectly through the initiatives growth with the community.

Dear the Honored Stakeholders,

We implement the strategies to support the sustainable development through various strategic initiatives and provide the expected results in terms of economic contribution as well as environmental and social management.

As of the end of 2020, PJB has recorded net profit of Rp7.70 trillion or 113.24% of the 2020 ABOP of Rp6.80 trillion. Operating income of Rp30.43 trillion has contributed to economic improvement through maintenance expenditures of Rp930.82 billion, staffing costs of Rp1.37 trillion, tax payments of Rp767.02 billion and community development programs of Rp26,648 billion. PJB continues to strive to increase the positive impact/benefit of the Company's existence.

Economic contribution of PJB which is directly purposed to strengthen the community is carried out in four types of initiatives, namely Empowerment, Capacity Building, Infrastructure, as well as Charity and Natural Disaster



total kontribusi tersebut adalah Rp 26,648 Miliar dari yang direncanakan Rp 39,138 Miliar atau 68,5% dari RKAP 2020. Turunnya realisasi rencana kontribusi ekonomi tersebut karena pandemi Covid-19 mengakibatkan program *capacity building* mengalami hambatan pelaksanaan. Program pengembangan masyarakat tersebut telah berkontribusi pada penguatan ekonomi masyarakat dengan tumbuhnya berbagai kegiatan produktif.

Dalam menjaga daya dukung alam kami berkomitmen melebihi kepatuhan pada regulasi, komitmen tersebut telah diakui oleh Kementerian lingkungan hidup, setiap tahun jumlah pembangkit PJB yang mengelola dampak lingkungan melebihi kewajiban regulasi makin meningkat, baik dari sisi jumlah pembangkit maupun kualitas capaian, dimana kami mulai tahun 2017 secara berturut-turut mendapatkan penghargaan tertinggi program pengendalian lingkungan dengan capaian proper emas.

Dalam pelaksanaan pengelolaan lingkungan kami berupaya memastikan dampak lingkungan terkelola dengan baik, berbagai resiko dampak lingkungan kami *monitoring* secara terus menerus dan kami laporkan pada KLHK. Tantangan besar yang kami hadapi sebagai perusahaan energi adalah upaya menurunkan emisi dengan beralih pada sumber energi terbarukan. Terdapat 3 prioritas kami dalam upaya menuju energi bersih, yakni (1) Secara bertahap mengurangi pemakaian energi fosil pada PLTU dengan menerapkan *co-firing*, saat ini PJB memulai menggunakan biomassa sebagai bahan bakar PJB dengan komposisi 0,05%, (2) Memulai pengembangan PLTS, saat ini kami telah memiliki PLTS riset 1 MW di Cirata, Purwakarta dan Proyek PLTS Terapung 145 MWac (dalam tahap konstruksi) serta (3) mengoptimalkan PLTA yang ada saat ini sebagai penyuplai listrik ke PLN.

Inisiatif yang kami lakukan untuk masyarakat lingkungan bergerak dari dua pendekatan penting tanggung jawab sosial perusahaan, yakni memastikan dampak sosial, ekonomi dan lingkungan dikelola dengan baik dan mendorong tumbuhnya manfaat sosial ekonomi dari kehadiran PJB pada masyarakat. Pada pelaksanaan pendekatan tersebut kami melibatkan masyarakat dalam menilai dampak lingkungan, mendorong partisipasi mereka bersama kami dalam merencanakan dan melaksanakan program tumbuh bersama PJB.

assistance. In 2020, the total contribution of Rp26,648 billion of the Rp39.138 billion or 68.5% from the 2020 ABOP. The reduced realization of the planned economic contribution due to the COVID-19 pandemic has resulted in the capacity building program experiencing issues in its implementation. The community development program has contributed to the strengthening of the community's economy with the growth of various productive activities.

In maintaining the supporting power of nature, we are committed to exceeding compliance with regulations, this commitment has been recognized by the Ministry of Environment and Forestry. Every year, total PJB power plants that manage environmental impacts exceeding regulatory obligations is increasing, both in terms of the number of plants and the achievements quality, where we started in 2017 successively received the highest award for the environmental control program with the gold proper achievement.

In the environmental management implementation, we strive to ensure that environmental impacts are well managed. We continuously monitor various risks of environmental impacts and report them to the Ministry of Environment and Forestry. The big challenge we face as the energy Company is the effort to reduce emissions by switching to renewable energy sources. There are 3 priorities in our efforts towards clean energy, namely: (1) Gradually reducing the use of fossil energy in CFPP by implementing co-firing. Currently, PJB is starting to use biomass as PJB's fuel with the composition of 0.05%, (2) Starting SPP development. Currently, we have a 1 MW research SPP in Cirata, Purwakarta and 145 MWac Floating SPP Project (under construction), and (3) Optimize the existing HPP as PLN electricity supplier.

Our initiatives for the environmental community move from two important approaches to corporate social responsibility, namely ensuring that social, economic, and environmental impacts are managed properly and driving the growth of socio-economic benefits from PJB existence in the community. In this approach implementation, we involve the community in assessing environmental impacts, encouraging their participation with us in planning and implementing programs to grow with PJB.



Pada tahun 2020 kami telah melaksanakan 118 program di 18 lokasi dengan penerima manfaat sebanyak 12.362 orang dan menumbuhkan 53 kelompok usaha baru.

Untuk memastikan program yang dilaksanakan sesuai dengan masalah dalam masyarakat, selain perencanaan program dilakukan secara partisipatif kami juga mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap PJB. Dalam penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) kami bekerja sama dengan akademisi untuk menjaga netralitas dan memaksimalkan hasil. Kemudian dari hasil IKM tersebut, akan dilakukan evaluasi untuk memenuhi GAP yang ditemukan dengan pembuatan RTL yang akan *dimonitoring* setiap triwulan.

Hasil evaluasi kepuasan masyarakat atas program pengembangan masyarakat pada setiap Unit PJB pada tahun 2020 masih dalam proses penilaian, namun secara rata rata meningkat setiap tahunnya, pada tahun 2017 rata rata indeks tingkat kepuasan 86,02, naik pada tahun 2018 menjadi 86,51 dan terakhir pada tahun 2019 sebesar 92,84.

Walaupun telah banyak capaian yang berhasil kami bukukan, kami menyadari bahwa masih banyak perbaikan yang harus kami lakukan. Dari evaluasi yang dilakukan mulai dari tingkat operasional lapangan sampai evaluasi kebijakan, serta berbagai masukan dari *stakeholders*, terdapat beberapa agenda perpenyempurnaan yang perlu kami lakukan diantaranya:

1. Memperluas dan memperkuat penerapan kebijakan keberlanjutan PJB dalam rentang pengaruh pada rantai nilai, terutama memastikan lebih baik lagi pelibatan pemasok dalam memastikan dampak sosial dan lingkungan serta K3.
2. Mengembangkan sistem pengukuran dampak sosial, ekonomi dan lingkungan yang lebih komprehensif
3. Mendorong peran yang lebih besar setiap pembangkit agar memberikan kontribusi pada pengembangan masyarakat lokal

In 2020, we have implemented 118 programs in 18 locations with 12,362 beneficiaries and grew 53 new business groups.

In order to ensure that the programs implemented are in line with the issues in the community, apart from planning the program in a participatory manner, we also measure the community satisfaction level with PJB. In the preparation of the Community Satisfaction Index, we work closely with academics to maintain neutrality and maximize the results. Then from the CSI results, an evaluation will be carried out to meet the GAP found by making the RTL which will be monitored quarterly.

The evaluation results of community satisfaction with community development programs at each PJB Unit in 2020 are still in the assessment process, but on average it increases every year. In 2017, the average satisfaction level index was 86.02, increased to 86.51 in 2018 and lastly amounted to 92.84 in 2019.

Despite we have successfully recorded many achievements, we are aware that there are still many improvements we need to make. From the evaluations carried out starting from the operational level in the field to policy evaluations, as well as various inputs from the stakeholders, there are several refinement agendas we need to do, including the following:

1. Expanding and strengthening the implementation of PJB's sustainability policies within the influence range on the value chain, especially ensuring better supplier involvement in ensuring social and environmental impacts as well as OHS.
2. Developing a more comprehensive measurement system for social, economic, and environmental impact
3. Encouraging greater role for respective power plant to contribute to the local communities development.



Para pemangku kepentingan yang kami hormati,

Apa yang telah dicapai PJB di tahun 2020 adalah hasil kerja keras seluruh insan PJB yang didukung oleh *stakeholder* kami. Pencapaian ini merupakan hasil dari sinergi dan kerja keras semua pihak yang berkepentingan dan tentunya dukungan dari Pemegang Saham dan Dewan Komisaris dalam mengarahkan langkah PJB. Direksi secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa hormat kepada Dewan Komisaris atas dukungan dan arahan selama ini.

Salam keberlanjutan.

Dear the Honored Stakeholders,

PJB's achievement in 2020 is the result of the hard work of the entire PJB people who are supported by our stakeholders. This achievement is the result of the synergy and hard work of the entire interested parties and of course the support from the the Shareholders and the Board of Commissioners in directing PJB's steps. The Board of Directors in particular expresses gratitude and respect to the Board of Commissioners for their support and direction so far.

Sustainability Regards,

Surabaya, Juni 2020

Surabaya, June 2020

Atas Nama Direksi,

On behalf of the Board of Directors,

GONG MATUA HASIBUAN

Direktur Utama
President Director



Pernyataan Tanggung Jawab Dewan Komisaris dan Direksi atas Laporan Keberlanjutan 2020

Responsibilities Statement of the Board of Commissioners and Board of Directors on the 2020 Sustainability Report

Kami, segenap Dewan Komisaris dan Direksi PT Pembangkitan Jawa-Bali yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bertanggung jawab penuh atas kebenaran isi Laporan Keberlanjutan tahun 2020 PT Pembangkitan Jawa-Bali.

We, the entire Board of Directors of PT Pembangkitan Jawa-Bali, the undersigned, declare that we are fully responsible for the contents validity of the 2020 Sustainability Report of PT Pembangkitan Jawa-Bali.

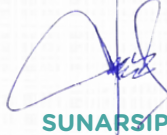
Surabaya, Juni 2020 Surabaya, June 2020

PT Pembangkitan Jawa-Bali

Dewan Komisaris
Board of Commissioners


SRIYONO D. SISWOYO
Komisaris Utama
President Commissioner


DEFY INDIYANTO BUDIARTO
Komisaris Independen
Independent Commissioner


SUNARSIP
Komisaris Independen
Independent Commissioner


JISMAN P. HUTAJULU
Komisaris
Commissioner


KOMANG PARMITA
Komisaris
Commissioner


HENDRA ISWAHYUDI
Komisaris
Commissioner

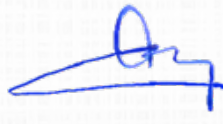
Direksi
Board of Directors


GONG MATUA HASIBUAN
Direktur Utama
President Director


M. YOSSY NOVAL A.
Direktur Operasi - 1
Director of Operations - 1


RACHMANOE INDARTO
Direktur Operasi - 2
Director of Operations - 2


IWAN PURWANA
Direktur Pengembangan & Niaga
Director of Development & Commerce


R. RAWAN INSANI
Direktur Keuangan
Director of Finance


KARYAWAN AJI
Direktur SDM & Administrasi
Director of HC & Administration



RINGKASAN KINERJA BERKELANJUTAN

SUMMARY OF SUSTAINABLE PERFORMANCE

KINERJA TATAKELOLA

GOVERNANCE PERFORMANCE

Score GCG

GCG Score

Skor 100
Score 100



Assesment berdasarkan Surat Keputusan Sekretaris Menteri BUMN Nomor 16/S.MBU/2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik
Assessment based on the Decree of the Minister of SOE Secretary No.16/S.MBU/2012 concerning Indicators/Parameters of Assessment and Evaluation of the Implementation of Good Corporate Governance.

2018

94,17

dilakukan oleh
BPKP Perwakilan
Provinsi Jawa Timur
carried out by BPKP
Representative of
East Java Province

2019

94,45

dilakukan
secara mandiri
(self assesment)
carried out
independently
(self-assessment)

2020

95,06

dilakukan oleh
BPKP Perwakilan
Provinsi Jawa Timur
carried out by BPKP
Representative of
East Java Province

KINERJA PERUSAHAAN

COMPANY PERFORMANCE

Pendapatan

Income

dalam Milyar Rupiah in Billion Rupiah



2018

40.821

2019

39.758

2020

30.434

Labarbersih

Net Profit

dalam Milyar Rupiah in Billion Rupiah



2018

5.917

2019

6.663

2020

7.704

Penjualan

Sales

dalam GWh in GWh



2018

24.752

2019

22.404

2020

17.117

Produksi Listrik

Electricity Production

dalam GWh in GWh



2018

25.847

2019

23.313

2020

17.816



KINERJA KONTRIBUSI EKONOMI LANGSUNG

DIRECT ECONOMIC CONTRIBUTION PERFORMANCE

Nilai Ekonomi dihasilkan

Economic Value generated

dalam Milyar Rupiah in Billion Rupiah



Tahun	2018	2019	2020
Nilai	41.995	40.676	32.149

Nilai Ekonomi didistribusikan

Economic Value distributed

dalam Milyar Rupiah in Billion Rupiah



Tahun	2018	2019	2020
Nilai	39.770	39.950	31.117

Nilai Ekonomi ditahan

Economic Value retained

dalam Milyar Rupiah in Billion Rupiah



Tahun	2018	2019	2020
Nilai	2.225	726	1.032

Kontribusi Pajak

Tax Contribution

dalam Milyar Rupiah in Billion Rupiah



Tahun	2018	2019	2020
Nilai	1.743	2.950	2.536

KINERJA MENJAGA DAYA DUKUNG ALAM

MAINTAINS THE CARRYING CAPACITY OF NATURE PERFORMANCE

Konsumsi Energi

Energy Consumption

dalam GWh in GWh



Tahun	2018	2019	2020
Nilai	1.237	1.038	4.665

Pengurangan GRK

GHG Reduction

dalam ton CO₂ in ton CO₂



Tahun	2018	2019	2020
Nilai	941.081	2.285.595	1.810.313

Penanaman Pohon

Tree Planting

dalam batang pohon in tree



Tahun	2018	2019	2020
Nilai	649.238	247.587	113.004

Emisi

Emission

dalam ton CO₂ in ton CO₂



Tahun	2018	2019	2020
Nilai	39.477.140	39.344.684	34.680.736

Rasio EBT/Bahan bakar fosil

Ratio of NRE/fossil fuel

dalam persen in percent



Tahun	2018	2019	2020
Nilai	9,81	9,93	13,04

Anggaran Pengelolaan Lingkungan

Environmental Management Budget

dalam juta rupiah in Million Rupiah



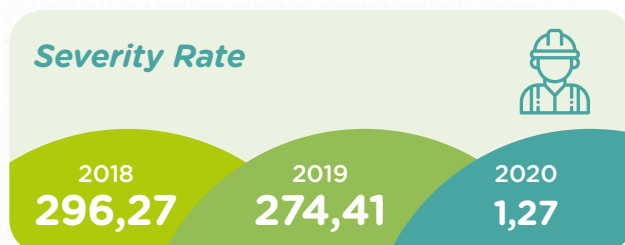
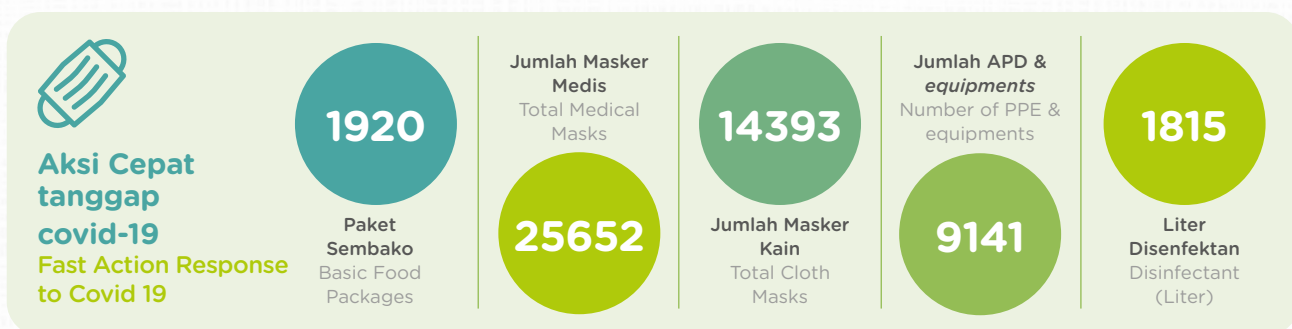
Tahun	2018	2019	2020
Nilai	59.860	64.436	59.895



KINERJA MEMBANGUN INSAN UNGGUL PERFORMANCE IN BUILDING EXCELLENT PEOPLE



MENGATASI COVID 19 DAN MENJAGA K3 OVERCOMING COVID 19 AND MAINTAINING OHS





KINERJA TUMBUH KEMBANG BERSAMA MASYARAKAT

PERFORMANCE OF GROWTH AND DEVELOPMENT WITH THE COMMUNITY

Anggaran Pengembangan Masyarakat

Community Development Budget

dalam Milyar Rupiah in Billion Rupiah

2018	2019	2020
22,99	34,09	39,14

Pemulihan Lahan

Land Recovery

dalam hektar in hectare

2018	2019	2020
77,76	288,72	279,78

Penerima Manfaat

Beneficiaries

orang person



2018	2019	2020
4.898	8.946	12.362

UKMK

MSME

Jumlah usaha baru Total new business



2018	2019	2020
27	44	53





PENGHARGAAN DAN PENGAKUAN EKSTERNAL (102-14) AWARDS AND EXTERNAL RECOGNITION (102-14)





2



6



7



2



4





No.	Tanggal Date	Nama Penghargaan Award Name	Unit Penerima Recipient Unit	Pemberi Penghargaan Appreciator
Tingkat Internasional International Level				
1	23 September 2020 September 23, 2020	Penghargaan dari <i>Asia Responsible Enterprise Award (AREA)</i> 2020 pada kategori <i>Social Empowerment</i> melalui Program Kampung Setrum (Sentra Energi Terbarukan untuk Masyarakat) Award from Asia Responsible Enterprise Award (AREA) 2020 in Social Empowerment through the Setrum Village Program (Renewable Energy Center for the Community)	UP Paiton Paiton GU	Enterprise Asia
2	28 November 2020 November 28, 2020	Penghargaan perunggu Asian Power Award 2020 untuk kategori " <i>Biomass Power Project of the Year</i> " melalui Program <i>Co-Firing</i> . Bronze Award of the Asian Power Award 2020 for the "Biomass Power Project of the Year" through the Co-Firing Program.	PJB	Asian Power Magazine
3	1 Desember 2020 December 1, 2020	Dua penghargaan <i>Gold</i> dan <i>Bronze</i> Stevie Awards 2020 melalui 2 aplikasi unggulan buatan PJB yaitu IZAT dan I-Diagnostic. Two Gold and Bronze Stevie Awards 2020 through 2 superior applications made by PJB, namely IZAT and I-Diagnostic	PJB	The Stevie Organization
4	14 Desember 2020 December 14, 2020	Meraih <i>Gold Rating</i> dalam <i>Asia Sustainability Reporting Rating (ASRRAT)</i> 2020 Achieved Gold Rating in Asia Sustainability Reporting Rating (ASRRAT) 2020	PJB	NCSR
Tingkat Nasional National Level				
1	30 Juli 2020 July 30, 2020	Juara 1 BUMN Millennial Innovation Summit 2020 melalui kemenangan produk Avator (<i>Automatic Vibration Monitor Calibrator</i>) 1 st Winner of the SOE Millennial Innovation Summit 2020 through Avator product (Automatic Vibration Monitor Calibrator)	UPHT MSUEA	Kementerian BUMN SOE Ministry
2	6 Agustus 2020 August 6, 2020	Berhasil mendapatkan sertifikat ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan Successfully obtained the certificate of ISO 37001:2016 Anti-Bribery Management System	PJB	BSI
3	18 September 2020 September 18, 2020	Juara 1 Lomba Karya Inovasi Bidang Strategis Seleksi Inovasi PLN melalui karya inovasi berjudul "Penurunan BPP Pembangkitan Melalui Strategi <i>Coal Switching</i> Menggunakan Metode Optimasi ORS (<i>Operation Research Solver</i>)". 1 st Winner in the Innovation Work Competition in the Strategic Field of PLN's Innovation Selection through the innovation work entitled "Reducing BPP Power Plant Through Coal Switching Strategy Using ORS (Operation Research Solver) Optimization Method.	PJB	PT PLN (Persero)
4	22 Oktober 2020 October 22, 2020	Juara Umum Seleksi Inovasi PLN SPKI Ke-XXII 2020 1. Juara 1 - Bidang <i>Technical Supporting</i> (UPHB) 2. Juara 2 - Bidang <i>Technical Supporting</i> (UBJOM Tenayan) 3. Juara 2 - Bidang Proses Manajemen (Kantor Pusat dan UBJOM Pacitan) 4. Juara 1 - Inovasi strategis (Senior Leaders PJB). The Grand Champion of the XXII PLN SPKI Innovation Selection 2020 1. 1st Place - Technical Supporting (MSUWA) 2. 2nd Place - Technical Supporting (Tenayan OMSBU) 3. 2nd Place - Management Process Field (Head Office and Pacitan OMSBU) 4. 1st Place - Strategic Innovation (Senior Leaders of PJB).	UPHB, UBJOM Tenayan, Kantor Pusat, UBJOM Pacitan MSUWA, Tenayan OMSBU, Kantor Pusat, Pacitan OMSBU	PT PLN (Persero)



No.	Tanggal Date	Nama Penghargaan Award Name	Unit Penerima Recipient Unit	Pemberi Penghargaan Appreciator
5	3 November 2020 November 3, 2020	5 (lima) unit PJB mencatatkan prestasi terbaik pada Penghargaan Keselamatan Ketenagalistrikan dari Kementerian ESDM. 1. PLTU Paiton 1 dan 2 (Kategori PLTU Grid Code Jawa, Madura, dan Bali Skala Besar), 2. PLTGU Gresik (Kategori PLTG/GU Grid Code Jawa, Madura, dan Bali Skala Besar), 3. PLTU Belitung (Kategori PLTU Grid Code Sumatera Skala Menengah), 4. PLTU Kaltim Teluk (Kategori PLTU Grid Code Kalimantan), dan 5. PLTU Tidore (Kategori PLTU Grid Code Sulawesi). 5 (five) PJB units won the best achievements in the Electricity Safety Award from the Ministry of Energy and Mineral Resources. 1. Paiton CFPP 1 and 2 (Category of Large Scale Java, Madura, and Bali Grid Code CFPP), 2. Gresik CCPP (Category of Large Scale Java, Madura, and Bali Grid Code GTPP/GU), 3. Belitung CFPP (Category of Medium Scale Sumatran Grid Code CFPP), 4. Kaltim Teluk CFPP (Category of Kalimantan CFPP Grid Code), and 5. Tidore CFPP (Category of Sulawesi CFPP Grid Code).	UP Paiton, UP Gresik, PLTU Belitung, PLTU Kaltim Teluk, PLTU Tidore Paiton GU, Gresik GU, Belitung CFPP, Kaltim Teluk CFPP, Tidore CFPP	Kementerian ESDM EMR Ministry
6	4 November 2020 November 4, 2020	Juara CSR PLN Awards 2020 melalui Program Pantai Plentong <i>Reborn</i> Winner of the PLN CSR Awards 2020 through the Plentong Reborn Beach Program	UBJOM Indramayu Indramayu OMSBU	PT PLN (Persero)
7	6 November 2020 November 6, 2020	2 Penghargaan Gold Indonesia CSR Awards 2020 melalui Program CSR Batik Sengguruh dan STBM (Sanitasi Total Berbasis Masyarakat) Won 2 Gold Indonesia CSR Awards 2020 through the Batik Sengguruh CSR Program and STBM (Community-Based Total Sanitation)	UP Brantas Brantas GU	<i>Corporate Forum for Community Development</i> dan Badan Standardisasi Manusia dan Kebudayaan Corporate Forum for Community Development and the Human and Cultural Standardization Agency
8	14 Desember 2020 December 14, 2020	Penghargaan PROPER EMAS melalui program unggulan PIJAR BERDAYA LEVEL UP PROPER GOLD Award through the superior program of PIJAR BERDAYA LEVEL UP	UP Gresik Gresik GU	Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Ministry of Environment and Forestry



No.	Tanggal Date	Nama Penghargaan Award Name	Unit Penerima Recipient Unit	Pemberi Penghargaan Appreciator
Tingkat Regional Regional Level				
1	10 Februari 2020 February 10, 2020	PLTU FTP-1 PJB berhasil memperoleh pencapaian 4 SLA teratas PLN berdasarkan kinerja seluruh UBJOM di Regional Jawa PJB FTP-1 CFPP won the PLN's top 4 SLA based on the performance of the entire OMSBU in the Java Region	PLTU Pacitan, PLTU Indramayu, PLTU Tj.Awar-Awar Pacitan CFPP, Indramayu CFPP, Tj.Awar-Awar CFPP	PT PLN (Persero)
2	12 Maret 2020 March 12, 2020	Penghargaan Unit dengan Level Tata Kelola Pembangkit Terbaik untuk UP Paiton Unit Award with Best Power Plant Governance Level for Paiton GU	UP Paiton Paiton GU	PT PLN (Persero)
3	3 Agustus 2020 August 3, 2020	Tiga Besar Kinerja EAF Kumulatif Terbaik PLN 1. Regional Jawa, Madura dan Bali (JMB): PLTU Paiton #9 (92,04%) dan PLTU Indramayu (89,85%) 2. Regional Sumatera Kalimantan (SUMKAL): PLTU Ketapang (81,86%) dan PLTU Tenayan (79,33%) 3. Regional Sulawesi, Maluku, Papua dan Nusa Tenggara (SULMAPANA): PLTU Bolok (78,18%), PLTU Amurang (74,10%), dan PLTU Anggrek (73,23%). Top Three Cumulative EAF Best Performances of PLN 1. Java, Madura, and Bali (JMB) Regional: Paiton #9 CFPP (92,04%) and Indramayu CFPP (89,85%) 2. Sumatra Kalimantan (SUMKAL) Regional: Ketapang CFPP (81,86%) and Tenayan CFPP (79,33%) 3. Sulawesi, Maluku, Papua and Nusa Tenggara (SULMAPANA) Regional: Bolok CFPP (78,18%), Amurang CFPP (74,10%), and Orchid CFPP (73,23%).	PJB	PT PLN (Persero)



SERTIFIKASI (102-12)

CERTIFICATION (102-12)

No.	Ruang Lingkup yang Disertifikasi Certified Scope	Lembaga/Badan Pemberi Awarding Institution/ Agency	Bulan – Tahun Perolehan Date of Achievement	Berlaku Hingga Valid Until	Masa Berlaku Validity Period
1.	Energy Management System - ISO 50001:2018	BSI	8 November 2020 November 8, 2020	8 November 2020 November 7, 2023	3 tahun 3 years
2.	Environmental Management System - ISO 14001:2015				
3.	Quality Management System - ISO 9001:2015				
4.	Integrated Management Registration - PAS 99: 2012				
5.	Occupational Health & Safety Management System – ISO 45001:2018		21 Oktober 2020 October 21, 2020	20 Oktober 2023 October 20, 2023	
6.	Asset Management System - ISO 55001:2014		5 Maret 2018 March 5, 2018	4 Maret 2021 March 4, 2021	
7.	IT Service Management System - ISO/IEC 20000-1:2018		12 November 2020 November 12, 2020	11 November 2023 November 11, 2023	
8.	Information Security Management System - ISO/IEC 27001:2013		8 Januari 2019 January 8, 2019	7 Januari 2022 January 7, 2022	
9.	Business Continuity Management System - ISO 22301:2012		16 September 2019 September 16, 2019	15 September 2022 September 15, 2022	
10.	Anti-Bribery Management System - ISO 37001:2016		6 Agustus 2020 August 6, 2020	6 Agustus 2023 August 6, 2023	
SNI ISO / EIC 17025: 2008					
11	UP Muara Tawar Muara Tawar GU	Komite Akreditasi Nasional (KAN) National Accreditation Committee (NAC)	28 Juni 2018 June 28, 2018	27 Juni 2022 June 27, 2022	4 tahun 4 years
12.	UBJOM Indramayu Indramayu OMSBU		25 Oktober 2017 October 25, 2017	25 Oktober 2021 October 25, 2021	
13.	UP Gresik Gresik GU		24 Oktober 2017 October 24, 2017	24 Oktober 2021 October 24, 2021	
14.	UBJOM Rembang Rembang OMSBU		14 Juni 2017 June 14, 2017	13 Juni 2021 June 13, 2021	
15.	UBJOM Paiton 9 Paiton 9 OMSBU		23 Agustus 2017 August 23, 2017	22 Agustus 2021 August 22, 2021	
16.	UBJOM Tanjung Awar-Awar Tanjung Awar-Awar OMSBU		5 Desember 2017 December 5, 2017	4 Desember 2021 December 4, 2021	
17.	UP Paiton Paiton GU		20 April 2020 April 20, 2020	20 April 2025 April 20, 2025	5 tahun 5 years
18.	UBJOM Pacitan Pacitan OMSBU		12 Desember 2018 December 12, 2018	12 Desember 2021 December 12, 2021	3 tahun 3 years



No.	Ruang Lingkup yang Disertifikasi Certified Scope	Lembaga/Badan Pemberi Awarding Institution/ Agency	Bulan – Tahun Perolehan Date of Achievement	Berlaku Hingga Valid Until	Masa Berlaku Validity Period
Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Occupational Health and Safety Management System (OHSMS)					
19.	UP Paiton Paiton GU	Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Minister of Manpower of the Republic of Indonesia	29 Maret 2019 March 29, 2019	29 Maret 2022 March 29, 2022	3 tahun 3 years
20.	UBJOM Indramayu Indramayu OMSBU				
21.	UBJOM Paiton 9 Paiton 9 OMSBU				
22.	UBJOM Tenayan Tenayan OMSBU		30 Juli 2018 July 30, 2018	30 Juli 2021 July 30, 2021	
23.	BPWC CRMU				
24.	UP Muara Tawar Muara Tawar GU				
25.	Suppa		14 Juli 2017 July 14, 2017	14 Juli 2020 July 14, 2020	
26.	Cirata				
27.	Kantor Pusat Head Office				
28.	UPHB MSUWA		17 September 2020 September 17, 2020	17 September 2023 September 17, 2023	
29.	UPHT MSUEA				
30.	UBJOM Rembang Rembang OMSBU				
31.	UBJOM Pacitan Pacitan OMSBU				
32.	UBJOM Tanjung Awar-Awar Tanjung Awar-Awar OMSBU				
33.	UBJOM Amurang Amurang OMSBU				
34.	UP Muara Karang Muara Karang GU				
35.	UP Brantas Brantas GU				
36.	UP Gresik Brantas GU				
37.	UBJOM Kaltim Teluk Kaltim Teluk OMSBU				



PERISTIWA PENTING 2020 (102-12)

2020 SIGNIFICANT EVENTS (102-12)



2 Januari 2020
January 2, 2020

PJB melalui unit-unitnya di wilayah barat (UP Cirata, UP Muara Karang, UP Muara Tawar, Unit Pemeliharaan Wilayah Barat, UBJOM Indramayu, Badan Pengelola Waduk Cirata,) dan unit di wilayah timur (UP Gresik dan Unit Pemeliharaan Wilayah Timur) memberikan bantuan untuk korban banjir antara lain kebutuhan sandang dan pangan, 8 perahu karet, 1 unit truk, 4 unit mobil untuk operasional dan bantuan lainnya.

PJB through Western Units (Cirata GU, Muara Karang GU, Muara Tawar GU, Maintenance Services Unit West Area, Indramayu OMSBU, and Cirata Reservoir Management Unit) and Eastern Units (Gresik GU and Maintenance Service Unit of East Area) provided assistance for the flood victims such as clothing and food needs, eight inflatable boats, a truck, four operational car, and others.



13 Januari 2020
January 13, 2020

Pembukaan peringatan Bulan K3 oleh Direktur SDM dan Administrasi PJB, Suharto, yang akan dilaksanakan mulai 13 Januari 2020 - 25 Februari 2020 mengambil tema "Wujudkan Sinergi Stakeholder Sebagai Upaya Pencapaian Budaya K3 Untuk Mendukung Stabilitas Nasional Pada Era Revolusi Industri 4.0". Sejumlah kegiatan berupa seminar dan lomba digelar di seluruh unit PJB selama Bulan K3. Selain meningkatkan pemahaman dan ketrampilan di bidang K3, kegiatan tersebut juga dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran serta ketaatan karyawan terhadap pemenuhan K3.

The opening of the OHS Month commemoration by Suharto, the Director of Human Capital and Administration of PJB, would be held from January 13, 2020 - February 25, 2020, with the theme "Realizing the Stakeholders Synergy as the Effort to Achieve OHS Culture to Support National Stability in the Industrial Revolution 4.0 Era". Several seminars and competitions were held in the entire PJB units during the OHS Month. Apart from improving comprehension and skills in the OHS field, these activities are also intended to increase employee awareness and obedience to OHS compliance.



13 Januari 2020
January 13, 2020

Penandatanganan kontrak jual beli listrik (PPA) PLTS Terapung Cirata 145 MWAc oleh Direktur Utama PT PLN (Persero), Zulkifli Zaini, Direktur Utama PT PJB Investasi, Gunawan Yudhy, dan CEO Masdar, Mohamed Jameel Al Ramihi. Proses penandatanganan turut disaksikan oleh Menteri BUMN, Erick Thohir, dan Menteri Perdagangan, Agus Suparmanto.

The signing of the power purchase agreement (PPA) for the 145 MWAc Cirata Floating SPP by the President Director of PT PLN (Persero), Zulkifli Zaini, the President Director of PT PJB Investasi, Gunawan Yudhy, and the CEO of Masdar, Mohamed Jameel Al Ramihi. The signing process was also witnessed by the Minister of SEO, Erick Thohir, and the Minister of Trade, Agus Suparmanto.



24 Februari 2020
February 24, 2020

PLN Unit Induk Distribusi Jawa Timur berkolaborasi dengan PJB, PT PJB Services dan PT Icon+ mempersembahkan Future-X #mimpitanpabatas, sebuah konferensi tentang misi, imajinasi, dan mimpi dari 3 Generasi (*Builder, Millennial, dan Alpha*). Pada kegiatan ini PJB turut serta mendukung peresmian Stasiun Pengisian Kendaraan Listrik Umum (SPKLU) pertama yang diresmikan di Surabaya. PJB juga menjadi salah satu pembicara yang diwakili oleh Retno Handayani selaku Kepala Divisi Business Solutions. Pada paparannya, Retno Handayani menjelaskan mengenai kontribusi PJB dalam EBT melalui eksistensi PLTA Cirata dan PLTA Brantas, proyek PLTS Terapung Cirata (yang merupakan PLTS Terapung terbesar di Asia Tenggara), serta proyek-proyek dan inovasi PJB lainnya yang mendukung EBT di Indonesia. PLN East Java Distribution Main Unit collaborated with PJB, PT PJB Services, and PT Icon+ to present Future-X #mimpitanpabatas, a conference concerning the mission, imagination, and dreams of 3 Generations (*Builder, Millennial, and Alpha*). In this activity, PJB participated in supporting the inauguration of the first Public Electric Vehicle Charging Station (SPKLU) inaugurated in Surabaya. PJB was also one of the speakers represented by Retno Handayani as Head of the Business Solutions Division. In her presentation, Retno Handayani explained PJB's contribution to NRE through the existence of Cirata HPP and Brantas HPP, Cirata Floating SPP project (the largest Floating SPP in Southeast Asia), other PJB projects, and innovations supporting NRE in Indonesia.



8 Maret 2020
March 8, 2020

PJB UBJOM Indramayu bersama para jurnalis melaksanakan kegiatan media gathering untuk memperingati Hari Pers Nasional 2020. sebagai bentuk aksi peduli pada lingkungan, Insan PJB dan para jurnalis menanam seribu pohon mangrove dan melakukan pembersihan area pantai di kawasan pantai Plentong yang merupakan wisata binaan CSR UBJOM Indramayu tersebut.

PJB Indramayu OMSBU with journalists carried out media gathering activities to commemorate National Press Day 2020. As an act of caring for the environment, PJB personnel and journalists planted a thousand mangrove trees and cleaned the Plentong Beach area, the guided tours of Indramayu OMSBU CSR.



9 Maret 2020
March 9, 2020

PJB melakukan penandatanganan kerjasama Program Rehabilitasi Lahan Bekas Tambang dengan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) di Lombok, Nusa Tenggara Barat. MoU tersebut ditandatangani oleh Direktur Utama PJB, Iwan Agung Firstantara, dan MR. Karliansyah yang menjabat sebagai Dirjen PPKL yang mewakili KLHK dan disaksikan oleh Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan DR. Ir. Siti Nurbaya Bakar Msc, yang merupakan tindak lanjut atas keberhasilan PJB dalam program rehabilitasi lahan bekas tambang pada 5 wilayah (Paser, Kuningan, Malang, Buton, dan Belitong Timur) yang sudah dicanangkan KLHK sejak tahun 2019 dengan total rehabilitasi seluas 41,78 Ha.

PJB signed the cooperation program for the Rehabilitation of Ex-Mining Land with the Ministry of Environment and Forestry (KLHK) in Lombok, West Nusa Tenggara. The MoU was signed by the President Director of PJB, Iwan Agung Firstantara, and Karliansyah, the Director-General of PPKL representing KLHK, and witnessed by the Minister of Environment and Forestry, Dr. Ir. Siti Nurbaya Bakar Msc, which is the follow-up to PJB's success in the rehabilitation program for ex-mining land in 5 areas (Paser, Kuningan, Malang, Buton, and East Belitong), launched by the Ministry of Environment and Forestry in 2019 with a total rehabilitation area of 41.78 hectares.



19 April 2020
April 19, 2020

PJB telah melakukan berbagai kegiatan sebagai bentuk dukungan dalam menekan laju Covid-19, salah satunya dengan memberikan donasi bagi tenaga kesehatan. Bersama dengan pengembang PLTU Jawa 8, PJB selaku pemegang saham turut berkontribusi dalam pemberian donasi sebesar Rp10 miliar yang diserahkan langsung melalui Yayasan BUMN Hadir Untuk Negeri. PJB has carried out various activities as actualization of support in suppressing the Covid-19 rate and one of which is by providing donations for health workers. With the developer of the Java 8 CFPP, PJB as the shareholder contributed to the donation of Rp10 billion that was handed over directly through the Present For the Country Foundation of the SEO.



25 April 2020
April 25, 2020

UP Paiton 1-2 dan UBJOM Paiton 9 kembali dikunjungi ribuan ubur-ubur. Secara hati-hati, tim PJB gunakan strategi jitu untuk menghalau ubur-ubur masuk unit PJB. Setelah memasang jaring di luar area unit, PJB juga memasang 3 lapis jaring di area internal (*area intake canal*, pompa, dan *drum screen & travelling screen* di sekitar area mesin). Selain itu, PJB juga bersinergi dengan komunitas nelayan. Setelah berhasil dijaring, ribuan ubur-ubur tersebut digiring dan dilepaskan ke laut sehingga mereka tetap hidup dan tentunya tidak merusak ekosistem laut. Paiton 1-2 GU and Paiton OMSBU 9 were again visited by thousands of jellyfish. Carefully, the PJB team used precise strategy to keep the jellyfish from entering the PJB unit. After installing the net outside the unit area, PJB also installed three net layers in the internal area (intake canal area, pump, as well as drum screen and traveling screen around the engine area). In addition, PJB also synergized with the fisherman community. After being captured, thousands of jellyfish are herded and released into the sea to make them stayed alive and certainly did not damage the marine ecosystem.



4 Mei 2020
May 4, 2020

PJB Academy merilis PJB e-Learning yang merupakan platform pembelajaran berbasis elektronik. PJB Academy berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas judul pembelajaran yang bisa diakses oleh seluruh pegawai PJB dari berbagai bidang, dimanapun, dan kapanpun. Judul pembelajaran yang tersedia terdiri dari beberapa kategori, baik dari bidang Teknik maupun Non Teknik hingga pengembangan diri.

PJB Academy released the PJB e-Learning, an electronic-based learning platform. PJB Academy is committed to continuously improving the quality and quantity of learning titles that can be accessed by the entire PJB employees from various fields, wherever and whenever they are. The available learning titles consist of several categories, both from Engineering and Non-Engineering fields to self-development



10 Juni 2020
June 10, 2020

PJB sukses komersialisasikan *co-firing* untuk PLTU Paiton 1-2 setelah melakukan uji coba *co-firing* di beberapa unit pembangkitnya. PJB telah resmi mengimplementasikan *co-firing* secara menyeluruh. Dalam seremonial tersebut, turut hadir Direktur Mega Project PT PLN (Persero), Muhammad Ikhsan Asaad, dan beberapa GM unit PLN lainnya. *Co-firing* merupakan metode mencampur bahan bakar batubara dengan biomassa (serbuk kayu) dalam proses produksi listrik yang diharapkan dapat memberikan pengaruh bagi PLTU di seluruh Indonesia untuk mengkonversikan PLTU-nya menjadi lebih ramah lingkungan.

PJB has successfully commercialized *co-firing* for Paiton 1-2 CFPP after conducting *co-firing* trials in several power plant units. PJB has officially implemented *co-firing* thoroughly. In the ceremony, the Director of PT PLN (Persero) Mega Projects, Muhammad Ikhsan Asaad, and several GMs of other PLN units were also present. *Co-firing* is a method of mixing coal fuel with biomass (wood sawdust) in the electricity production process expected to have impacts on CFPP in Indonesia to convert their CFPP to be more environmentally friendly.



18 Juni 2020
June 18, 2020

PJB melaksanakan Sosialisasi Kebijakan *Anti Fraud* sebagai bentuk Komitmen perusahaan untuk menciptakan kondisi perusahaan yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme melalui penerapan budaya perusahaan *No Bribery, No Kickback, No Gift, No Luxiorous Hospitality*. Penerapan kebijakan ini telah diatur dalam Surat Keputusan Direksi PT Pembangkitan Jawa-Bali Nomor 017.K/020/DIR/2020 tentang Kebijakan Sistem Manajemen Terintegrasi PJB. PJB carried out the Dissemination of the Anti Fraud Policy as manifestation of the Company's commitment to creating condition that is free of corruption, collusion, and nepotism through the implementation of the corporate culture such as No Bribery, No Kickback, No Gift, No Luxiorous Hospitality. The policy implementation has been regulated in the Board of Directors Decree of PT Pembangkitan Jawa-Bali No.017.K/020/DIR/2020 concerning PJB's Integrated Management System Policy.



14 Juli 2020
July 14, 2020

PLN dan IP melakukan kegiatan studi banding secara virtual terkait keberhasilan PJB dalam pelaksanaan inovasi *co-firing*, yang digadang bakal menjadi primadona energi baru terbarukan (EBT)-nya PLTU. PJB membagikan pengalamannya dalam melakukan riset dan penerapan *co-firing* yang telah berhasil dijalankan pada 8 PLTU. Hingga akhir tahun 2020, PJB rencana akan mengimplementasikan *co-firing* pada 12 PLTU.

PLN and IP conducted virtual comparative studies related to PJB's success in implementing *co-firing* innovation predicted to be the prima donna of new and renewable energy (EBT) for CFPP. PJB shared its experience in conducting research and implementing *co-firing* which has been successfully carried out at 8 CFPP. As of the end of 2020, PJB planed to implement *co-firing* on 12 CFPP.



28 Juli 2020
July 28, 2020

PJB melakukan penandatanganan kerjasama di bidang hukum dengan Kejaksaan Tinggi Jawa Timur, untuk menjadi mitra yang handal dalam melakukan pendampingan hukum dan memberikan pendapat hukum (*legal opinion*), sehingga PJB dapat melaksanakan penugasan dari PLN dan Pemerintah dengan baik. Penandatanganan tersebut dihadiri langsung oleh PLT Direktur Utama PJB, Iwan Agung Firstantra, PLT Direktur SDM Karyawan Aji, dan PLT Direktur Pengembangan dan Niaga, Iwan Purwana serta Dr. Mohamad Dofir, SH., MH selaku Kepala Kejaksaan Tinggi didampingi jajarannya. PJB signed a legal agreement with the East Java High Prosecutor's Office, to become a reliable partner in providing legal assistance and providing legal opinions, therefore PJB can carry out assignments from PLN and the Government properly. The signing was attended by Acting President Director of PJB, Iwan Agung Firstantra, Acting Director of Human Capital, Karyawan Aji, and Acting Director of Development and Commerce, Iwan Purwana and Dr. Mohamad Dofir, SH., MH as the Head of the High Court accompanied by his staff.



18 Agustus 2020
August 18, 2020

PJB melakukan penandatanganan kerjasama dengan Universitas Gajah Mada (UGM) menandai kapasitas PJB sebagai anak perusahaan BUMN pertama yang menjalankan program Kampus Merdeka. Kampus Merdeka adalah sebuah program yang bertujuan untuk mempercepat inovasi di bidang pendidikan melalui beberapa kegiatan pembelajaran, salah satunya melalui program magang/praktik kerja di industri. PJB bekerjasama dengan UGM mulai dari penyusunan kurikulum hingga penyelesaian program. Melalui Kampus Merdeka, mahasiswa tingkat akhir diberikan 'kemerdekaan' dan kesempatan untuk mengambil SKS di luar Perguruan Tinggi atau di luar program studi, selanjutnya mahasiswa dapat menjadi bagian dari program magang atau kerja praktik di unit-unit PJB. PJB signed a cooperative contract with Gajah Mada University (UGM) marking PJB's capacity as the first SEO subsidiary to run the Merdeka Kampus program. Merdeka Kampus is a program purposed to accelerate innovation in the field of education through several learning activities. One of which is through internship/work practice programs in the industry. PJB cooperated with UGM starting from curriculum preparation to program completion. Through the Merdeka Kampus, final-year students are given independence and the opportunity to take credits outside of Higher Education or outside the study program. Furthermore, students can become part of the internship program or practical work in PJB units.



7 Oktober 2020
October 7, 2020

PJB menginisiasi Program “Kampung Smart” yang diharapkan dapat menciptakan pengambilan keputusan warga dalam berperilaku smart. Program ini merupakan akselerasi dari beberapa program pemberdayaan masyarakat. Peluncuran program dilakukan secara daring oleh Sekretaris Perusahaan PJB, Muhammad Bardan. Ada enam pilar pemberdayaan yang diakselerasi dalam Program Kampung Smart, meliputi *Smart Lingkungan*, *Smart IT*, *Smart Kesehatan*, *Smart Ekonomi*, *Smart Sanitasi*, dan *Smart Tanggap*. Lebih lanjut diungkapkan bahwa bank sampah menjadi salah satu kegiatan di dalamnya sebagai solusi dalam pengelolaan sampah di perkotaan. PJB akan memfasilitasi peralatan dan prasarana untuk mendukung kegiatan bank sampah di RW 3 dan RW 4 Kelurahan Ketintang yang menjadi sasaran program Kampung Smart. PJB initiated the “Kampung Smart” Program which is expected to create citizen decision-making in smart behavior. This program is an acceleration of several community empowerment programs. The launch of the program was carried out online by the Corporate Secretary of PJB, Muhammad Bardan. There are six pillars of empowerment accelerated in the Smart Village Program, including Smart Environment, Smart IT, Smart Health, Smart Economy, Smart Sanitation, and Smart Responsiveness. Furthermore, the waste bank, one of the activities, is a solution in waste management in urban areas. PJB will facilitate equipment and infrastructure to support waste bank activities in RW 3 and RW 4 of Ketintang Village that are the targets of the Smart Village program.



26 November 2020
November 26, 2020

PJB secara konsisten mengembangkan sejumlah pembangkit EBT untuk mendukung program *green energy* termasuk melalui salah satu produk layanan PJB yaitu PLTS Atap. Proyek PLTS Atap berkapasitas 15.840 wp atau setara dengan 15.8kwp yang pembangunannya telah dilaksanakan mulai 22 Oktober hingga 1 November 2020 diharapkan dapat mendukung program Bali Energi Bersih yang telah dicanangkan oleh Pemerintah Provinsi Bali. PJB turut hadir dalam peresmian SPBKLU Bali yang telah diresmikan Gubernur Bali Wayan Koster pada Kamis di Rumah Jabatan Gubernur Bali, Jayasabha Denpasar. PJB consistently developed some NRE plants to support green energy programs, including through one of PJB's service products, namely Atap SPP. The Atap SPP project with a capacity of 15,840wp or equivalent to 15.8kwp, which has been carried out from October 22 to November 1, 2020, is expected to support the Bali Clean Energy program that has been launched by the Bali Provincial Government. PJB was also present at the inauguration of the Bali SPBKLU inaugurated by the Governor of Bali, Wayan Koster on Thursday at the Bali Governor's Office, Jayasabha Denpasar.



7 Desember 2020
December 7, 2020

PJB sukses komersialisasikan *co-firing* ke-2 untuk PLTU Pacitan setelah komersialisasi sebelumnya untuk PLTU Paiton 1-2. PJB telah resmi mengimplementasikan *co-firing* secara menyeluruh. Acara *Go-live* komersialisasi *co-firing* secara *virtual* tersebut dihadiri oleh Direktur *Mega Project* PLN (Persero), Direktorat Bio Energi Kementerian ESDM, jajaran Direksi PJB, serta Manajemen UBJOM Pacitan. Hal ini menunjukkan komitmen PJB dalam mendukung program *green booster* PLN.

PJB successfully commercialized the 2nd *co-firing* for Pacitan CFPP after the previous commercialization for Paiton 1-2 CFPP. PJB has officially implemented *co-firing* thoroughly. The *Go-live* event for virtual *co-firing* commercialization was attended by the Director of the *Mega Project* PLN (Persero), the Director of BioEnergy, the Ministry of Energy and Mineral Resources, the Board of Directors of PJB, and the Management of Pacitan OMSBU. It shows PJB's commitment to supporting PLN's green booster program.



11 Desember 2020
December 11, 2020

UPHB meluncurkan Web U-LAB sebagai bagian untuk meningkatkan pelayanan bagi pelanggan. UPHB meluncurkan *website* bagi laboratorium kalibrasi kelistrikan (U-LAB) yang diresmikan pada Oktober tahun lalu. *Website* ini akan mempermudah layanan bagi pelanggan U-LAB baik dari internal PJB maupun PLN Grup dan pelanggan lainnya. MSUWA launched U-LAB Web as part of improving service for the customers. MSUWA launched a website for the electrical calibration laboratory (U-LAB), inaugurated in October last year. This website facilitated services for U-LAB customers from both internal PJB and PLN Group and other customers.



16 Desember 2020
December 16, 2020

PJB meluncurkan Aplikasi Smart Digital Supply Chain pada acara *Supplier Gathering* Kantor Pusat secara *virtual*. Aplikasi ini merupakan inovasi digitalisasi proses *supply chain* dari hulu ke hilir di PT PJB yang terdiri dari beberapa modul antara lain *Vendor Management System (VMS)*, *E-Procurement*, *E-Catalogue*, *Market Intelligent*, *Tender Analysis*, *E-Invoicing*, *E-Bond* dan *Business Intelligent*. Dengan adanya aplikasi ini, aktivitas *supply chain* dapat dilakukan secara efektif dan efisien mulai dari registrasi para supplier sampai dengan *monitoring inventory* internal PJB. PJB launched the Smart Digital Supply Chain Application at the event of the Supplier Gathering of Head Office virtually. This application is an innovation in digitizing supply chain processes from upstream to downstream at PT PJB consisting of several modules including Vendor Management System (VMS), E-Procurement, E-Catalogue, Market Intelligent, Tender Analysis, E-Invoicing, E-Bond, and Business Intelligence. With this application, supply chain activities can be carried out effectively and efficiently, starting from the registration of suppliers to monitoring PJB's internal inventory.



17 Desember 2020
December 17, 2020

PJB sebagai Perwakilan Indonesia dalam kerja sama bilateral antara Indonesia – Persatuan Emirat Arab (PEA), melaksanakan *Project Kick - Off Ceremony* 145 MWac Cirata *Floating PV Project* atau pembangunan pertama pada PLTS Terapung terbesar se-Asia Tenggara sekaligus terbesar ke dua di dunia. Acara ini dihadiri oleh Duta Besar PEA untuk Indonesia, Abdullah Salem Obeid Al Dhaheiri, Wakil Ketua Komisi 7 DPR RI, Eddy Suparno, Direktur Jenderal Energi Baru Terbarukan dan Konversi Energi (Dirjen EBTKE) Kementerian ESDM, serta Para Pejabat terkait lainnya termasuk Plt Direktur Utama PJB, Sugiyanto. PJB as Indonesia's representative in bilateral cooperation between Indonesia and the United Arab Emirates (UEA), held the Project Kick-Off Ceremony of 145 MWac Cirata Floating PV Project or the first construction of the largest floating solar power plant in Southeast Asia as well as the second-largest in the world. The event was attended by the Ambassador of UEA to Indonesia, Abdullah Salem Obeid Al Dhaheiri, Deputy Chairman of Commission 7 of the Indonesian House of Representatives, Eddy Suparno, Director General of New Renewable Energy and Energy Conversion (Dirjen EBTKE) of the Ministry of Energy and Mineral Resources, as well as other relevant officials including the Acting President Director of PJB, Sugiyanto.



KEANGGOTAAN DALAM ASOSIASI (102-13)

MEMBERSHIP IN ASSOCIATION (102-13)

Hingga penghujung 2020, PJB terdaftar sebagai anggota beberapa asosiasi sebagai berikut:

As of the end of 2020, PJB is registered as member of several associations as follows:

No.	Nama Organisasi Organization Name	Deskripsi Organisasi Organization Description	Posisi Perusahaan dalam Organisasi Position in Organization
1	The Heads of ASEAN Power Utilities	HAPUA adalah organisasi yang terdiri dari Perusahaan Pemasok/Penyedia Energi Listrik di negara-negara ASEAN yang terdiri dari 5 <i>Working Groups</i> . HAPUA is an organization comprises of Suppliers/ Providers of Electrical Energy in ASEAN countries consisting of 5 Working Groups.	Anggota Member
2	Masyarakat Ketenagalistrikan Indonesia Indonesian Electricity Society	Suatu forum komunikasi, koordinasi dan konsultasi bagi segenap pelaku ketenagalistrikan Indonesia. A forum for communication, coordination, and consultation for all electricity players in Indonesian.	Anggota Member
3	CIGRE Indonesia – National Committee	CIGRE adalah organisasi dimana para Akademisi, Praktisi, User dan Pabrikan berkumpul dalam satu forum bidang ketenagalistrikan. CIGRE is organization where Academics, Practitioners, Users, and Manufacturers join in an electricity forum.	Anggota Member
4	Asosiasi Perusahaan Penyedia Listrik Nasional (APPELIN) National Electricity Supply Company Association (APPELIN)	APPELIN adalah Asosiasi Penyedia Listrik Nasional yang menaungi perusahaan penyedia listrik di Indonesia. APPELIN is a National Electric Providers Association covering electricity supply companies in Indonesia.	Pendiri dan Anggota Founder and Member



TENTANG LAPORAN INI

ABOUT THIS REPORT

ENTITAS YANG TERMASUK DALAM LAPORAN KEUANGAN KONSOLIDASI [102-45]

COMPANY MENTIONED IN THE CONSOLIDATED FINANCIAL STATEMENTS [102-45]

Dalam menyajikan laporan keuangan konsolidasi, Perusahaan melakukan konsolidasi dengan:

1. PT PJB Services
2. PT Rekadaya Elekrika
3. PT Navigate Innovative Indonesia
4. PT PJB Investasi, dan
5. PT Prima Layanan Niaga Suku Cadang.

In presenting the consolidated financial statements, the Company consolidates with the following:

1. PT PJB Services
2. PT Rekadaya Elekrika
3. PT Navigate Innovative Indonesia
4. PT PJB Investasi, dan
5. PT Prima Layanan Niaga Suku Cadang.

PENYUSUNAN LAPORAN [102-50, 102-51, 102-52, 102-54]

REPORT PREPARATION [102-50, 102-51, 102-52, 102-54]

Laporan Keberlanjutan disampaikan dalam periode tahunan dan disajikan terpisah dari Laporan Tahunan, namun isi kedua laporan ini saling melengkapi. Laporan Keberlanjutan PJB disusun setiap tahun, laporan ini merupakan kesinambungan dari Laporan Keberlanjutan periode sebelumnya. Laporan ini diterbitkan pada tanggal 30 Juni 2021, berisikan kinerja keberlanjutan periode 1 Januari - 31 Desember 2020. Laporan ini disusun sesuai dengan Standar GRI dengan opsi Core atau 'Inti' untuk topik-topik yang material. Selain disusun berdasarkan GRI Standards, laporan ini juga mengacu ISO 26000 tentang *Corporate Social Responsibility Guidelines* dan AA 1000 SE.

The Sustainability Report is submitted in the annual period and is presented separately from the Annual Report, but the contents of these two reports complement each other. Sustainability Report of PJB is prepared annually, this report is Sustainability Report continuity of the previous period. This report was published on June 30, 2021, containing the sustainability performance for January 1 - December 31, 2020. This report was prepared following the GRI Standards with the 'Core' option for material topics. Apart from being prepared based on the GRI Standards, this report also refers to ISO 26000 on Corporate Social Responsibility Guidelines and AA 1000 SE.

PENYAJIAN KEMBALI DAN PERUBAHAN LAPORAN [102-48, 102-49]

REPRESENTATION AND CHANGES OF THE REPORT [102-48, 102-49]

Tidak ada perubahan signifikan pada organisasi, kepemilikan maupun pengukuran data yang dilakukan. Adapun penyajian kembali yang kami lakukan pada Laporan Keberlanjutan PJB tahun 2020 adalah pengungkapan kembali data atau informasi yang dilaporkan pada laporan-laporan sebelumnya untuk kepentingan perbandingan, seperti:

1. Data kinerja ekonomi, Keberadaan Pasar tenaga kerja, dan Dampak ekonomi tidak langsung yang diungkapkan pada tahun 2018-2019 disajikan kembali sebagai perbandingan untuk tahun 2020.

There were no significant changes on the organization, ownership, or data measurement implemented. The representation in the 2020 PJB Sustainability Report is the restatement of data or information reported in previous reports for comparison purposes, such as the following:

1. Data on economic performance, labor market existence, and indirect economic impacts disclosed in 2018-2019 are restated as the comparison for 2020.



2. Data kinerja pengelolaan air, limbah dan emisi yang diungkapkan pada tahun 2018-2019 disajikan kembali sebagai perbandingan untuk tahun 2020.
3. Data pengelolaan pegawai termasuk data pelatihan dan pengembangan SDM yang disajikan pada tahun 2018-2019 disajikan kembali sebagai perbandingan untuk tahun 2020.

Pada laporan tahun 2020 terdapat perubahan penyajian yakni:

1. Pada laporan keberlanjutan periode tahun 2019 input bahan bakar disajikan pada topik yang membahas pemakaian material sedangkan pada laporan tahun 2020 disajikan dalam topik material tentang energi.
2. Topik material pekerja anak, kerja paksa yang diungkapkan pada laporan tahun 2019 yang diungkapkan secara penuh, karena hasil penilaian dampak pada pembangunan berkelanjutan serta pengaruh pada keputusan *stakeholders* yang tidak signifikan maka hanya dilaporkan sebagai pelengkap.
3. Topik material Privasi pelanggan, kesehatan dan keselamatan pelanggan yang diungkapkan pada laporan tahun 2019, karena hasil kajian dampak dan pengaruh pada keputusan *stakeholders* yang tidak signifikan, maka tidak kami laporkan.

2. Water, waste, and emission management performance data disclosed in 2018-2019 are restated as the comparison for 2020.
3. Data on employee management including data on training and HC development presented in 2018-2019 is restated as the comparison for 2020.

There are changes to the presentation of 2020 report, namely:

1. In the 2019 Sustainability Report, fuel input is presented on the topic discussing material use, while in the 2020 report it is on material topic concerning energy.
2. The material topics of child labor and forced labor are disclosed in the 2019 report which are fully disclosed. Since the results of the impact assessment on sustainable development and the insignificant influence on stakeholder decisions, so that it is only reported as the complement.
3. Material topics of Customer Privacy, customer health, and safety disclosed in the 2019 report. Since the assessment results of the impact and influence on stakeholders decisions are not significant, we do not report them.

NARAHUBUNG UNTUK PERTANYAAN MENGENAI LAPORAN [102-53]

CONTACT PERSON FOR QUESTIONS REGARDING THE REPORT [102-53]

PJB dengan tangan terbuka menerima saran, tanggapan, dan juga pertanyaan dari para pembaca Laporan Keberlanjutan 2018 ini melalui Formulir Tanggapan yang terlampir di bagian akhir Laporan atau dengan menghubungi:

PJB hospitably accepts suggestions, responses, and also questions from readers of this 2020 Sustainability Report through the Feedback Form attached at the end of the Report or by contacting the following:

Sekretaris Perusahaan Corporate Secretary

PT Pembangkitan Jawa-Bali

Jl. Ketintang Baru No.11

Surabaya 60231, Indonesia

☎ (62-31) 8283180

📠 (62-31) 8283183

✉ info@ptpjb.com





PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN DAN MATERIALITAS

STAKEHOLDERS INVOLVEMENT
AND MATERIALITY



www.ptpjb.com





KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN DAN METERIALITAS

STAKEHOLDERS INVOLVEMENT AND MATERIALITY

KETERLIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN STAKEHOLDERS INVOLVEMENT

Dukungan Pemangku kepentingan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan PJB dalam mencapai visi, misi dalam penyediaan energi listrik secara keberlanjutan. PJB berusaha memastikan bahwa seluruh pemangku kepentingan sepanjang rantai nilai yang terdampak maupun yang memberikan pengaruh secara ekonomi, sosial, dan lingkungan, harus mendapatkan manfaat berkelanjutan dari kegiatan penyediaan listrik yang kami kelola. PJB berusaha membangun hubungan yang lebih baik dari waktu ke waktu dengan mendengar aspirasi, kebutuhan, saran, dan kritik dari para pemangku kepentingan di seluruh wilayah operasional.

Untuk mengelola hubungan dengan para pemangku kepentingan PJB telah membentuk satu unit kerja di bawah Sekretaris perusahaan yakni Bidang Stakeholder Management yang memiliki tugas antara lain:

1. Memastikan penyelenggaraan program-program kehumasan internal maupun eksternal.
2. Merencanakan dan mengembangkan strategi komunikasi bisnis korporat
3. Mempublikasikan materi informasi melalui kanal komunikasi korporat
4. Menyelenggarakan event-event korporat
5. Mengelola pelaksanaan program CSR
6. Mengelola informasi korporat
7. Mengkoordinasikan penyusunan dan penerbitan laporan korporat.
8. Membina dan mengembangkan hubungan baik dengan Organ Perseroan, investor, Institusi Pemerintahan, institusi keuangan, media massa, masyarakat, dan stakeholder lainnya.

Stakeholders support is one of the defining factors for PJB's success in achieving its vision and mission in providing electricity in the sustainable manner. PJB strives to ensure that the entire stakeholders along the value chain affected or having impacts on economic, social, and environmental, are required to receive sustainable benefits from the electricity supply activities managed. PJB strives to build better relationships from time to time by listening to the aspirations, needs, suggestions, and criticisms of the stakeholders in the whole operational areas.

In order to manage relationships with the stakeholders, PJB has established work unit under the Corporate Secretary, namely the Stakeholder Management Department with the following duties:

1. Ensuring the implementation of internal and external public relations programs.
2. Planning and developing corporate business communication strategy
3. Publishing information materials through corporate communication channels
4. Organizing corporate events
5. Managing the implementation of CSR programs
6. Managing corporate information
7. Coordinating the preparation and issuance of corporate reports.
8. Fostering and developing good relations with the Company's organs, investors, government institutions, financial institutions, mass media, the community, and other stakeholders.



Dalam pengelolaan *stakeholders* PJB merujuk pada AA 1000 *Engagement Standard* (AA1000SES) 2015 dan ISO 26000 sebagai panduan, mulai dari proses identifikasi dan penilaian hubungan dan pengelolaan hubungan dengan para pemangku kepentingan. Berdasarkan hasil indentifikasi *stakeholders* dan penilaian kondisi hubungannya dengan perusahaan dikembangkan program yang tepat untuk meningkatkan *engagement* dengan pemangku kepentingan. Metode Identifikasi Kelompok Pemangku Kepentingan dilakukan dengan basis hubungan sebagai berikut: [102-42]

- **Dependency (D)** adalah hubungan yang memiliki ketergantungan dari atau pada seseorang atau sebuah organisasi, atau sebaliknya
- **Responsibility (R)** dimana PJB memiliki tanggung jawab legal, komersial atau etika terhadap seseorang atau sebuah organisasi
- **Tension (T)** menggambarkan bagaimana seseorang atau sebuah organisasi memiliki pengaruh terhadap PJB terkait isu ekonomi, sosial atau lingkungan tertentu
- **Influence (I)** menggambarkan hubungan pengaruh dari seseorang atau sebuah organisasi terhadap PJB atau strategi atau kebijakan pemangku kepentingan lain
- **Diverse Perspective (DP)** menggambarkan seseorang atau sebuah organisasi memiliki pandangan yang berbeda yang dapat mempengaruhi situasi dan mendorong adanya aksi yang tidak ada sebelumnya
- **Proximity (P)** adalah penggambaran kedekatan geografis dan operasional seseorang atau sebuah organisasi dengan PJB.

Dalam mengelola hubungan dengan *stakeholders* PJB memakai berbagai metode yang berbeda untuk setiap pemangku kepentingan, pilihan metoda disesuaikan dengan karakteristik mereka agar pelibatan *stakeholders* berjalan lebih efektif dan efisien, berbagai metoda tersebut diantaranya pertemuan berkala, multi-stakeholder forum, *one-on-one meeting*, seminar, pameran, survei kepuasan, *Focus Group Discussion* (FGD), dan kegiatan lainnya yang disesuaikan dengan topik/isu yang ingin dikelola. PJB juga berusaha memastikan bahwa pada setiap pelibatan, terutama yang melibatkan banyak pemangku kepentingan (*multi-stakeholder*), wakil dari setiap kelompok dapat terwakili dengan baik. [102-40]

In managing the stakeholders, PJB refers to the AA 1000 *Engagement Standard* (AA1000SES) 2015 and ISO 26000 as the guideline, starting from the process of identifying and assessing relationships as well as managing relationships with the stakeholders. Following the identification results of the stakeholders and assessment of the condition of their relationship with the Company, appropriate programs are developed to increase engagement with the stakeholders. Stakeholder Group Identification Method is carried out on the basis of the following relationship: [102-42]

- **Dependency (D)** is a relationship with the dependence from or on a person or an organization, or vice versa
- **Responsibility (R)** where PJB has legal, commercial, or ethical responsibilities towards a person or an organization
- **Tension (T)** describes how a person or an organization has influence on PJB regarding certain economic, social, or environmental issues
- **Influence (I)** describes the influence relationship of a person or an organization on PJB or the strategies or policies of other stakeholders
- **Diverse Perspective (DP)** describes a person or an organization having different views that are able to influence the situation and encourage action that did not exist before
- **Proximity (P)** is description of the geographical and operational proximity of a person or an organization with PJB

In managing relationships with the stakeholders, PJB uses various different methods for respective stakeholder, the methods selection is adjusted to the characteristics so that stakeholder involvement runs more effectively and efficiently. The various methods include periodic meetings, multi-stakeholder forums, one-on-one meetings, seminars, exhibitions, satisfaction surveys, Focus Group Discussions (FGD), and other activities adjusted to the topics/issues to be managed. PJB also seeks to ensure that in every engagement, especially involving multiple stakeholders (multi-stakeholder), representatives from each group can be well represented. [102-40]



Pemangku kepentingan Stakeholders [102-40]	Basis identifikasi / pemilihan stakeholders Stakeholders identification/ selection basis [102-42]	Harapan/kepentingan/pengaruh dan tanggung jawab perusahaan Expectations/Interests/Influence and Responsibilities of the Company	Topik utama Main Topic [102-44]		Pendekatan dan pelibatan Approach and Involvement [102-43] (Bentuk bentuk pelibatan Dan Frekuensi) (Forms of Involvement and Frequency)
			Topik perhatian/ diajukan Topic of Concern/ Proposed	Topik material Material Topic	
Pemegang saham, Investor Shareholders, Investors	D,R,I,D	- Kinerja ekonomi dan efisiensi penggunaan sumberdaya perusahaan dan pengelolaan resiko serta Praktek bisnis yang bersih - Economic performance and efficient use of Company resources, risk management, and clean business practices	Kinerja ekonomi dan tatakelola Economic performance and governance	[201-1] [203-1] [205-1]	- RUPS (minimal 2x setahun) - Laporan Manajemen (triwulanan) - Rapat Tinjauan Kinerja (setiap bulan) - GMS (minimum 2 times in a year) - Management Report (quarterly) - Performance Review Meeting (monthly)
		- Performa keinerja pengelolaan lingkungan (capaian Proper) dan migrasi sumber energi ke EBT - Environmental management performance (Proper achievement) and energy source migration to NRE	Adaptasi energi dan Kinerja lingkungan Adaptation of energy and environmental performance	[201-2] [301-2] [302-4] [305-1] [307-1]	
Karyawan Employee	D,R,T,I,D	- Kesejahteraan, pengembangan diri serta pemenuhan hak hak karyawan dan pensiunan - Welfare, self-development and fulfillment of the rights of employees and retirees	Kesejahteraan karyawan dan program pensiun Employee welfare and pension plans	[201-1] [201-3]	- Pelatihan dan pembekalan - BOD Talk (minimal 2x setahun) - Covid Talk (2 bulan sekali) - Pelatihan bagi karyawan calon pensiun/MPP (5 tahun sebelum pensiun) - Workforce Engagement Survey dan Workforce Satisfaction Survey (setahun sekali) - Training and debriefing - BOD Talk (minimum 2 times in a year) - Covid Talk (once in 2 months) - Training for prospective employees for retirement/ MPP (5 years before retirement) - Workforce Engagement Survey and Workforce Satisfaction Survey (once in a year)
		- Pengelolaan bisnis yang bersih, praktek anti korupsi dan tatakelola yang baik - Clean business management, anti-corruption practices and good governance	Pengelolaan program pensiun Pengembangan karir Pension plan management program Career development	[201-3] [401] [402] [404]	
Pelanggan Customer	D,R,I,	- Mendapatkan “pasokan listrik” yang terandalkan dengan harga yang bersaing dan efisien - Kualitas produk/jasa yang diberikan dari pelaksanaan investasi - Obtaining a reliable and efficient “electricity supply” at competitive prices - Quality of products/ services provided from the implementation of investments	Keandalan pasokan listrik. Reliability of electricity supply.	[201-1] [203-1]	- Customer Gathering (setahun sekali). - Survey Kepuasan Pelanggan (setahun sekali). - Rapat Koordinasi Alokasi Energi (1 bulan sekali) - Rapat Evaluasi Operasi Kesiapan Sistem dan Energi Primer (seminggu sekali) - Customer Gathering (once in a year). - Customer Satisfaction Survey (once in a year). - Energy Allocation Coordination Meeting (once in a month) - Primary Energy and System Readiness Operation Evaluation Meeting (once in a week)



Pemangku kepentingan Stakeholders [102-40]	Basis identifikasi / pemilihan stakeholders Stakeholders identification/ selection basis [102-42]	Harapan/kepentingan/pengaruh dan tanggung jawab perusahaan Expectations/Interests/Influence and Responsibilities of the Company	Topik utama Main Topic [102-44]		Pendekatan dan pelibatan Approach and Involvement [102-43] (Bentuk bentuk pelibatan Dan Frekuensi) (Forms of Involvement and Frequency)
			Topik perhatian/ diajukan Topic of Concern/ Proposed	Topik material Material Topic	
Pemasok Supplier	D,R,T,I,D	- Persaingan yang adil dan transparan - Fair and transparent competition	Praktek pengadaan yang <i>fair</i> Fair procurement practices	[201-1]	- Melaksanakan <i>supplier gathering</i> setahun sekali. - Melakukan penilaian kinerja pemasok setahun sekali - Conducting supplier gathering once in a year. - Conducting supplier performance assessment once in a year
UKM dan pemasok lokal SME and Local Supplier	R,T,P	- Ekspektasi pada peluang jadi mitra yang disertai dengan tata kelola yang baik dan adil dan saling mendukung - Expectations on opportunities to become partners accompanied by good and fair governance and mutual support	Afirmasi pengadaan pada UKM Procurement affirmations to SME	[204-1]	- Pelatihan (setahun sekali) - Training (once in a year)
Masyarakat Community	D,R,I,D,P	- Pengelolaan dampak sosial, ekonomi dan lingkungan, serta berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat baik secara langsung melalui program pengembangan masyarakat atau tidak langsung dalam penciptaan lapangan kerja - Management of social, economic and environmental impacts, as well as contributing to improving the economic welfare of the community, either directly through community development programs or indirectly in job creation.	Kontribusi dan dampak ekonomi langsung dan tidak langsung Direct and indirect economic contributions and the impacts	[201-1] [203-1] [203-2] [305-7] [307-1] [413-1] [403-1]	- Program pemberdayaan masyarakat (sepanjang tahun) - Community empowerment program (throughout the year)
Pengelola Waduk/BPWC Reservoir Manager/CRMU	D,R	- Pengelolaan bersama dampak perubahan iklim - Menurunkan dampak iklim global - Co-management of climate change impacts - Reducing global climate impacts	<i>Sharing cost</i> program pengelolaan dampak perubahan iklim Sharing costs of climate change impact management programs	[201-2]	- Rapat Tim Koordinasi Pengelola Bendungan Kaskade Citarum (TKPBKC) - Coordination Team Meeting of Citarum Cascade Dam Management (TKPBKC)
Perum Jasa Tirta (PJT)	D,R,T,I	- Biaya jasa penggunaan air - Pembagian tanggung jawab pengelolaan waduk di UP Cirata. - Water usage services fee - Distribution of responsibilities for reservoir management in Cirata GU.	Kontribusi ekonomi langsung Direct economic contribution	[201-1]	- Rapat dan Laporan rutin Penyelesaian Tagihan PJT (setiap bulan) - Regular PJT Billing Settlement Meetings and Reports (monthly)



Pemangku kepentingan Stakeholders [102-40]	Basis identifikasi / pemilihan stakeholders Stakeholders identification/ selection basis [102-42]	Harapan/kepentingan/pengaruh dan tanggung jawab perusahaan Expectations/Interests/Influence and Responsibilities of the Company	Topik utama Main Topic [102-44]		Pendekatan dan pelibatan Approach and Involvement [102-43] (Bentuk bentuk pelibatan Dan Frekuensi) (Forms of Involvement and Frequency)
			Topik perhatian/ diajukan Topic of Concern/ Proposed	Topik material Material Topic	
Pemerintah Daerah pada lokasi PLTA Local Government at HPP location	D,I	- Pengelolaan dampak perubahan iklim - Mentaati seluruh regulasi tentang aturan pengambilan air termasuk membayar biaya pengambilan air - Management of climate change impacts - Complying with all regulations regarding the rules for water collection, including paying the cost for it	Implikasi perubahan iklim Implications of climate changes	[201-2] [303-3]	- Pelaporan Kepatuhan pada pemerintah dan Kunjungan pengawasannya oleh DPR sekurang-kurangnya 4 kali setahun. - Compliance Reporting to government and Supervisory visits by the DPR at least 4 times in a year.
Pemerintah Daerah Regional Government	R	- Memastikan bahwa perusahaan telah mematuhi seluruh regulasi aspek lingkungan - Ensuring that the Company complies with the overall environmental regulations	Kepatuhan Compliance	[307-1]	- Kunjungan konsultasi dan pelaporan kepatuhan secara reguler - Regular consultation visits and compliance reporting
Puslitbang SDA, BPPT Research and Development Center for Natural Resources, BPPT	I	- Solusi perubahan iklim - Dukungan pada program Kehati dengan BKSDA - Dukungan BPPT pada kajian FABA - Climate changes solutions - Support for the Kehati program with BKSDA - BPPT support on FABA studies	Pengelolaan perubahan iklim Climate changes management	[201-2]	- Pertemuan koodinasi - Coordination meeting
BMKG Meteorological, Climatological, and Geophysical Agency (BMKG)	I	- Infomasi perkiraan perubahan iklim lebih detail - Pemantauan Pelaksanaan TMC (setiap hari selama pelaksanaan TMC) - More detailed information regarding climate changes forecast - Monitoring of TMC Implementation (every day during TMC implementation)	Pengelolaan perubahan iklim Climate changes management	[201-2]	- Pertemuan koodinasi - Coordination meeting
Pensiunan Retired	R	- Jaminan hari tua - Dukungan Persiapan pensiun - Pension plan - Retirement preparation support	Program dana pensiun dan Persiapan pensiun Pension Plan and Retirement Rpreparation Program	[201-3] [404-2]	- Pelatihan pensiunan - Retirement training
Depnaker Department of Manpower	R,I	- Memberikan informasi pengelolaan tenaga kerja - Implemetasi dan pelaporan kinerja K3 - Mematuhi regulasi ketenagakerjaan - Providing employment management information - Implementation and reporting of OHS performance - Complying with labor regulations	Pengelolaan ketenaga kerjaan Employment management	[201-3] [201-3] [202-1]	- Pendaftaran PKB (2 tahun sekali) - CLA registration (once in 2 years)



Pemangku kepentingan Stakeholders [102-40]	Basis identifikasi / pemilihan stakeholders Stakeholders identification/ selection basis [102-42]	Harapan/kepentingan/pengaruh dan tanggung jawab perusahaan Expectations/Interests/Influence and Responsibilities of the Company	Topik utama Main Topic [102-44]		Pendekatan dan pelibatan Approach and Involvement [102-43] (Bentuk bentuk pelibatan Dan Frekuensi) (Forms of Involvement and Frequency)
			Topik perhatian/ diajukan Topic of Concern/ Proposed	Topik material Material Topic	
Dinas Tenaga Kerja Labor Office	D,R,T	- Penghargaan kinerja pengelolaan SMK3 - Melaporkan secara rutin terkait pelaksanaan P2K3, dilaporkan tiap 3 bulan, laporan kesehatan - Ada potensi masalah pada pengurusan izin peralatan terkait perundangan K3 dan sertifikasi personil - OHSMS management performance award - Routine report related to the implementation of P2K3, reported every 3 months, health reports - There are potential issues in obtaining equipment permits related to OHS legislation and personnel certification	Pengelolaan K3 OHS Management	[403-1]	- Laporan K3 (triwulanan) - Laporan ketenagakerjaan (tiap awal tahun) - Laporan pelaksanaan kegiatan LKS bipartit (semesteran) - Diskusi / konsultasi ketenagakerjaan (tentatif) - Sosialisasi ketentuan ketenagakerjaan dr disnaker (tentatif) - OHS Report (quarterly) - Employment report (at beginning of each year) - Report on the implementation of bipartite (semester) LKS activities - Labor discussion/ consultation (tentative) - Dissemination of labor provisions from the Manpower Office (tentative)
Talenta potensial Potential talents	I	- Merekrut talenta terbaik - Recruiting the best talents	Pengelolaan karir dan informasi ketenaga kerjaan Career management and employment information	[202-1] [201-3] [205-1]	- Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (setiap tahun) - Kampus Merdeka - Certified Student Internship Program (annually) - Kampus Merdeka
Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)	D	- Penegakan hukum dan dukungan gerakan anti korupsi - Law enforcement and support for the anti-corruption movement	Penegakan program anti korupsi Enforcement of anti-corruption programs	[205-1]	- Laporan Kegiatan UPG (semesteran) - Gratification Management Unit (GMU) Activity Report (semesterly)
Serikat Pekerja Labor Union	R	- Memberikan jaminan rasa aman bagi seluruh karyawan - Praktek ketenagakerjaan yang adil - Provide a sense of security for the entire employees - Fair employment practices	Perlindungan hak hak karyawan Protection of employee rights	[401-2] [403-1]	- Pertemuan berkala antara manajemen dan SP berkala 6 bulan sekali - LKS (lembaga kerjasama) biparted tiap 1 bulan sekali - Forum triparted minimal 1 tahun sekali - Periodic meetings between management and LU every 6 months - LKS (collaboration institution) biparted once in a month - Triparted forum at least once in a year



Pemangku kepentingan Stakeholders [102-40]	Basis identifikasi / pemilihan stakeholders Stakeholders identification/ selection basis [102-42]	Harapan/kepentingan/pengaruh dan tanggung jawab perusahaan Expectations/Interests/Influence and Responsibilities of the Company	Topik utama Main Topic [102-44]		Pendekatan dan pelibatan Approach and Involvement [102-43] (Bentuk bentuk pelibatan Dan Frekuensi) (Forms of Involvement and Frequency)
			Topik perhatian/ diajukan Topic of Concern/ Proposed	Topik material Material Topic	
Kementerian Lingkungan Hidup (KLHK)/Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Environment Office/Ministry of Environment and Forestry	R,I,D	- Pemantauan, pelaporan dan kepatuhan pada regulasi lingkungan, baik pengelolaan limbah B3 non B3, sumberdaya air, emisi dan penggunaan energi - PJB berkepentingan untuk diakui patuh pada regulasi untuk membangun reputasi - Monitoring, reporting, and compliance with environmental regulations, both in the management of hazardous and non-hazardous waste, water resources, emissions, and energy use - PJB has an interest in being recognized as complying with regulations to build reputation	Penurunan dampak lingkungan dan Kepatuhan pada regulasi lingkungan Reducing environmental impact and Compliance with environmental regulations	[301-2] [302-4] [303-1] [305-1]	- Laporan Pelaksanaan RKL RPL / UKL UPL (triwulanan/ semesteran) - Laporan Pelaksanaan Cair (triwulanan) - Laporan Pengelolaan Limbah B3 (triwulanan) - Kunjungan evaluasi (site visit) pelaksanaan RKL RPL/ UKL UPL dan pengelolaan lingkungan di unit (<i>tentative</i>) - Kegiatan <i>Coastal Clean Up</i> (sebelum pandemic min 1x per tahun) - Report on the Implementation of RKL RPL/UKL UPL (quarterly / Semester) - Liquid Implementation Report (quarterly) - Hazardous Waste Management Report (quarterly) - Site visit for the implementation of RKL RPL/UKL UPL and environmental management in the unit (<i>tentative</i>)
Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Ministry of Energy and Mineral Resources	D,R	- Meningkatkan tingkat bauran energi perusahaan - Mendukung program bauran energi pemerintah - Menurunkan GRK dan melaporkannya setiap tahun - Memberikan penghargaan subroto award K2 - Melakukan pengurusan terkait izin SLO (surat layak operasi) - Ada potensi mis pada pengurusan izin peralatan terkait perundangan K3 dan sertifikasi personil - Improving the energy mix of the Company - Supporting the government's energy mix program - Reducing GHG and reporting it annually - Giving subroto award K2 - Performing management related to SLO permits (commissioning certificate) - There is a potential for example in obtaining equipment permits related to OHS legislation and personnel certification	Penggunaan energi baru dan terbarukan Penurunan dampak lingkungan Penerapan K3 The use of new and renewable energy Reducing environmental impact OHS Implementation	[301-2] [305-1] [403-1]	- Laporan Gas Rumah Kaca (tahunan) - Pelaporan <i>Online</i> Manajemen Energi (triwulanan) - Rapat Evaluasi dan Verifikasi Realisasi SFC Pembangkit (triwulanan) - Rapat Pembahasan Realisasi Bauran Energi (triwulanan) - Rapat <i>Roadmap</i> Bauran Energi Pembangkit (tahunan) - Greenhouse Gas Report (annual) - Energy Management Online Reporting (quarterly) - Evaluation and Verification Meeting of Power Generation SFC Realization (quarterly) - Energy Mix Realization Discussion Meeting (quarterly) - Generating Energy Mix Roadmap Meeting (annual)



Pemangku kepentingan Stakeholders [102-40]	Basis identifikasi / pemilihan stakeholders Stakeholders identification/ selection basis [102-42]	Harapan/kepentingan/pengaruh dan tanggung jawab perusahaan Expectations/Interests/Influence and Responsibilities of the Company	Topik utama Main Topic [102-44]		Pendekatan dan pelibatan Approach and Involvement [102-43] (Bentuk bentuk pelibatan Dan Frekuensi) (Forms of Involvement and Frequency)
			Topik perhatian/ diajukan Topic of Concern/ Proposed	Topik material Material Topic	
BPSPL KKP (balai pengelolaan sumberdaya pesisir dan laut) regional Bali BPSPL KKP (coastal and marine resource management center) of Bali regional	D,R	- Memastikan kegiatan produksi tidak mengganggu ekosistem dilaut, terutama untuk spesies hiu paus - Menurunkan dampak lingkungan dan membangun <i>barrier/ bar screen</i> agar ikan besar tidak masuk kanal - Ensuring production activities do not disturb marine ecosystems, especially for whale shark species - Reducing environmental impacts and build a barrier/bar screen to prevent big fish from entering the canal	Pengelolaan dampak lingkungan Environmental impact management	[303-1]	Pertemuan koordinasi Coordination meeting
Komisi VII DPR RI Commission VII House of Representatives	R,I	- Komisi konsen pada pemantauan kinerja lingkungan - Disisi lain PJB memerlukan dukungan dan pengakuan kinerja ekonomi dan lingkungan - The Commission concerned on environmental performance monitoring - On the other hand, PJB requires support and recognition of economic and environmental performance	Kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan Economic, social, and environmental performance	[305-1]	- Kunjungan Kerja (minimal setahun sekali) - Working Visit (at least once a year)
Kelompok bank sampah Waste bank group	D,T,P	- Memastikan bahwa program berjalan dengan baik dan Peningkatan kapasitas SDM pengelola maupun produk (makanan) dan pemasarannya - Ensuring that the program runs well and Increasing the capacity of human capital for managers, products (food), and the marketing	Dukungan program Program Support	[306-2]	Peningkatan kapasitas pengelola dan hasil produknya Setiap tahun Increasing the capacity of managers and product results Every year
Media	R	- Keterbukaan informasi - Information disclosure	Keterbukaan informasi Information disclosure	[307-1]	- Konferensi Pers (4x setahun) - Redaktur <i>Gathering</i> (minimal setahun sekali) - Media <i>Gathering</i> (minimal setahun sekali) <i>Workshop</i> peningkatan skill jurnalisme - Press Conference (4 times in a year) - Gathering Editor (at least once in a year) - Media Gathering (at least once in a year) - Journalism skill improvement workshop



Pemangku kepentingan Stakeholders [102-40]	Basis identifikasi / pemilihan stakeholders Stakeholders identification/ selection basis [102-42]	Harapan/kepentingan/pengaruh dan tanggung jawab perusahaan Expectations/Interests/Influence and Responsibilities of the Company	Topik utama Main Topic [102-44]		Pendekatan dan pelibatan Approach and Involvement [102-43] (Bentuk bentuk pelibatan Dan Frekuensi) (Forms of Involvement and Frequency)
			Topik perhatian/ diajukan Topic of Concern/ Proposed	Topik material Material Topic	
Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Non Government Organization (NGO)	R,T	- Pengawasan pengelolaan dampak sosial ekonomi dan lingkungan - Pengawasan kepatuhan pengelolaan lingkungan - Supervision of the management of socio-economic and environmental impacts - Environmental management compliance monitoring	Peran PJB dalam pembangunan berkelanjutan PJB's role in sustainable development	[307-1]	- Kerjasama program untuk masyarakat (setiap tahun) - Program cooperation for the community (every year)
Aparat penegak hukum Law enforcement officers	R	- Pengelolaan Pembangkit listrik sebagai Ovitnas - Kepatuhan seluruh regulasi aspek kamanan dan lingkungan - Power Plant Management as National Vital Object (Obvitnas) - Compliance with all regulations on safety and environmental aspects	Praktek keamanan Security practice	[307-1] [410]	- Kegiatan olahraga bersama (2x setahun) - Audiensi Formal setiap ada pergantian pimpinan - Joint sports activities (2 times in a year) - Formal Audience every time there is leadership changes
Pokmaswas (kelompok masyarakat pengawas) Pokmaswas (supervisory community group)	D,R	- Bantuan pelatihan dan peralatan untuk penyelaman - menjadi mitra pengawasan ekosistem pesisir (kualitas biota laut) - Training assistance and equipment for diving - Becoming a partner in monitoring coastal ecosystems (quality of marine biota)	Pengelolaan dampak operasional PLTU pada terumbu karang Management of CFPP operations impacts on coral reefs	[303-4]	- Kegiatan transplantasi terumbu karang serta edukasi masyarakat tentang menjaga lingkungan (setiap tahun) - Coral reef transplantation and public education on protecting the environment (every year)
Mitra kerja Work partner	R,T	- Memastikan aman dan nyaman saat bekerja di unit lingkungan PJB - Ensuring safety and comfort when working in PJB's environmental unit	Dukungan pemenuhan persayarakat K3 Support for fulfilling OHS requirements	[403-1] [403-1]	- Clinic implementasi K3 setiap masuk kerja - OHS implementation clinic every time in work
Dinas Kesehatan Public Health Office	R	- Koordinasi program pencegahan covid-19 - Coordination of covid-19 prevention program	Kerjasama penanganan Covid-19 Cooperation in handling covid 19	[403-2]	- Koordinasi - Coordination
PMI Pemadam kebakaran Basarnas Indonesian Red Cross Firefighters National Search and Rescue Agency (Basarnas)	I	- Membutuhkan back-up saat kondisi tanggap darurat dan kegiatan pelatihan peningkatan kapasitas personil K3 - Requiring back-up during emergency response conditions and training activities to increase the capacity of OHS personnel	Pengelolaan K3 OHS Management	[403-2]	- MOU, Pelatihan, kegiatan pelatihan bersama dan kegiatan sosial Minimal setahun sekali - MOU, Training, joint training activities and social activities at least once in a year



MATERIALITAS LAPORAN KEBERLANJUTAN 2020

MATERIALITY ON 2020 SUSTAINABILITY REPORT

CARA PJB MENENTUKAN ISI LAPORAN DAN BATASAN TOPIK [102-46]

PJB'S WAYS IN DETERMINING REPORT CONTENT AND TOPIC LIMIT [102-46]

Penyusunan Laporan Keberlanjutan yang kami lakukan mengacu pada *Global Reporting Initiative* (GRI) Standard sebagai panduan teknis isi dan penyajian data. Rujukan lainnya adalah *Sustainable Development Goals* (SDGs), ISO 26000, *United Nation Global Compact* (UNGC). Metode penentuan materialitas yang digunakan oleh PJB adalah penilaian kualitatif yang dikumpulkan dari eksternal melalui survei dan verifikasi oleh tim internal yang berinteraksi langsung dalam pekerjaannya dengan pemangku kepentingan, ini adalah upaya untuk memastikan Inklusivitas Pemangku Kepentingan dalam penyajian laporan keberlanjutan PJB.

Survei yang telah dilakukan menghasilkan 23 topik atau isu material yang telah mencakup *triple bottom line*, yaitu aspek sosial, lingkungan, dan ekonomi, dan menurut Pemangku kepentingan eksternal penting disampaikan dalam laporan keberlanjutan. Survei tersebut adalah wujud komitmen kami untuk memastikan bahwa laporan ini disusun dalam konteks keberlanjutan dan menjawab fokus perhatian dari para pemangku kepentingan sehingga laporan ini lebih bermakna dan bermanfaat bagi pembacanya.

Hasil survey dan data interaksi personal kami yang relevan dengan stakeholder dibahas dalam *workshop* penyusunan laporan keberlanjutan. Seluruh aspek, topik, dan isu terkait kinerja ekonomi, lingkungan, ketenagakerjaan, *Good Corporate Governance* (GCG), sosial masyarakat, K3, dan topik-topik lain yang relevan dengan PJB dibahas mendalam oleh masing-masing unit kerja dalam internal *workshop* tersebut dan menjadi bahasan utama dalam laporan keberlanjutan ini.

The preparation of the Sustainability Report refers to the Global Reporting Initiative (GRI) Standard as the technical guide for the content and data presentation. Other references are Sustainable Development Goals (SDGs), ISO 26000, and United Nations Global Compact (UNGC). The method of determining materiality used by PJB is a qualitative assessment collected from external through surveys and verification by the internal team that interacts directly in their work with the stakeholders. This is the effort to ensure Stakeholder Inclusiveness in the presentation of PJB's sustainability report.

The survey that has been conducted has resulted in 23 material topics or issues with the triple bottom line coverage, namely social, environmental, and economic aspects, and according to external stakeholders, it is important to submit the sustainability report. The survey is manifestation of our commitment to ensuring that this report is prepared in the context of sustainability and responds to the focus of attention from the stakeholders so as more meaningful and useful for the readers.

The survey results and data on our personal interactions that are relevant to stakeholders are discussed in the sustainability report preparation workshop. The whole aspects, topics, and issues related to economic performance, environment, employment, Good Corporate Governance (GCG), social community, OSH, and other topics relevant to PJB were discussed in depth by respective work unit in the internal workshop and became the main topic of this sustainability report.



Workshop Internal tersebut telah dilaksanakan pada tanggal 5-16 Maret 2021 secara online dan diikuti dengan diskusi detail masing masing unit relevan selama 5 hari dengan melibatkan 54 peserta dari lintas departemen dihadiri perwakilan dari setiap divisi, fungsi kerja, dan unit bisnis PJB dari seluruh area operasional Perusahaan yang kemudian dibagi menjadi kelompok-kelompok kerja yakni; Kelompok Lingkungan, Kelompok Ekonomi, Pengelolaan Talenta, Kelompok K3, Kelompok pengembangan masyarakat dan Kelompok *Good Corporate Governance* (GCG). Dari *workshop* tersebut ditetapkan topik material dan topik spesifik dengan batasannya. Dengan pendekatan tersebut Laporan Keberlanjutan PJB mengungkapkan isu isu materialitas dengan kelengkapan lingkup informasi yang memadai.

The Internal Workshop was held online on March 5-16, 2021 and was followed by a detailed discussion of each relevant unit for 5 days involving 54 participants from across departments attended by representatives from each division, work function, and PJB business unit from the overall operational areas of the Company which were then divided into working groups, namely; Environmental Group, Economic Group, Talent Management, OSH Group, Community Development Group, and Good Corporate Governance (GCG) Group. From the workshop, material topics and specific topics with limitations were determined. With this approach, the PJB Sustainability Report reveals materiality issues with the completeness of sufficient scope of information.

UPAYA PJB MENYAJIKAN DATA AGAR LEBIH AKURAT DAN BERIMBANG [102-46] PJB'S EFFORTS TO PRESENT DATA TO BE MORE ACCURACY AND BALANCED [102-46]

Kami berusaha menyajikan data seakurat mungkin, melalui identifikasi, prioritas, validasi, dan *review* yang dijadikan masukan untuk siklus pelaporan berikutnya. Pada setiap siklus terdapat pelibatan *stakeholders* (inkusif) dalam upaya membuat laporan ini jadi lebih berarti bagi semua pihak.

We strive to present data as accurately as possible, through identification, priority, validation, and review which will be used as input for the next reporting cycle. In each cycle, there is stakeholders (inclusive) involvement as the effort to make this report more meaningful for the entire parties.

Sebagian besar hasil laporan dan dokumentasi yang disajikan juga telah dilaporkan dalam format berbeda untuk berbagai kepentingan seperti *annual report*, Proper KLHK, maupun laporan regular lainnya pada pemegang saham dan regulator.

Most of the reports and documentation presented have also been reported in different formats for various purposes, such as the annual report, Proper Ministry of Environment and Forestry (KLHK), as well as other regular reports to the shareholders and regulators.

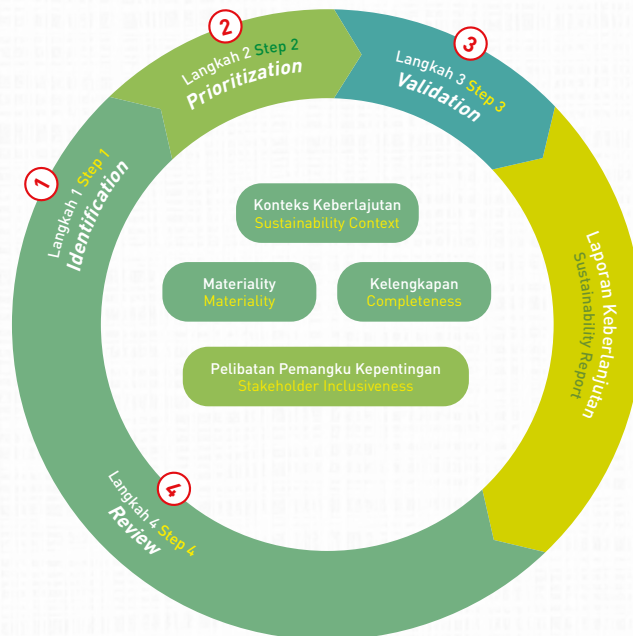
Dalam laporan ini kami selain menyajikan capaian kami juga memaparkan bagaimana kami mengelola setiap isu, mengkomunikasikannya dengan *stakeholders* serta melaporkan apa yang telah maupun yang belum dicapai dan bagaimana kami akan memperbaiki capaian dimasa mendatang.

In this report, apart from presenting our achievements, we also describe how we manage each issue, communicate it with the stakeholders, and report what has and has not been achieved, as well as how we will improve future achievements.



Langkah Penentuan Konten Laporan

Steps to Determine Report Content



CARA PJB MENGELOLA TOPIK MATERIAL

PJB'S WAY IN MANAGING MATERIAL TOPIC

Seperti telah diungkapkan di atas, PJB berkomitmen dalam mengelola berbagai isu material yang menjadi perhatian para pemangku kepentingan, bahkan PJB telah mengembangkan unit kerja khusus yang mengelola hubungan dengan *stakeholders*. Dalam prakteknya pelibatan pemangku kepentingan secara langsung dilakukan oleh masing-masing divisi/unit bisnis terkait yang dilaksanakan secara rutin, terbuka, dan transparan untuk mengidentifikasi fokus/perhatian utama pemangku kepentingan.

Berbagai isu, terutama terkait dengan pengelolaan dampak perusahaan serta masukan-masukan dari pemangku kepentingan diselaraskan dengan arah strategi Perusahaan, program kerja, target, dan rencana aksi berdasarkan pelibatan pemangku kepentingan. Secara regular disampaikan laporan kepada pemangku kepentingan terkait dengan isu atau topik material, baik dalam laporan bulanan, triwulan, semesteran atau tahunan. Secara keseluruhan setiap tahun disusun dan disampaikan Laporan Keberlanjutan komprehensif untuk menyajikan informasi yang berimbang terkait kinerja Perusahaan, kinerja, bahasan, pencapaian target, tantangan terkait topik-topik yang menjadi perhatian para pemangku kepentingan.

As stated above, PJB is committed to managing various material issues that are of concern to stakeholders, and PJB has even developed a special work unit managing relationships with the stakeholders. In practice, direct stakeholder involvement is carried out by each related division/business unit which is carried out routinely, openly, and transparently to identify the main focus/attention of the stakeholders.

Various issues, especially those related to the management of the Company's impact as well as input from the stakeholders, are aligned with the Company's strategic direction, work programs, targets, and action plans based on the stakeholders involvement. Reports are regularly submitted to the stakeholders related to material issues or topics, either in monthly, quarterly, semi-annual, or annual reports. Overall, a comprehensive Sustainability Report is prepared and submitted annually to present balanced information related to the Company's performance, discussion, target achievement, and challenges related to topics of concern to stakeholders.



MATERIALITAS

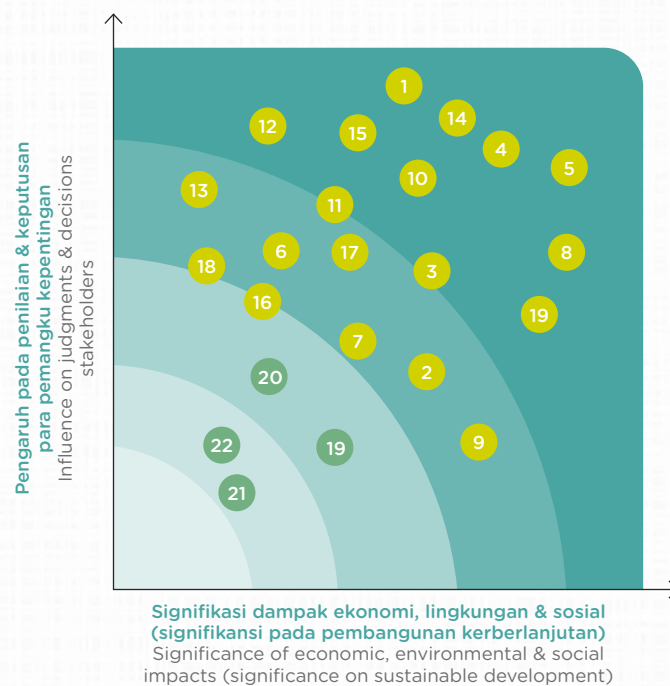
MATERIALITY

Topik material yang disajikan dalam laporan ini dari proses panjang baik workshop maupun *survey* yang kami lakukan maka ditetapkan 18 topik material yang disajikan dalam laporan keberlanjutan ini. Pada tahun 2020, matriks materialitas serta konten and batasan topik untuk laporan keberlanjutan tergambar sebagai berikut:

Dari penilaian yang melibatkan ekspektasi *stakeholders* dan dampak pada pembangunan berkelanjutan, maka PJB melaporkan kami Daftar topik material penting 2020:

Material topics presented in this report from a long process of both workshops and surveys conducted, 18 material topics were determined to be presented in this sustainability report. In 2020, the materiality matrix as well as content and topic boundaries for sustainability reports are described as follows:

From the assessment involving stakeholders expectations and impacts on sustainable development, PJB reports the list of important material topics in 2020:





No.	Topik Material Material Topic	No.	Topik Material Material Topic
1	Kinerja Ekonomi [201] Economic Performance [201]	12	Hubungan Industrial [402] Industrial Relationship [402]
2	Keberadaan Pasar [202] Market Existence [202]	13	Kesehatan & Keselamatan Kerja [403] Occupational Health & Safety [403]
3	Dampak ekonomi tidak langsung [203] Indirect economic impact [203]	14	Pelatihan & Pendidikan [404] Training & Education [404]
4	Anti Korupsi [205] Anti-Corruption [205]	15	Keanekaragaman dan kesempatan setara [405] Diversity and equal opportunity [405]
5	Energi [302] Energy [302]	16	Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif [407] Freedom of Association and Collective Discussion [407]
6	Air [303] Water [303]	17	Praktik Keamanan [410] Security Practices [410]
7	Keanekaragaman Hayati [304] Biodiversity [304]	18	Pengembangan Masyarakat lokal [413] Local Community Development [413]
8	Emisi [305] Emissions [305]	19	Proporsi pengeluaran untuk pemasok lokal [204] Proportion of expenditure for local suppliers [204]
9	Air Limbah dan Limbah [306] Wastewater and Waste [306]	20	Wajib kerja dan kerja paksa [409] Compulsory labor and forced labor [409]
10	Kepatuhan Lingkungan [307] Environmental Compliance [307]	21	Privasi pelanggan [418] Customer privacy [418]
11	Kepegawaian [401] Employment [401]	22	Pekerja anak [408] Child labor [408]



Topik material dan batasannya

Material Topics and Limitations

Topik Material Material Topic [102-47]	Batasan (lokasi, entitas dan atau aktifitas) Limitations (location, entity, and or activity) [103-1]						Disclosures GRI yang dilaporkan Secara Penuh Full Reported GRI Disclosures
	PLTA HPP	PLTG GTPP	PLTU CFPP	Kantor Pusat Head Office	Anak perusahaan/ asosiasi Subsidiary/ Associated	Rantai Eksternal External Chain	
[201] Kinerja Ekonomi [201] Economic Performance	✓	✓	✓	✓	✓		[201-1]
	✓	✓	✓				[201-2]
	✓	✓	✓				[201-3]
[202] Keberadaan Pasar [202] Market Existence	✓	✓	✓	✓			[202-1]
[203] Dampak ekonomi tidak langsung [203] Indirect Economic Impact	✓	✓	✓				[203-1]
	✓	✓	✓				[203-2]
[205] Anti Korupsi [205] Anti-Corruption	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[205-1]
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[205-2]
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[205-3]
[302] Energi [302] Energy	✓	✓	✓	✓			[302-1]
	✓	✓	✓	✓			[302-4]
[303] Air [303] Water	✓	✓	✓	✓			[303-1]
			✓				[303-2]
	✓	✓	✓				[303-3]
[304] Keanekaragaman Hayati [304] Biodiversity	✓	✓	✓				[304-2]
			✓				[304-3]
			✓				[304-4]
[305] Emisi [305] Emission		✓	✓				[305-1]
		✓	✓				[305-5]
			✓				[305-7]
[306] Air Limbah dan Limbah [306] Wastewater and Waste		✓	✓				[306-1]
	✓	✓	✓				[306-2]
	✓	✓	✓	✓			[306-4]
[307] Kepatuhan Lingkungan [307] Environmental Compliance	✓	✓	✓		✓		[307-1]
[401] Kepegawaian [401] Employment	✓	✓	✓	✓			[401-1]
	✓	✓	✓	✓			[401-2]
	✓	✓	✓	✓			[401-3]
[402] Hubungan Industrial [402] Industrial Relationship	✓	✓	✓	✓			[402-1]



Topik Material Material Topic [102-47]	Batasan (lokasi, entitas dan atau aktifitas) Limitations (location, entity, and or activity) [103-1]						Disclosures GRI yang dilaporkan Secara Penuh Full Reported GRI Disclosures
	PLTA HPP	PLTG GTPP	PLTU CFPP	Kantor Pusat Head Office	Anak perusahaan/ asosiasi Subsidiary/ Associated	Rantai Eksternal External Chain	
[403] Kesehatan & Keselamatan Kerja [403] Occupational Health & Safety	✓	✓	✓	✓			[403-1]
	✓	✓	✓	✓			[403-2]
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[403-3]
	✓	✓	✓	✓			[403-4]
	✓	✓	✓	✓			[403-5]
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[403-6]
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	[403-7]
	✓	✓	✓	✓			[403-8]
	✓	✓	✓	✓			[403-9]
	✓	✓	✓	✓			[403-10]
[404] Pelatihan & Pendidikan [404] Training & Education	✓	✓	✓	✓			[404-1]
	✓	✓	✓	✓			[404-2]
	✓	✓	✓	✓			[404-3]
[405] Keanekaragaman dan kesempatan setara [405] Diversity and equal opportunity	✓	✓	✓	✓			[405-1]
	✓	✓	✓	✓			[405-2]
[407] Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif [407] Freedom of Association and Collective Discussion	✓	✓	✓	✓			[407-1]
[410] Praktik Keamanan [410] Security Practices	✓	✓	✓	✓			[410-1]
[413] Pengembangan Masyarakat lokal [413] Local Community Development	✓	✓	✓	✓			[413-1]



Penjelasan topik material

Material Topics Explanation

Topik Material Material Topic	Penjelasan [103-1]	Explanation [103-1]
[201] Kinerja Ekonomi Economic Performance	Kinerja ekonomi yang baik merupakan kunci keberlanjutan Perusahaan sekaigus faktor penentu kemampuan berkontribusi PJB dalam pembangunan berkelanjutan. Kinerja ekonomi dalam laporan ini meliputi operasional pembangkit di seluruh wilayah kerja anak anak perusahaan serta kontribusinya pada pembangunan berkelanjutan. Kinerja ekonomi menjadi perhatian Pemegang Saham terkait dengan kemampuan perusahaan untuk membagi deviden kepada para pemegang saham dan melakukan investasi, disisi lain menjadi perhatian pemangku kepentingan lainnya terkait dengan kontribusi sosial ekonomi masyarakat lokal sekitar perusahaan diseluruh wilayah operasi.	Good economic performance is the key to the Company's sustainability as well as the defining factor for PJB's ability to contribute to sustainable development of PJB. The economic performance in this report covers the operation of power plants in the entire subsidiaries working areas as well as their contribution to the sustainable development. Economic performance is the Shareholders concern related to the Company's ability to distribute dividends to the shareholders and make investments. On the other hand, other stakeholders are concerned with the socio-economic contribution of the local community surrounding the whole operating areas of the Company.
	Kinerja ekonomi secara jangka panjang menjadi perhatian pemangku kepentingan, kinerja tersebut juga dipengaruhi oleh fenomena perubahan iklim menjadi peluang dan ancaman pada PJB. Ancaman itu diantaranya adalah pengaruh pada operasional pembangkit listrik tenaga air di PLTA Cirata dan PLTA Brantas, dimana terjadi musim kering dan hujan yang lebih ekstrim, dibutuhkan biaya untuk menstabilkan air dan turunnya tingkat produksi listrik. Antisipasi pemanasan global sebagai perubahan iklim juga menjadi perhatian semua pihak, saat ini makin berkembang teknologi energy ramah lingkungan yang merupakan peluang untuk bisnis baru sekaligus memebrikan tekanan pada pembangkit PJB yang sudah ada.	Long-term economic performance is the stakeholders concern. This performance is also influenced by the phenomenon of climate change as opportunities and threats to PJB. These threats include the impact on the operation of hydro power plants at Cirata HPP and Brantas HPP, where there is more extreme dry and rainy season, costs are needed to stabilize water and decrease in electricity production. Anticipation of global warming as climate changes is also a concern for all parties. Currently, environmentally friendly energy technology is developing which is the opportunity for new businesses as well as putting pressure on existing PJB power plants.
	Kinerja ekonomi juga berkontribusi langsung dalam bentuk program pensiun, selain penting untuk menjamin rasa aman dan nyaman bagi karyawan maupun pensiunan PJB, sekaligus kontribusi ekonomi langsung dalam bentuk investasi yang dikelola lembaga pelaksana program pensiunan	Economic performance also contributes directly in the pension program, apart from being important to ensure a sense of security and comfort for PJB employees and retirees, as well as direct economic contributions in the form of investments managed by the pension program implementing agency.
[202] Keberadaan Pasar Market Existence	Keberadaan pasar ketenagakerjaan menjadi perhatian pemangku kepentingan terkait peran PJB dalam mendorong pasar ketenagakerjaan yang adil dan kompetitif sehingga berkontribusi pada peningkatan taraf hidup karyawan, dan pada masyarakat secara luas. Kami percaya bahwa perusahaan unggul harus didukung oleh talenta unggul, dengan demikian pengelolaan ketenagakerjaan penting bagi keberlanjutan PJB untuk mendapatkan talenta terbaik dengan memberikan insentif yang adil. Pada laporan ini laporan keberadaan pasar meliputi wilayah operasional perusahaan terutama pada pekerja baru yang melebihi ketentuan upah minimum di masing-masing wilayah.	The existence of the labor market is a concern of the stakeholders regarding PJB's role in encouraging a fair and competitive labor market so as to contribute to improving the living standards of the employees, and to society extensively. We believe that superior companies are required to be supported by superior talents, thus manpower management is important for PJB's sustainability to obtain the best talent by providing fair incentives. In this report, the market existence report covers operational areas of the Company, especially for new workers exceeding the minimum wage requirements in each region.
[203] Dampak ekonomi tidak langsung Indirect Economic Impact	Sebagai salah satu perusahaan ketenagalistrikan besar di tanah air, peran PJB untuk berkontribusi ekonomi secara tidak langsung menjadi perhatian stakeholders sekaligus berpengaruh pada pembangunan berkelanjutan. Kontribusi tersebut diberikan melalui pembangunan infrastruktur publik yakni infrastruktur untuk mendukung pendidikan, kesehatan dan sosial budaya dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kontribusi tersebut juga bentuk tanggungjawab sosial untuk ikut meningkatkan kesejahteraan masyarakat diseluruh wilayah operasional disekitar perusahaan PJB.	As one of the major electricity companies in the country, PJB's role in contributing to the economy indirectly is the stakeholders concern as well as influencing the sustainable development. The contribution is provided through the development of public infrastructure, namely infrastructure to support education, health, and socio-culture in order to improve the community welfare. This contribution is also manifestation of social responsibility to participate in improving the community welfare in all operational areas around the PJB Company.



Topik Material Material Topic	Penjelasan [103-1]	Explanation [103-1]
[205] Anti Korupsi Anti-Corruption	Kinerja ekonomi yang efektif dan efisien menjadi perhatian pemegang saham, pemerintah maupun masyarakat, salah satu upaya penting mencapainya adalah dengan penerapan kebijakan anti korupsi perusahaan akan menciptakan iklim usaha yang bersih dan sehat dan mengindarkan adanya perilaku curang atau tidak etis sejak dini. Penerapan anti korupsi juga penting dalam menciptakan persaingan yang adil dan transparan bagi pemasok, serta turut mendukung kebijakan pemerintah dalam upaya untuk melakukan pemberantasan korupsi dan bagi karyawan menghadirkan lingkungan kerja yang sehat dan adil serta secara korporat akan menghadirkan praktek pengelolaan bisnis yang bersih yang menjadi kepentingan pemegang saham.	Effective and efficient economic performance is the concern of the shareholders, the government, and the community. One of the important efforts to achieve this is by implementing anti-corruption policies that will create a clean and healthy business climate and prevent fraudulent or unethical behavior from an early stage. The anti-corruption implementation is also important in creating fair and transparent competition for suppliers, as well as supporting government policies in the effort to eradicate corruption and for employees to provide a healthy and fair work environment. For the corporate, it will present clean business management practices that are the interests of shareholders.
[302] Energi Energy	Bahan bakar atau sumber energi adalah input utama bisnis PJB, konsumsi energi berkontribusi secara langsung terhadap emisi karbon yang dihasilkan, kinerja pengelolaan sumber energi berdampak pada perubahan iklim sehingga menjadi concern para pemangku kepentingan.	Fuel or energy sources are the business main inputs for PJB. Energy consumption contributes directly to the carbon emissions produced and the performance of energy source management has impact on climate changes so as to be a concern for the stakeholders.
[303] Air Water	PJB memanfaatkan berbagai sumber air untuk proses bisnisnya. Pembangkitan listrik tenaga uap memanfaatkan air laut untuk proses steam, yang dalam interaksinya (mengambil dan membuang ke laut) berdampak pada nelayan lokal yakni adanya potensi konflik akses wilayah tangkapan dan menyebabkan terumbu karang menjadi belincong (terumbu karang memutih), selain berpengaruh pada lingkungan dan masyarakat pengelolaan air juga menjadi konsen banyak pemangku kepentingan lainnya, seperti masyarakat, KLHK, ESDM dan pemenang saham	PJB utilizes various water sources for its business processes. Steam power plant utilizes seawater for the steam process, which in its interaction (taking and dumping into the sea) has the impact on local fishermen, which is the potential for conflict in access to catchment areas and causes coral reefs to turn white (white coral reefs). In addition to affecting the environment and society Water management, it is also the concern of many other stakeholders, such as the community, Ministry of Environment and Forestry, EMR, and share winners.
[304] Keanekaragaman Hayati Biodiversity	Selain menjaga keanekaragaman hayati ekosistem pesisir laut PJB, PJB melakukan berbagai kegiatan konservasi dan penghijauan untuk mereduksi dampak emisi karbon dari kegiatan operasi kami. Kegiatan konservasi juga berpotensi memunculkan dampak positif pada pengembangan ekonomi lokal seperti peningkatan potensi wisata alam.	In addition to maintaining the biodiversity of PJB's coastal marine ecosystems, PJB carries out various conservation and reforestation activities to reduce the impact of carbon emissions from our operations. Conservation activities also have the potential to have positive impact on local economic development, such as increasing the potential for natural tourism.
[305] Emisi Emission	Operasional pembangkit listrik menghasilkan emisi dan PJB diharapkan oleh stakeholders untuk berpartisipasi aktif dalam mengurangi emisi yang berdampak pada perubahan iklim melalui pengendalian emisi di seluruh area operasional.	Power plant operations generate emissions and PJB is expected by stakeholders to actively participate in reducing emissions with the impacts on climate changes through emission control in the overall operational areas.
[306] Air Limbah dan Limbah Wastewater and Waste	Pada setiap kegiatan operasional pembangkit listrik terdapat aktifitas yang menghasilkan sejumlah limbah dan berdampak pada lingkungan serta manusia. PJB bertanggung jawab melaksanakan manajemen limbah yang efektif. Hal ini juga menjadi perhatian para pemangku kepentingan, bagaimana PJB mengelola limbah B3 dan program inovatif dalam mengelola limbah lainnya yang dijalankan Perusahaan.	In every operational activity of power plant, there are activities producing a number of wastes with the impacts on the environment and humans. PJB is responsible for implementing effective waste management. This is also the stakeholders concern, how PJB manages hazardous waste and innovative programs in managing other waste run by the Company.



Topik Material Material Topic	Penjelasan [103-1]	Explanation [103-1]
[307] Kepatuhan Lingkungan Environmental Compliance	Pembangkit listrik memiliki dampak signifikan pada kualitas lingkungan, PJB berkomitmen untuk meminimalkan dampak tersebut dan memastikan bahwa seluruh regulasi lingkungan dipenuhi. Kepatuhan lingkungan juga menjadi perhatian banyak pemangku kepentingan, yang merupakan bagian gambaran kinerja pengelolaan resiko lingkungan, resiko operasi dan resiko reputasi.	Power plants have significant impact on environmental quality. PJB is committed to minimizing these impacts and ensuring that all environmental regulations are complied with the environmental compliance, which is also a concern of many stakeholders, that is the part of the description of environmental risk management performance, operational risk, and reputation risk.
[401] Kepegawaian Employment	Pengelolaan sumberdaya manusia adalah kegiatan yang dilakukan pada seluruh unit kerja diseluruh wilayah operasi PJB. Proses rekrutmen yang adil dan inklusif, pengelolaan kepegawaian dengan memberikan kesempatan yang adil, memberikan hak hak pegawai dengan baik, memenuhi regulasi menjadi perhatian masyarakat maupun regulator.	Human Capital management is activity carried out in all work units in the whole PJB operational areas. A fair and inclusive recruitment process, staffing management by providing fair opportunities, giving employees rights properly, complying with regulations which are the concerns of the public and regulators.
[402] Hubungan Industrial Industrial Relationship	Hubungan yang harmonis dan saling mendukung antara perusahaan, karyawan dan serikat pekerja menjadi faktor penting produktifitas dan menjadi perhatian banyak pihak.	A harmonious and mutually supportive relationship among the Company, employees, and labor unions is an important factor in productivity and is the concern of many parties.
[403] Kesehatan & Keselamatan Kerja Occupational Health & Safety	Sebagian operasional PJB memiliki resiko kesehatan dan keselamatan kerja. Resiko tersebut tersebar pada kegiatan pembangkitan, kontruksi dan pemeliharaan. K3 menjadi perhatian pemangku kepentingan eksternal seperti regulator, pemerhati K3 dan juga menjadi penitng bagi karyawan.	Some parts of PJB's operations have occupational health and safety risks. These risks are spread across the power plant, construction, and maintenance activities. OHS is the concern of external stakeholders such as regulators, OHS observers, and is also important for the employees.
[404] Pelatihan & Pendidikan Training & Education	Membangun produktifitas dan daya saing pada dasarnya adalah membangun SDM, PJB berkomitmen mengembangkan talenta diseluruh unit kerja, Selain untuk memastikan keberlanjutan dan daya saing bisnis, pengembangan SDM menjadi perhatian dan harapan semua karyawan untuk tumbuh berkembang.	Building productivity and competitiveness is basically building human capital. PJB is committed to developing talents in all work units. Apart from ensuring business sustainability and competitiveness, HC development is the concern and expectaion of the entire employees to grow and develop.
[405] Keanekaragaman dan kesempatan setara Diversity and equal opportunity	Praktek-praktek pengelolaan ketenagakerjaan dilingkungan kerja PJB berkomitmen mematuhi peraturan utamanya Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan memastikan tidak ada diskriminasi berbasis gender, kelompok rentan dan kelompok minoritas baik dilevel badan tata kelola maupun karyawan.	For manpower management practices in the work environment, PJB is committed to complying with the main regulations of the Republic of Indonesia Law no.13 of 2003 concerning Employment and ensuring that there is no discrimination based on gender, vulnerable groups, and minority groups at the governance body and employee levels.
[407] Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif Freedom of Association and Collective Discussion	Penerapan kebebasan berserikat dan berkumpul merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dilindungi oleh undang-undang. Kebebasan berserikat dan perundingan kolektif juga menjadi perhatian Serikat Pekerja PJB (SP PJB) dan karyawan. PJB berupaya memastikan dan melindungi hak-hak karyawan diseluruh unit kerja termasuk kebebasan berserikat dan berkumpul.	The implementation of freedom of association and gathering is part of human rights protected by law. Freedom of association and collective discussion is also concern of the PJB Labor Union (SP PJB) and the employees. PJB strives to ensure and protect the rights of employees in all work units, including freedom of association and gathering.



Topik Material Material Topic	Penjelasan [103-1]	Explanation [103-1]
[410] Praktik Keamanan Security Practices	PJB adalah Obvitnas dimana operasional, karyawan dan aset perusahaan perlu dilindungi. Dalam pelaksanaan pengamanan wajib tetap dilakukan penghormatan terhadap hak asasi manusia, setiap personel keamanan telah mendapatkan materi pelatihan hak asasi manusia. Untuk memastikan praktek manajemen pengamanan perusahaan mematuhi prinsip-prinsip hak asasi manusia.	PJB is National Vital Object (Obvitnas) where operations, employees, and assets of the Company need to be protected. In the security implementation, respect for human rights must still be carried out. Every security personnel has received human rights training materials in order to ensure that the Company's security management practices comply with human rights principles.
[413] Pengembangan Masyarakat lokal Local Community Development	Keberadaan sebuah unit pembangkitan akan berdampak secara langsung dan tidak langsung dengan komunitas masyarakat lokal, baik berdampak positif maupun negatif, untuk itu PJB perlu mengembangkan hubungan yang konstruktif antara perusahaan dengan komunitas masyarakat yang berada disekitar area operasi pembangkitan. Hubungan yang konstruktif ini dibangun melalui pelibatan masyarakat lokal, melakukan penilaian dampak sosial dan lingkungan, pengembangan masyarakat serta melibatkan kelompok perempuan dan kelompok rentan. Untuk memastikan bahwa perusahaan telah melaksanakan tanggungjawab sosial atas dampak sosial dan lingkungan.	The existence of generation unit will have a direct and indirect impact on the local community, both positive and negative impacts. Therefore, PJB needs to develop a constructive relationship between the Company and the community around the power plant operation area. This constructive relationship is built through the involvement of local communities, conducting social and environmental impact assessments, community development, as well as involving women groups and vulnerable groups. This is to ensure that the Company has carried out its social responsibility for social and environmental impacts.



Sekilas
tentang PJB
PJB at a Glance





SEKILAS TENTANG PEMBANGKITAN JAWA BALI

PEMBANGKITAN JAWA BALI
AT A GLANCE



www.ptpjb.com





TENTANG PT PEMBANGKITAN JAWA-BALI

ABOUT PT PEMBANGKITAN JAWA-BALI

PJB adalah anak perusahaan PT PLN (Persero) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik dan pembangkitan. Selain itu, PJB juga melaksanakan kegiatan usaha pembangunan dan/atau pemasangan peralatan ketenagalistrikan, pemeliharaan dan/atau pengoperasian peralatan ketenagalistrikan, serta usaha yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam rangka mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Bisnis PJB tersebar di Jawa, Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi, NTB, NTT dan Papua dengan jumlah pembangkit eksisting yang dimiliki PJB 8 unit pembangkit dan kapasitas pembangkitan 7.054 MW. [102-2]

Berdasarkan segmen usahanya, PJB memiliki segmen usaha utama sebagai penyedia tenaga listrik serta penyediaan jasa operasi dan pemeliharaan (*Operation and Maintenance/O&M*) pembangkit dengan mengelola pembangkit milik sendiri maupun pihak lain yang tersebar di Jawa, Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi, NTB, NTT dan Papua yang terdiri dari:

1. 8 (delapan) Unit Pembangkit yang dimiliki dan dioperasikan oleh PJB, serta 1 (satu) Unit Pembangkit Riset (PLTS Cirata) yang dimiliki oleh PJB;
2. 27 (dua puluh tujuh) Unit Pembangkit sebagai penyedia jasa O&M pembangkit yang dikelola PJB Grup;
3. 2 (dua) Unit Pembangkit sebagai penyedia jasa O&M pembangkit di IPP;
4. 1 (satu) Unit Pembangkit sebagai penyedia jasa O&M pembangkit melalui perusahaan patungan;
5. 8 (delapan) Unit pembangkit melalui usaha kepemilikan *Independent Power Producer* (IPP);
6. 3 (tiga) Unit Pembangkit yang dimiliki oleh PJB namun disewa dan dioperasikan oleh pihak lain;
7. 4 (empat) lokasi pembangunan pembangkit baru melalui jasa EPC;
8. 56 (lima puluh enam) lokasi stockist sebagai penyedia cadangan material pembangkit;
9. Usaha pengelolaan aset pembangkit serta usaha pendukung lainnya.

PJB is a subsidiary of PT PLN (Persero) engaged in the provision of electricity and power plant. In addition, PJB also runs business activities for the development and/or installation of electricity equipment, maintenance and/or operation of electrical equipment, as well as businesses related to Company activities in order to optimize its potential. PJB's business is spread across Java, Sumatera, Kalimantan and Sulawesi, West Nusa Tenggara, East Nusa Tenggara, as well as Papua with the number of existing power plants owned by PJB 8 generating units and power plant capacity of 7,054 MW. [102-2]

Based on its business segment, PJB has main business segment as the electricity provider as well as provision of operation and maintenance services (*Operation and Maintenance/O&M*) for power plants by managing power plants owned by themselves and other parties spread across Java, Sumatera, Kalimantan and Sulawesi, West Nusa Tenggara, East Nusa Tenggara, as well as Papua consisting of the following:

1. 8 (eight) Generating Units owned and operated by PJB, and 1 (one) Research Generating Unit (Cirata SPP) belong to PJB;
2. 27 (twenty seven) Generating Units as O&M service providers for power plants managed by PJB Group;
3. 2 (two) Generating Units as O&M service providers for power plant in IPP;
4. 1 (one) Generating Unit as a generator O&M service provider through a joint venture;
5. 8 (eight) generating units through *Independent Power Producer* (IPP) ownership;
6. 3 (three) Generating Units owned by PJB but leased and operated by the other parties;
7. 4 (four) new power plant construction sites through EPC services;
8. 56 (fifty six) locations of stockists as providers of power plant material reserves;
9. Business of power plant asset management and other supporting businesses.



VISI DAN MISI

VISION AND MISSION

VISI VISION

Menjadi Perusahaan Terdepan dan Terpercaya Dalam Bisnis Energi Berkelanjutan di Asia Tenggara

To be the trusted leader company in sustainable energy of South East Asia

MISI MISSION

Menjalankan bisnis energi yang inovatif dan kolaboratif, tumbuh dan berkelanjutan, serta berwawasan lingkungan.

To conduct an innovative and collaborative, growing and sustainable, and environmentally-friendly energy business

Menjaga tingkat kinerja tertinggi untuk memberikan nilai tambah bagi *stakeholders*.

To maintain the highest performance to provide added value for stakeholders

Menarik minat dan mengembangkan talenta terbaik serta menjalankan organisasi yang *agile* dan adaptif.

To attract interest and develop the best talent, and to run an agile and adaptive organization.

Visi dan Misi PJB telah dikaji dan disetujui oleh Direksi dan Komisaris dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) Periode Tahun 2020 – 2024 pada tanggal 30 Juli 2020 dan Keputusan Rapat Direksi di Luar Rapat Nomor: 030/DIR/2020.

PJB's vision and mission have been reviewed and approved by the Board of Directors and Board of Commissioners in the Company's Long-Term Plan (RJPP) for the Period of 2020 – 2024 on 30 July 2020 and the Decision of the Board of Directors Meeting Outside the Meeting Number: 030/DIR/2020.



BUDAYA PERUSAHAAN [102-16]

CORPORATE CULTURE [102-16]

Budaya perusahaan adalah nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian berwujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan, sehingga menjadi identitas perusahaan. Sejalan dengan transformasi Human Capital di BUMN dan transformasi PT PLN (Persero), PJB sebagai Anak Perusahaan BUMN turut serta mengimplementasikan AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) sebagai *core values* di lingkungan PJB.

Sejak tanggal 9 November 2020, PJB telah meresmikan *core values* AKHLAK sebagai Budaya Perusahaan di lingkungan PJB yang terdiri dari:

Corporate culture is values, opinions, assumptions, attitudes, and behavioral norms that have been institutionalized and then manifested in attitude, and action, so as to be the Company's identity. In line with the transformation of Human Capital in SOE and the transformation of PT PLN (Persero), PJB as the Subsidiary of SOE participates in implementing AKHLAK (Trustworthy, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, Collaborative) as the core values within PJB.

Since November 9, 2020, PJB has inaugurated the core values of AKHLAK as Corporate Culture within PJB with the following contents:



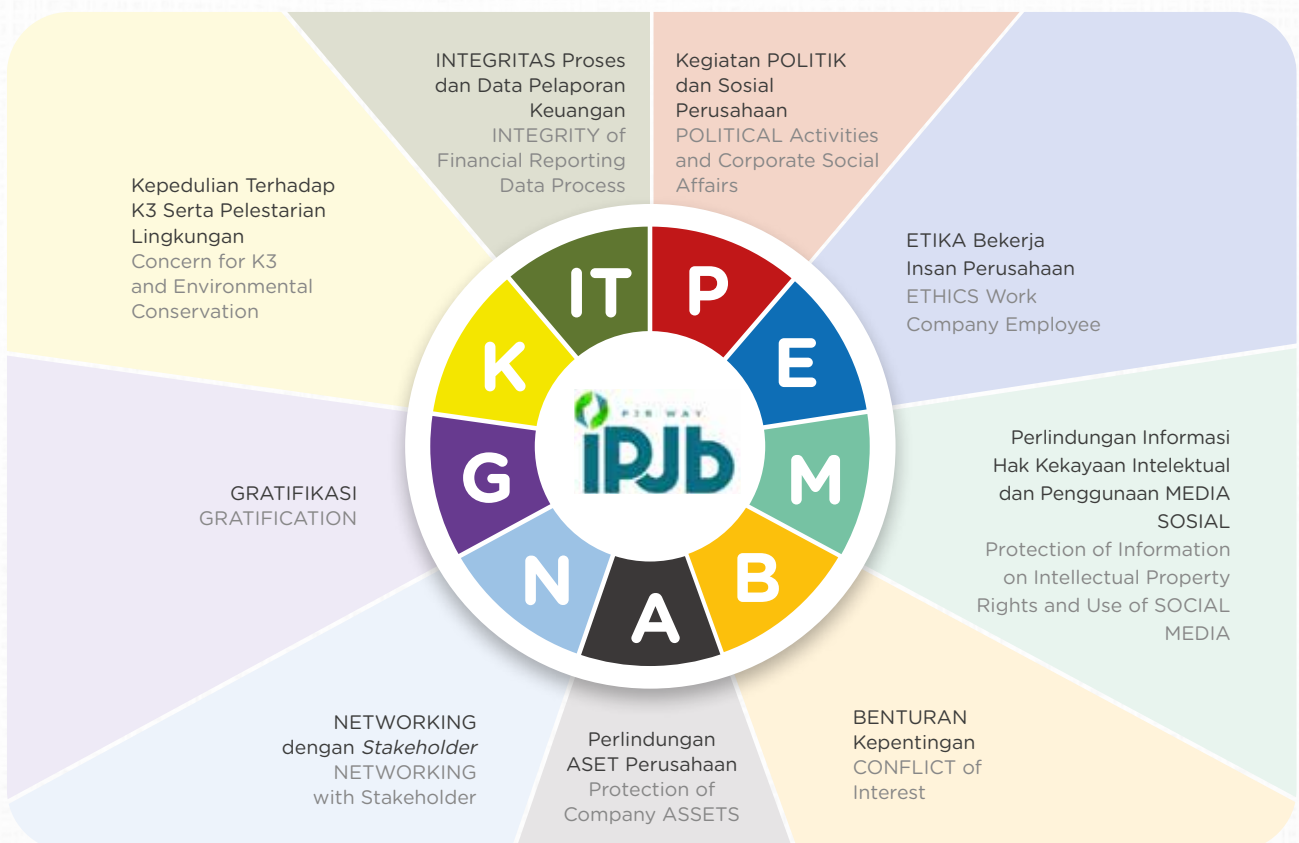
CORE VALUES	DEFINISI DEFINITION	PANDUAN PERILAKU CODE OF CONDUCT
AMANAH TRUSTWORTHY	Memegang teguh kepercayaan yang diberikan Upholding the trust given	- Memenuhi janji dan komitmen - Bertanggung-jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan - Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika - Keeping promises and commitments - Being responsible for the tasks, decisions, and actions taken - Upholding the moral and ethical values
KOMPETEN COMPETENT	Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas Continuing to learn and develop capabilities	- Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik - Improving self-competence to respond to ever-changing challenges - Assisting others in learning - Completing tasks of the highest quality
HARMONIS HARMONIOUS	Saling peduli dan menghargai perbedaan Caring for each other and respecting differences	- Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya - Suka menolong orang lain - Membangun lingkungan kerja yang kondusif - Respecting everyone regardless of background - Willing to help others - Building conducive work environment
LOYAL	Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa negara Dedicated and prioritizing the interests of the nation and state	- Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara - Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar - Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika - Maintaining the good reputation of fellow employees, leaders, SEOs, and the State - Willing to sacrifice to achieve a greater goal - Adhering the leadership as long as it is not against the law and ethics - Quickly adapting to be better



CORE VALUES	DEFINISI DEFINITION	PANDUAN PERILAKU CODE OF CONDUCT
ADAPTIF ADAPTIVE	Terus berinovasi dan antusias dalam mengerjakan ataupun menghadapi perubahan. Keep innovating and being enthusiastic in driving or facing changes.	- Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik - Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi - Bertindak proaktif - Continuously making improvements to keep up with technological developments - Acting proactively
KOLABORATIF COLLABORATIVE	Membangun kerja sama yang sinergis Building synergistic cooperation	- Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama. - Providing opportunities for various parties to contribute - Open in working together to generate added value - Mobilizing the use of various resources for common goals.

KODE ETIK PJB [102-17]

PJB'S CODE OF CONDUCTS [102-17]





Kode Etik PJB dipopulerkan dengan akronim “PEMBANGKIT”, berlaku untuk seluruh karyawan yang mempunyai hubungan kerja langsung baik karyawan tetap maupun kontrak, termasuk Direksi dan Dewan Komisaris. Sebagai bentuk pemberlakuan dan komitmen kepatuhan seluruh Insan PJB terhadap CoC dilakukan penandatanganan Surat Pernyataan Kepatuhan terhadap *Code of Conduct* setiap tahun oleh Direksi, Dewan Komisaris, dan seluruh karyawan.

CoC PJB telah ditinjau dan dimutakhirkan pada tahun 2019 yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Bersama Direksi dan Dewan Komisaris PT Pembangkitan Jawa-Bali Nomor 002.K/021/DIR/2019 dan 005.K/DK/PJB/2019 tentang Standar Etika Perusahaan (*Code of Conduct*) PT Pembangkitan Jawa-Bali.

CoC PJB dikomunikasikan dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan, dari level operasional sampai *top management*. Sosialisasi CoC dilakukan melalui saluran media di seluruh Unit Kerja Perusahaan, meliputi BOD Talk, sosialisasi tatap muka, email, *website*, intranet, visual manajemen, dan forum internal. Sosialisasi bagi karyawan baru dilakukan oleh tim GCG pada saat pembekalan CoC PJB, corporate value dan nilai-nilai GCG. Selain itu, CoC juga dijadikan salah satu target kinerja unit di dalam aspek OCR (*Organizational Capital Readiness*). Guna memastikan sosialisasi terlaksana secara efektif, PJB melakukan evaluasi dan pengukuran terhadap proses pelaksanaan dan hasil/*output* mengenai pemahaman karyawan terhadap CoC.

PJB’s Code of Ethics is being popular with the acronym “PEMBANGKIT”, applicable to the entire employees with direct employment relationships, both permanent and contract employees, including the Board of Directors and the Board of Commissioners. As manifestation of implementation and commitment to compliance of the overall PJB personnel to the CoC, Compliance Statement with the Code of Conduct is signed annually by the Board of Directors, Board of Commissioners, and the entire employees.

PJB’s CoC has been reviewed and updated in 2019 which was determined based on the Joint Decree of the Board of Directors and the Board of Commissioners of PT Pembangkitan Jawa-Bali No.002.K/021/DIR/2019 and 005.K/DK/PJB/2019 concerning Corporate Ethics Standards (Code of Conduct) of PT Pembangkitan Jawa-Bali.

PJB’s CoC is communicated and socialized to the entire employees, from the operational level to the top management. CoC socialization is carried out through media channels throughout the Company’s Work Units, including BOD Talk, face-to-face socialization, email, website, intranet, visual management, and internal forums. Socialization for new employees is carried out by the GCG team during the briefing of PJB CoC, corporate values, and GCG values. In addition, CoC is also used as one of the unit’s performance targets in the aspect of OCR (Organizational Capital Readiness). In order to ensure that the socialization is carried out effectively, PJB evaluates and measures the implementation process and the results/outputs regarding the CoC understanding of the employees.



KILAS SEJARAH

BRIEF HISTORY

PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT PLN (Persero). Sejarah PJB berawal dari restrukturisasi yang dilakukan PT PLN (Persero) 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 yang berkantor pusat di Jakarta dan PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali II yang berkantor pusat di Surabaya.

Pada tahun 2000, 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 Tenaga Listrik Jawa Bali. Selanjutnya, pada tahun 2001 PT Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali berganti nama menjadi PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB), sampai sekarang.

Saat ini PJB memiliki Kantor Pusat PJB (Surabaya) dan Kantor Perwakilan (Jakarta) sebagai berikut: [102-1, 102-3]

PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB) is subsidiary of PT PLN (Persero). The history of PJB begins with the restructuring carried out by PT PLN (Persero) in 1982, by separating the units based on the functions, namely the PLN Unit Distribusi, the PLN Unit Pembangkitan, and the PLN Unit Penyaluran. Furthermore, on October 3, 1995, PLN carried out special restructuring in the field of power plant by establishing two subsidiary companies, namely PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali I headquartered in Jakarta and PT PLN Pembangkitan Jawa-Bali II, headquartered in Surabaya.

In 2000, PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali I changed its name to PT Indonesia Power (IP), while PT PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali II changed its name to PTPembangkitan Tenaga Listrik Jawa Bali. Furthermore, in 2001 PT Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali changed its name to PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB), up to present.

Currently, PJB has PJB Head Office (Surabaya) and Representative Office (Jakarta) as follows: [102-1, 102-3]



Kantor Pusat

Jl. Ketintang Baru No.11 Surabaya 60231 - Indonesia
Telepon : (62-31) 828 3180 (Hunting)
Faksimili : (62-31) 828 3183
Email : info@ptpjb.com



Kantor Perwakilan

Gedung Menara Bidakara 2 Lantai 16
Jl. Jend Gatot Subroto Kav 71-73 Pancoran
Jakarta Selatan 12870
Telepon : (021) 8370 8764-65
Faksimili : (021) 8370 8746
Email : ptpbjkt@ptpjb.com

Head Office

Jl. Ketintang Baru No.11 Surabaya 60231 - Indonesia
Phone : (62-31) 828 3180 (Hunting)
Facsimile : (62-31) 828 3183
Email : info@ptpjb.com

Representative Office

Menara Bidakara 2 Building 16th Floor
Jl. Jend Gatot Subroto Kav 71-73 Pancoran
South Jakarta 12870
Phone : (021) 8370 8764-65
Facsimile : (021) 8370 8746
Email : ptpbjkt@ptpjb.com



PJB DALAM ANGKA

PJB IN NUMBER

SKALA ORGANISASI PERUSAHAAN [102-7]

CORPORATE ORGANIZATION SCALE [102-7]

Uraian Description	Satuan Unit	Periode Pelaporan Reporting Period			
		2017	2018	2019	2020
Jumlah Karyawan Total Employees	Orang Person	3.172	3.085	3.186	3.123
Karyawan Tetap Permanent Employees	Orang Person	3.172	3.085	3.816	3.123
Masa Persiapan Pensiun Pre-Retirement Program	Orang Person	12	5	6	2
Jumlah Aset Total Assets	Rp juta Rp million	193.321.110	174.390.907	173.223.365	175.561.020
Jumlah Pendapatan Total Revenue	Rp juta Rp million	31.403.787	40.821.026	39.757.951	30.434.176
Jumlah Laba Bersih Total Net Income	Rp juta Rp million	3.681.672	5.917.432	6.663.322	7.703.812
Jumlah Ekuitas Total Equity	Rp juta Rp million	185.849.982	167.008.686	163.773.095	165.314.951
Jumlah Liabilitas Total Liability	Rp juta Rp million	7.471.128	7.382.221	9.450.270	10.246.069
Produksi Energi Listrik Electricity Production	GWh	24.507	25.847	23.312	17.805
Penjualan Energi Listrik Electricity Sales	GWh	23.441	24.752	22.404	17.117

JUMLAH KARYAWAN DAN PEKERJA LAINNYA [102-8]

NUMBER OF EMPLOYEES AND OTHER WORKERS [102-8]

Komposisi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Wilayah Kerja
Employee Composition Based on Employment Status and Work Area

Uraian Description	2017		2018		2019		2020	
	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female
Status Kepegawaian Employment Status								
Karyawan Tetap Permanent Employees	2.774	373	2.697	388	2.771	415	2.717	406
Karyawan Tidak Tetap Non-Permanent Employees	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah Total	2.774	373	2.697	388	2.771	415	2.717	406
Wilayah Kerja Work Area								
Aceh	5	0	5	0	5	0	4	0
DKI Jakarta	503	53	475	54	503	64	586	79
Jawa Barat West Java	502	42	474	45	590	62	469	40
Jawa Tengah Central Java	31	3	32	2	33	2	76	7
Jawa Timur East Java	1.641	274	1.618	287	1.542	287	1487	279
Kalimantan	61	1	62	0	66	0	63	0
Riau	31	0	31	0	32	1	32	1
Jumlah Total	2.774	373	2.697	388	2.771	415	2.717	406

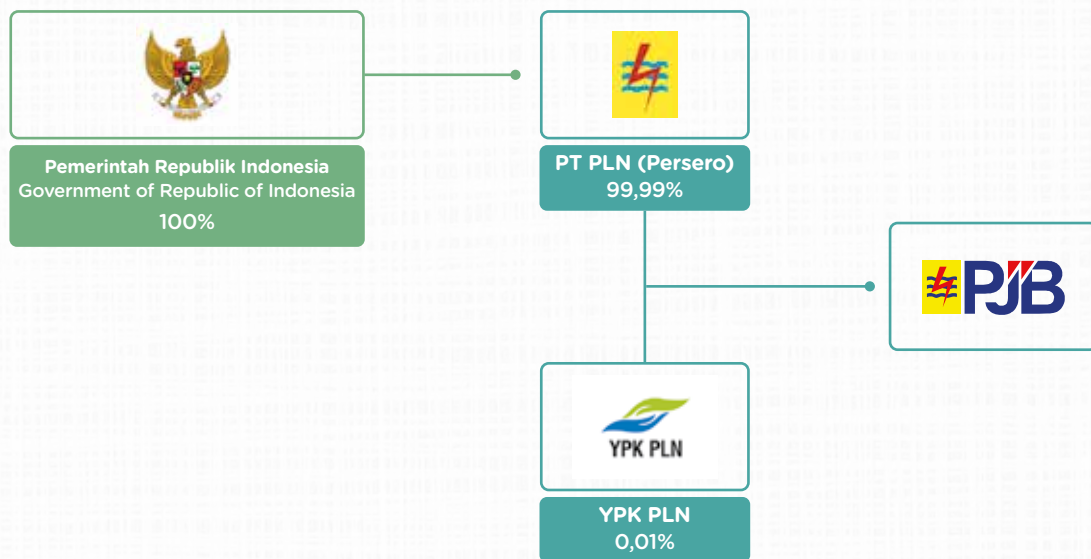


PEMEGANG SAHAM UTAMA, ENTITAS ANAK & ENTITAS ASOSIASI ^[102-5]

MAJOR SHAREHOLDERS, SUBSIDIARIES & ASSOCIATES ^[102-5]

PJB merupakan badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas yang tidak terdaftar di Bursa Efek (*non-listed*). Pemegang saham PJB yaitu PT PLN (Persero) dengan kepemilikan saham sebesar 99,99% dan YPK PLN dengan kepemilikan saham sebesar 0,01%. PT PLN (Persero) merupakan pemegang saham utama dan pengendali PJB. Direktur Utama PT PLN (Persero) merupakan representasi pemegang saham utama dan pengendali, dimana secara teknis hubungan dengan pemegang saham berada di bawah Sekretaris Perusahaan PT PLN (Persero) fungsi Hubungan Investor.

PJB is a legal entity in the form of a Limited Liability Company that is not listed on the Stock Exchange (*non-listed*). PJB's shareholders are PT PLN (Persero) with 99.99% share ownership and YPK PLN with 0.01% share ownership. PT PLN (Persero) is the major and controlling shareholder of PJB. The President Director of PT PLN (Persero) is a representation of the main and controlling shareholders, where technically the relationship with shareholders is under the Corporate Secretary of PT PLN (Persero), the Investor Relations function.



Berdasarkan pasal 4 Anggaran Dasar, modal dasar Perusahaan ditetapkan sebesar Rp12.000.000.000.000,- (Dua belas triliun Rupiah) terbagi dalam 24.000.000.000 saham, terdiri atas 1 Saham Seri 1 dan 23.999.999.999 Saham Seri 2, masing-masing saham dengan nilai nominal sebesar Rp500,- (Lima ratus Rupiah).

Based on article 4 of the Articles of Association, the authorized capital of the Company is set at Rp12,000,000,000,000,000 (Twelve trillion Rupiah) divided into 24,000,000,000 shares, consisting of Series 1 of 1 Shares and Series 2 of 23,999,999,999 Shares, with nominal value of Rp. 500, - (Five hundred Rupiah), respectively.



Modal tersebut telah ditempatkan dengan komposisi sebagai berikut:

1. PT PLN (Persero) sebanyak 1 Saham Seri 1 dan 5.999.999.998 Saham Seri 2 dengan nilai nominal sebesar Rp2.999.999.999.500,- (Dua triliun sembilan ratus sembilan miliar sembilan ratus sembilan puluh sembilan juta sembilan ratus sembilan puluh sembilan ribu lima ratus Rupiah).
2. Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) sebanyak 1 Saham Seri 2 dengan nilai nominal sebesar Rp500,- (Lima ratus Rupiah).

Tidak terdapat kepemilikan saham anggota Dewan Komisaris dan Direksi di PJB serta tidak terdapat kepemilikan saham asing baik institusi maupun perorangan.

The capital has been placed with the following composition:

1. PT PLN (Persero) with Series 1 of 1 Share and Series 2 of 5,999,999,998 Sharess with nominal value of Rp.2,999,999,999,500,- (Two trillion nine hundred nine billion nine hundred ninety-nine million nine hundred ninety-nine thousand five hundred Rupiah).
2. Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) of Series 1 of 2 Shares with the nominal value of Rp500,- (Five hundred Rupiah).

There is no share ownership of members of the Board of Commissioners and Board of Directors in PJB and there is no foreign share ownership, both institutional and individual.





KEGIATAN USAHA [102-4, 102-6]

BUSINESS ACTIVITY [102-4, 102-6]

UNIT PEMBANGKIT

GENERATION UNIT

PJB memiliki pembangkit milik sendiri pada 8 (delapan) UP dengan total kapasitas terpasang sebesar 7.054,4 MW yang tersebar di pulau Jawa dan di luar Jawa, 1 (satu) Pembangkit Riset PLTS Cirata dengan kapasitas 1 MW yang berlokasi di Purwakarta, Jawa Barat. Selain pembangkit yang telah beroperasi, PJB juga memiliki unit pembangkit dalam tahap pengembangan yaitu Add On MTW 2-3-4 dengan kapasitas 650 MW.

PJB has its own power plants in 8 (eight) GU with a total installed capacity of 7,054.4 MW spread across Java and outside Java, 1 (one) Cirata SPP Research Plant with a capacity of 1 MW located in Purwakarta, West Java. Apart from the power plant that has been operating, PJB also has power plant unit in the development stage, namely Add On MTW 2-3-4 with a capacity of 650 MW.

Unit Pembangkitan PJB terdiri dari:

PJB Generation Unit consists of the following:

Unit Pembangkitan

Generation Unit

No.	Unit Pembangkitan Generation Unit	Kapasitas Terpasang (MW) Installed Capacity (MW)	Bahan Bakar Fuel	Lokasi Location
Unit Pembangkit Eksisting Existing Generation Unit				
1	UP Gresik Gresik GU	2.219	Minyak dan gas Oil and Gas	Gresik, Jawa Timur Gresik, East Java
2	PLTMG Bawean Bawean GEPP	3	Gas Gas	Bawean, Jawa Timur Bawean, East Java
3	UP Muara Tawar Muara Tawar GU	1.778	Minyak dan gas Oil and Gas	Bekasi, Jawa Barat Bekasi, West Java
4	UP Cirata Cirata GU	1.008	Tenaga air Hydro	Purwakarta, Jawa Barat Purwakarta, West Java
5	UP Muara Karang Muara Karang GU	909	Minyak dan gas Oil and Gas	Pluit, Jakarta
6	UP Paiton Paiton GU	800	Batubara Coal	Probolinggo, Jawa Timur Probolinggo, East Java
7	UP Brantas Brantas GU	275	Tenaga air Hydro	Malang, Jawa Timur Malang, East Java
8	PLTD Suppa Suppa DEPP	62,4	Diesel Diesel	Sulawesi Selatan South Sulawesi
Unit Pembangkit Riset Research Generation Unit				
9	PLTS Cirata Cirata SPP	1	Tenaga surya Solar	Purwakarta, Jawa Barat Purwakarta, West Java
Unit Dalam Tahap Pengembangan Unit In Development				
10	Add On Muara Tawar Blok 2,3, dan 4 Add On MTW 2-3-4	650	Gas Gas	Bekasi, Jawa Barat Bekasi, West Java



UNIT BISNIS JASA OPERATION & MAINTENANCE PEMBANGKIT (O&M)

POWER PLANT OPERATION & MAINTENANCE (O&M) BUSINESS UNIT

Pelayanan jasa operasi dan pemeliharaan (O&M) merupakan jasa pengelolaan pembangkit berdasarkan Kontrak Jasa O&M baik dilakukan oleh PJB secara langsung maupun melalui anak perusahaan, PT PJB Services dan perusahaan patungan, PT Komipo PJB. Total pembangkit yang dikelola PJB melalui jasa O&M sebesar 6.170,6 MW yang tersebar di 27 (Dua Puluh Tujuh) lokasi. Selain itu, PJB juga mengelola Jasa O&M pada unit pembangkit IPP (terdapat kepemilikan saham PJB) sebesar 400 MW yang tersebar di 2 (dua) lokasi.

Jasa O&M yang dioperasikan oleh PJB sebesar 5.822,6 MW berlokasi di Jawa atau Luar Jawa tersebar di 14 (Empat belas) lokasi, berikut:

Operation and maintenance (O&M) service is power plant management services based on the O&M Service Contract, either carried out by PJB directly or through its subsidiary, PT PJB Services and the joint venture company, PT Komipo PJB. The total power plant managed by PJB through O&M services is 6,170.6 MW spread over 27 (Twenty Seven) locations. In addition, PJB also manages O&M services at the IPP generating unit (there is PJB share ownership) of 400 MW spread over 2 (two) locations.

The O&M service operated by PJB amounting to 5,822.6 MW are located in Java or Outside Java spread over 14 (Fourteen) locations, as follows:

Unit Bisnis Jasa O&M O&M Services Business Unit

No.	Unit Pembangkitan Generation Unit	Kapasitas Terpasang (MW) Installed Capacity (MW)	Bahan Bakar Fuel	Lokasi Location	UBJOM OMSBU
1	PLTU Rembang Rembang CFPP	2x315	Batubara Coal	Rembang, Jawa Tengah Rembang, East Java	Jawa Java
2	PLTU Indramayu Indramayu CFPP	3x330	Batubara Coal	Indramayu, Jawa Timur Indramayu, East Java	Jawa Java
3	PLTU Pacitan Pacitan CFPP	2x315	Batubara Coal	Pacitan, Jawa Timur Pacitan, East Java	Jawa Java
4	PLTU Paiton 9 Paiton 9 CFPP	1x660	Batubara Coal	Probolinggo, Jawa Timur Probolinggo, East Java	Jawa Java
5	PLTU Tanjung Awar-awar Tanjung Awar-awar CFPP	2x350	Batubara Coal	Tuban, Jawa Timur Tuban, East Java	Jawa Java
6	PLTGU Muara Karang Blok 2 Muara Karang Blok 2 CCPP	710	Gas	Pluit, Jakarta Pluit, Jakarta	Jawa Java
7	PLTGU Muara Tawar Blok 5 Muara Tawar Blok 5 CCPP	242	Gas	Bekasi, Jawa Barat Bekasi, West Java	Jawa Java
8	PLTGU Muara Karang Blok 3 Peaker Muara Karang Blok 3 Peaker CCPP	500	Gas	Pluit, Jakarta	Jawa Java
9	PLTA Ampel Gading Ampel Gading HPP	2x5	Tenaga air Hydro	Malang, Jawa Timur Malang, East Java	Jawa Java
10	PLTA Wonorejo Wonorejo HPP	1x6,3	Tenaga air Hydro	Tulungagung, Jawa Timur Tulungagung, East Java	Jawa Java
11	PLTMG Arun Arun GEPP	19x9,7	Gas	Aceh	Luar Jawa Outside Java
12	PLTU Tenayan Tenayan CFPP	2x100	Batubara Coal	Riau	Luar Jawa Outside Java
13	PLTU Teluk Balikpapan Teluk Balikpapan CFPP	2x110	Batubara Coal	Kalimantan Timur East Kalimantan	Luar Jawa Outside Java
14	PLTU Pulang Pisau Pulang Pisau CFPP	2x60	Batubara Coal	Kalimantan Tengah Central Kalimantan	Luar Jawa Outside Java



Jasa O&M yang dikelola PJB melalui Anak Perusahaan PT PJB Services dan berada di luar Jawa sebesar 348 MW tersebar di 13 (Tiga Belas) lokasi sebagai berikut:

Jasa O&M yang dikelola PJB melalui Anak Perusahaan PT PJB Services dan berada di Outside Java sebesar 348 MW tersebar di 13 (Tiga Belas) lokasi sebagai berikut:

Unit Bisnis Jasa O&M Luar Jawa O&M Services Business Unit Outside Java

No.	Unit Pembangkitan Generation Unit	Kapasitas Terpasang (MW) Installed Capacity (MW)	Bahan Bakar Fuel	Lokasi Location
1	PLTU Ampara Ampara CFPP	2x3	Batubara Coal	Sulawesi Tengah Central Sulawesi
2	PLTU Amurang Amurang CFPP	2x25	Batubara Coal	Sulawesi Utara North Sulawesi
3	PLTU Anggrek Anggrek CFPP	2x25	Batubara Coal	Gorontalo
4	PLTU Bangka Bangka CFPP	2x30	Batubara Coal	Bangka Belitung
5	PLTU Belitung Baru Belitung Baru CFPP	2x16,5	Batubara Coal	Bangka Belitung
6	PLTU Bolok Bolok CFPP	2x16,5	Batubara Coal	Nusa Tenggara Timur East Nusa Tenggara
7	PLTU Kendari Unit 1 & 2 Kendari Unit 1 & 2 CFPP	2x10	Batubara Coal	Sulawesi Tenggara Southeast Sulawesi
8	PLTU Kendari Unit 3 Kendari Unit 3 CFPP	1x10	Batubara Coal	Sulawesi Tenggara Southeast Sulawesi
9	PLTU Ketapang Ketapang CFPP	2x10	Batubara Coal	Kalimantan Barat West Kalimantan
10	PLTU Ropa (Ende) Ropa (Ende) CFPP	2x7	Batubara Coal	Nusa Tenggara Timur East Nusa Tenggara
11	PLTU Tembilahan Tembilahan CFPP	2x7	Batubara Coal	Riau
12	PLTU Tidore Tidore CFPP	2x7	Batubara Coal	Maluku Utara North Maluku
13	PLTU KKA KKA CFPP	2x18	Batubara Coal	Aceh

Jasa O&M pada IPP (terdapat kepemilikan saham PJB) melalui Anak Perusahaan yaitu PT PJB Services dan berada di luar Jawa sebesar 400 MW tersebar di 2 (dua) lokasi sebagai berikut:

O&M services at IPP (there is PJB share ownership) through its Subsidiary, PT PJB Services and located outside Java of 400 MW spread over 2 (two) locations as follows:

Unit Bisnis Jasa O&M Pada IPP O&M Service Business Unit at IPP

No.	Unit Pembangkitan Generation Unit	Kapasitas Terpasang (MW) Installed Capacity (MW)	Bahan Bakar Fuel	Lokasi Location
1	PLTA Asahan Asahan HPP	2x90	Air Hydro	Sumatera Utara North Sumatera
2	PLTU Banjarsari Banjarsari CFPP	2x110	Batubara Coal	Sumatera Utara North Sumatera



USAHA KEPEMILIKAN SAHAM DI PERUSAHAAN O&M

SHARE OWNERSHIP BUSINESS IN O&M COMPANY

PJB memiliki perusahaan patungan, yakni PT Komipo PJB yang melakukan jasa O&M pada unit pembangkit milik PT PLN (Persero) di Tanjung Jati B #3 dan #4 dengan kapasitas 2x660 MW.

PJB has joint venture company, namely PT Komipo PJB which performs O&M services at PT PLN (Persero) generation units in Tanjung Jati B #3 and #4 with a capacity of 2x660 MW.

USAHA KEPEMILIKAN *INDEPENDENT POWER PRODUCER* (IPP)

INDEPENDENT POWER PRODUCER (IPP) OWNERSHIP BUSINESS

Pembangkit yang dikembangkan PJB sebagai IPP melalui perusahaan patungan sebesar 5.665 MW sebagai berikut:

The power plant developed by PJB as the IPP through a joint venture of 5,665 MW is as follows:

Unit Pembangkitan IPP PJB

PJB IPP Generation Unit

No.	Unit Pembangkitan Generation Unit	Kapasitas Terpasang (MW) Installed Capacity (MW)	Bahan Bakar Fuel	Lokasi Location
Pembangkit IPP Beroperasi Operating IPP Power Plant				
1	PLTA Asahan Asahan HPP	2x90	Tenaga air Hydro	Sumatera Utara North Sumatera
2	PLTU Banjarsari Banjarsari CFPP	2x110	Batubara Coal	Sumatera Utara North Sumatera
3	PLTU Jawa 7 Unit 1 Jawa 7 Unit 1 CFPP	1x1.000	Batubara Coal	Serang, Banten Serang, Banten
4	PLTU Cilacap Unit #1 dan #2 Cilacap Unit #1 dan #2 CFPP	2x300	Batubara Coal	Cilacap, Jawa Tengah Cilacap, Central Java
5	PLTU Cilacap Ekspansi 1 Cilacap Ekspansi 1 CFPP	1x660	Batubara Coal	Cilacap, Jawa Tengah Cilacap, Central Java
6	PLTU Cilacap Ekspansi 2 Cilacap Ekspansi 2 CFPP	1x1.000	Batubara Coal	Cilacap, Jawa Tengah Cilacap, Central Java
7	PLTU Mamuju Mamuju CFPP	2x25	Batubara Coal	Mamuju, Sulawesi Barat Mamuju, West Sulawesi
Dalam Tahap Pengembangan In Development				
10	PLTU Jawa 7 Unit 2 Jawa 7 Unit 2 CFPP	1x1.000	Batubara Coal	Serang, Banten Serang, Banten
11	PLTA Batang Toru Batang Toru HPP	4x127,5	Tenaga air Hydro	Tapanuli Selatan South Tapanuli
12	PLTS Terapung Cirata Terapung Cirata SPP	145	Surya Solar	Purwakarta, Jawa Barat Purwakarta, West Java
13	PLTU Sumbagsel 1 Sumbagsel 1 CFPP	2x150	Batubara Coal	Sumatera Selatan South Sumatera



USAHA JASA PEMBANGUNAN PEMBANGKIT BARU (EPC) NEW POWER PLANT (EPC) DEVELOPMENT SERVICES BUSINESS

Jasa pembangunan pembangkit baru (*Engineering Procurement And Construction/EPC*) dilakukan PJB melalui anak Perusahaan, PT Rekadaya ElektriKA. Proyek pengembangan pembangkit baru tersebar di 4 (empat) lokasi berikut:

New power plant construction services (*Engineering Procurement And Construction/EPC*) are carried out by PJB through its subsidiary, PT Rekadaya ElektriKA. The new power plant development projects are spread over the following 4 (four) locations:

Unit Pembangkitan EPC PJB

PJB EPC Generation Unit

No.	Unit Pembangkitan Generation Unit	Kapasitas Terpasang (MW) Installed Capacity (MW)	Bahan Bakar Fuel	Lokasi Location
1	PLTU Gorontalo Gorontalo CFPP	2x25	Batubara Coal	Gorontalo
2	PLTU Timika (Sorong) Timika (Sorong) CFPP	2x15	Batubara Coal	Papua
3	PLTU Bima Bima CFPP	2x7	Batubara Coal	Nusa Tenggara Barat West Nusa Tenggara
Perolehan Kontrak Baru di Tahun 2020 New Contract Acquisition in 2020				
4	PLTU Sofifi Sofifi CFPP	2x3	Batubara Coal	Maluku Utara North Maluku

USAHA PENYEDIA MATERIA CADANG PEMBANGKIT (STOCKIST) POWER PLANT SPARE MATERIAL SUPPLY BUSINESS (STOCKIST)

Bidang usaha jasa *stockist* saat ini dikelola langsung oleh Anak Perusahaan PJB yaitu PT PLN SC dimaksudkan untuk melayani pengadaan material cadang pembangkit yang tersebar di 27 (dua puluh tujuh) lokasi sebagai berikut:

The stockist service business sector is currently managed directly by PJB's Subsidiary, namely PT PLN SC which is intended to serve the procurement of power plant spare materials spread over 27 (twenty seven) locations as follows:

No.	Unit Pembangkitan Generation Unit	Kapasitas Terpasang (MW) Installed Capacity (MW)	Bahan Bakar Fuel	Lokasi Location
Regional Jawa (10.760 MW) Java Region (10,760 MW)				
1	PLTU Suralaya 8 Suralaya 8 CFPP	1x625	Batubara Coal	Merak, Jawa Barat Merak, West Java
2	PLTU Labuan Labuan CFPP	2x315	Batubara Coal	Pandeglang, Banten
3	PLTU Pelabuhan Ratu Pelabuhan Ratu CFPP	3x330	Batubara Coal	Sukabumi, Jawa Barat Sukabumi, West Java
4	PLTU Adipala Adipala CFPP	2x660	Batubara Coal	Cilacap, Jawa Tengah Cilacap, Central Java
5	PLTU Lontar Lontar CFPP	3x315	Batubara Coal	Tangerang, Jawa Barat Tangerang, West Java
6	PLTU Indramayu Indramayu CFPP	3x330	Batubara Coal	Indramayu, Jawa Barat Indramayu, West Java



No.	Unit Pembangkitan Generation Unit	Kapasitas Terpasang (MW) Installed Capacity (MW)	Bahan Bakar Fuel	Lokasi Location
7	PLTU Pacitan Pacitan CFPP	2x315	Batubara Coal	Pacitan, Jawa Timur Pacitan, East Java
8	PLTU Paiton 9 Paiton 9 CFPP	1x660	Batubara Coal	Probolinggo, Jawa Timur Probolinggo, East Java
9	PLTU Rembang Rembang CFPP	2x315	Batubara Coal	Rembang, Jawa Tengah Rembang, Central Java
10	PLTU Tanjung Awar-awar Tanjung Awar-awar CFPP	2x350	Batubara Coal	Jepara, Jawa Tengah Jepara, Central Java
11	PLTU Tanjung Jati B Tanjung Jati B CFPP	2x660	Batubara Coal	Jepara, Jawa Tengah Jepara, Central Java
12	PLTU TJBPS TJBPS CFPP	2x660	Batubara Coal	Jepara, Jawa Tengah Jepara, Central Java
Regional Sumatera (720 MW) Sumatera Region (720 MW)				
13	PLTU Pangkalan Susu Pangkalan Susu CFPP	2x220	Batubara Coal	Sumatera Utara North Sumatera
14	PLTU Bangka (Air Anyir #3) Bangka (Air Anyir #3) CFPP	2x30	Batubara Coal	Bangka Belitung
15	PLTU Tenayan Tenayan CFPP	2x100	Batubara Coal	Pekanbaru, Riau
Regional Kalimantan (419 MW) Kalimantan Region (419 MW)				
16	PLTU Kaltim Teluk Kaltim Teluk CFPP	2x110	Batubara Coal	Kalimantan Timur East Kalimantan
17	PLTU Pulang Pisau Pulang Pisau CFPP	2x60	Batubara Coal	Kalimantan Tengah Central Kalimantan
18	PLTU Muara Jawa Muara Jawa CFPP	2x27,5	Batubara Coal	Kalimantan Timur East Kalimantan
19	PLTU Sanggau Sanggau CFPP	2x7	Batubara Coal	Kalimantan Barat West Kalimantan
Regional Sulawesi (170 MW) Sulawesi Region (170 MW)				
20	PLTU Amurang Amurang CFPP	2x25	Batubara Coal	Sulawesi Utara North Sulawesi
21	PLTU Barru Barru CFPP	2x50	Batubara Coal	Barru, Sulawesi Selatan Barru, South Sulawesi
22	PLTU Kendari Unit 1 & 2 Unit 1 & 2 Kendari CFPP	2x20	Batubara Coal	Konawe, Sulawesi Tenggara Konawe, Southeast Sulawesi
Regional Papua (20 MW)				
23	Holtekamp	2x10	Batubara Coal	Jayapura, Papua
Regional Nusa Tenggara (111 MW) Nusa Tenggara Region (111 MW)				
24	PLTU Jeranjang Jeranjang CFPP	2x25	Batubara Coal	Lombok Barat, NTB West Lombok, West Nusa Tenggara
25	PLTU Ropa Ropa CFPP	2x7	Batubara Coal	Nusa Tenggara Timur West Nusa Tenggara
26	PLTU Bolok Bolok CFPP	2x16,5	Batubara Coal	Kupang, Nusa Tenggara Timur Kupang, East Nusa Tenggara
27	PLTU Sumbawa Barat Sumbawa Barat CFPP	2x7	Batubara Coal	Sumbawa Barat, NTB West Sumbawa, West Nusa Tenggara



USAHA JASA **ENTERPRISE ASSET MANAGEMENT (EAM)** ENTERPRISE ASSET MANAGEMENT (EAM) SERVICES

EAM menjadi salah satu segmen usaha bisnis lainnya, yaitu upaya mengelola suatu aset Perusahaan agar memberikan kontribusi yang optimal melalui penerapan tata kelola aset yang disesuaikan dengan kebutuhan proses bisnis pada suatu Unit Kerja. Hal tersebut merupakan penciptaan nilai tambah dalam proses bisnis pembangkit tenaga listrik dan jasa pendukung lainnya. Pada tahun 2020, PJB telah melaksanakan implementasi EAM di beberapa unit PLN, antara lain: EAM Distribusi Jawa Timur, EAM Pangkalan Susu, EAM Kalimantan, dan EAM Sulawesi.

EAM is one of the other business segments, which is the effort to manage Company's assets in order to provide optimal contribution through the implementation of adjusted asset management to the needs of business processes in the Work Unit. This is the creation of added value in the business process of power plant and other supporting services. In 2020, PJB has implemented EAM implementation in several PLN units, including: East Java Distribution EAM, Pangkalan Susu EAM, Kalimantan EAM, and Sulawesi EAM.

USAHA JASA **MRO (MAINTENANCE, REPAIR, OVERHAUL)** MRO (MAINTENANCE, REPAIR, OVERHAUL) BUSINESS SERVICES

Jasa *Maintenance, Repair, Overhaul* pembangkit merupakan pekerjaan pemeliharaan unit pembangkit sesuai dengan kebutuhan dalam rangka mengembalikan kondisi pembangkit kepada performa terbaiknya. Pada tahun 2020, PJB melakukan Jasa Kalibrasi Relai GT dan *Transducer Unit* #1 PT S2P serta melakukan pekerjaan *Repair Tooth Plate Coal Crusher* untuk PT PLN UPDK Balikpapan.

Maintenance, Repair, and Overhaul services for power plants are maintenance work for generation units following with needs in order to restore power plant conditions to the best performance. In 2020, PJB performed GT Relay and Transducer Unit #1 PT S2P Calibration Services and carried out Tooth Plate Coal Crusher Repair work for PT PLN UPDK Balikpapan.

USAHA OPTIMALISASI ASET ASSET OPTIMIZATION BUSINESS

Kegiatan usaha yang bertujuan untuk mengoptimalkan aset yang ada di area unit milik PJB agar memiliki nilai guna dan memberikan pemasukan terhadap pendapatan *Non-Core* PJB. Kegiatan usaha yang dilakukan antara lain adalah pemanfaatan aset, pemanfaatan lahan atau bangunan, fasilitas pendukung, serta tools yang dimiliki PJB. Pada tahun 2020, kegiatan usaha optimalisasi aset yang dilakukan antara lain Proyek Pemanfaatan Laboratorium UPHB, Kerjasama Pemanfaatan FABA UP Paiton, dan Proyek Wisata PLTA Tulungagung.

Business activities purposed to optimize existing assets in PJB's unit area so as to have use value and provide income to PJB's *Non-Core* income. The business activities carried out include the use of assets, utilization of land or buildings, supporting facilities, and tools owned by PJB. In 2020, asset optimization business activities carried out include the MSUWA Laboratory Utilization Project, the Cooperation for the Utilization of Paiton GU FABA, and the Tulungagung Hydroelectric Power Plant Tourism Project.

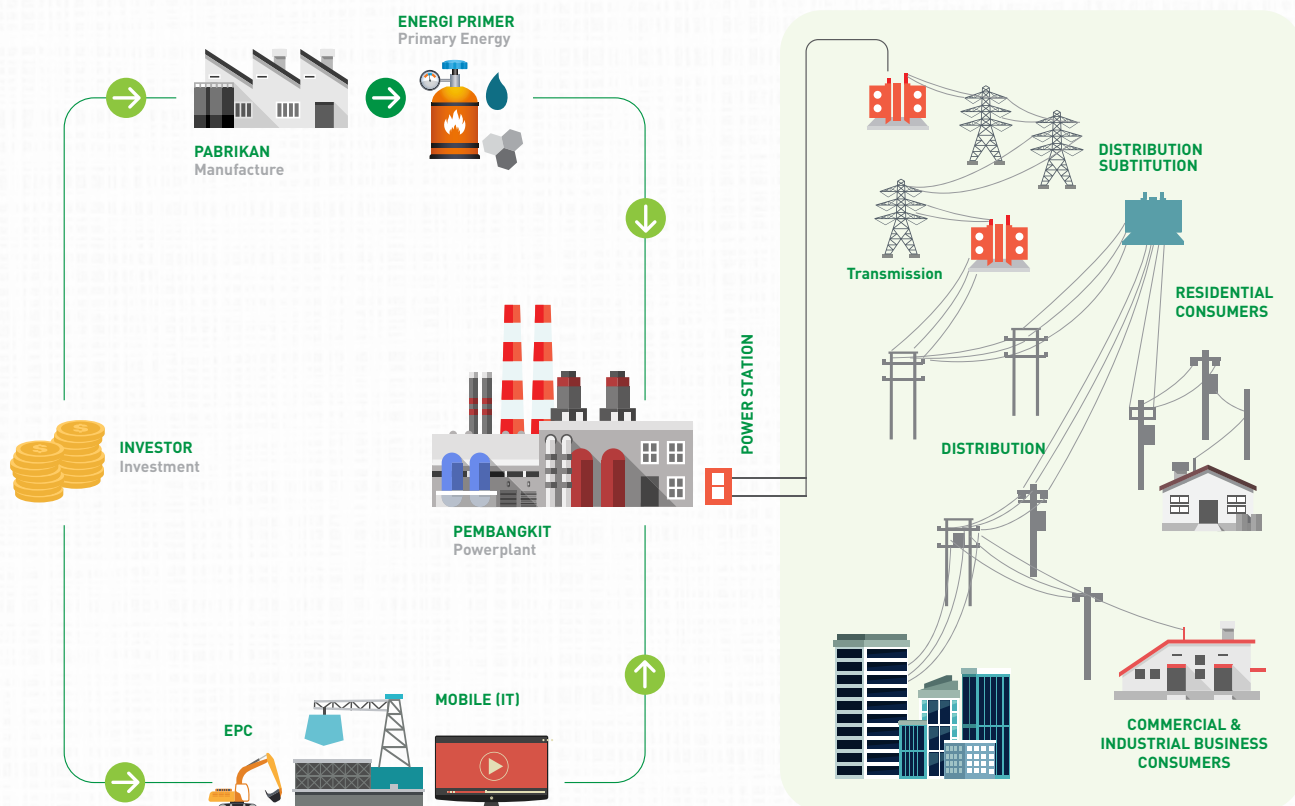


RANTAI NILAI PJB (102-9)

PJB VALUE CHAIN (102-9)

Bisnis pembangkit tenaga listrik terdiri atas 3 (tiga) bagian, yaitu pembangkitan, transmisi dan distribusi. Tenaga listrik yang dihasilkan dari pembangkit akan disalurkan melalui sistem penyaluran (transmisi) dan didistribusikan melalui jaringan distribusi untuk mencapai konsumen akhir. Energi yang dihasilkan Unit Pembangkitan PJB dijual atau disalurkan melalui Saluran Udara Tegangan Tinggi (SUTT) Sistem Jawa-Bali yang dikelola oleh PLN dan didistribusikan kepada pelanggan industri maupun rumah tangga.

The power plant business consists of 3 (three) parts, namely power plant, transmission, and distribution. The electricity generated from the power plant will be channeled through the distribution system (transmission) and distributed through the distribution network to reach the final consumers. The energy produced by the PJB Generation Unit is sold or distributed through the Java-Bali High Voltage Air Line (SUTT) managed by PLN and distributed to industrial and household customers.





PJB yang berperan sebagai pembangkit memiliki bagian penting karena merupakan hulu dari skema penyaluran energi listrik. Oleh karena itu, PJB bekerjasama dengan sejumlah pemasok untuk mendukung operasional usahanya, baik pemasok barang maupun jasa. Dalam menggandeng pemasok, PJB berupaya mencari mitra lokal yang lokasinya dekat dengan unit usaha yang dimiliki Perseroan. Selain akan memberdayakan pemasok lokal, hal ini sekaligus menggerakkan roda ekonomi setempat serta PJB akan bisa mendapat harga yang lebih terjangkau karena lokasi pemasok secara geografis lebih dekat.

Dalam laporan ini, pemasok lokal adalah mereka yang berada dalam satu provinsi dengan lokasi unit pembangkit yang dimiliki Perseroan. Jika pemasok tersebut sudah di luar provinsi atau lintas provinsi, kami memasukkan dalam kategori pemasok nasional. Selanjutnya, jika pemasok tersebut berada di luar Indonesia karena barang-barang yang dibutuhkan diproduksi di sana, kami memasukkannya dalam kategori pemasok luar negeri.

Data pemasok PJB selama tahun 2020 adalah sebagai berikut:

PJB which acts as the power plant has the important part since it is the upstream of the electrical energy distribution scheme. Therefore, PJB cooperates with several suppliers to support its business operations, both suppliers of goods and services. In cooperating with the suppliers, PJB seeks to find local partners located close to the business units owned by the Company. Apart from empowering local suppliers, it will also drive the local economy and PJB will be able to get more affordable prices since the locations of suppliers are geographically closer.

In this report, local suppliers are those who are in the same province with the generating units location owned by the Company. If the supplier is outside the province or across provinces, we include it in the category of national suppliers. Furthermore, if the supplier is outside Indonesia due to the goods needed are produced there, we include them in the category of overseas suppliers.

PJB supplier data for 2020 is as follows:

Keterangan Description	Jumlah Pemasok Total Supplier		Jenis barang yang dipasok Type of Goods Supplied
	2019	2020	
Lokal (dalam satu Provinsi) Local (within one Province)	787	915	<i>Safety Valve, Condensate Polishing, Motor BFP</i> Safety Valve, Condensate Polishing, Motor BFP
Nasional (lintas Provinsi) National (cross Province)	507	764	<i>Batubara, Trafi, Rotor, Generator, Turbin, Jasa Konsultan</i> Coal, Trafi, Rotor, Generator, Turbin, Consulting Service
Luar Negeri Overseas	17	7	<i>Original Equipment Manufacturer</i> Original Equipment Manufacturer
JUMLAH TOTAL	1311	1686	



LOKASI WILAYAH OPERASIONAL PERUSAHAAN [102-4, 102-6] LOCATION OF COMPANY OPERATING AREA [102-4, 102-6]

Dalam laporan keberlanjutan PJB 2020, semua entitas yang termasuk dalam laporan keuangan terkonsolidasi meliputi seluruh entitas dengan yang dapat dilihat dalam bagan berikut: [102-45]

In the PJB 2020 sustainability report, all entities included in the consolidated financial statements cover the entire entities, which can be seen in the following chart: [102-45]



PJB mengelola pembangkit dengan total kapasitas sebesar
20.941 MW
pada tahun 2020

PJB manage power plant with a Total Capacity of
20.941 MW
in 2020

PJB berkontribusi 33% dari kapasitas terpasang pembangkit secara nasional sebesar
62.388 MW

PJB contributes 33% from the installed capacity of power plants nationally amounted to
62.388 MW



Pembangkit Eksisting Existing Power Plant

- 7,054 MW (8 Pembangkit)
7,054 MW (8 Power Plants)
- 1 MW (Pembangkit Riset - PLTS Cirata)
1 MW (Research Plants - Cirata SPP)
- 650 MW (Add On MTW 2-3-4)
650 MW (Add-on MTW 2-3-4)

Beroperasi (7,054 MW)

Operating (7,054 MW)

1. Muara Karang
PLTGU CCPP
PLTU Gas/BBM
Gas/Fuel CFPP
909 MW
2. Muara Tawar
PLTGU CCPP
PLTG Gas/BBM
Gas/Fuel GTTP
1,778 MW
3. Cirata
PLTA HPP
1,008 MW
4. Brantas
PLTA HPP
275 MW
5. Gresik
PLTGU CCPP
PLTU Gas/BBM
Gas/Fuel CFPP
2,219 MW
6. Paiton
PLTU Batubara CFPP
800 MW
7. Bawean
PLTMG GEPP
3 MW
8. Suppa
PLTD DPP
62,4 MW

Pembangkit Riset (1 MW)

9. PLTS Cirata Cirata SPP
1 MW

Tahap Pengembangan Konstruksi (650 MW)

10. Add On MTW 2-3-4
PLTGU CCPP 650 MW
*Under construction,
COD 2021

Jasa O&M IPP IPP O&M Services

24 MW (1 Pembangkit) 24 MW (1 Power Plant)

1. Lhokseumawe
PLTU Gas KKA GTTP 2x12 MW

Kepemilikan Saham di Perusahaan O&M Share Ownership in O&M Companies

1,320 MW (1 Pembangkit) 1,320 MW (1 Power Plant)

1. Tanjung Jati B #3 dan #4
PLTU Batubara CFPP 2x660 MW
(Jasa O&M dikelola oleh KPJB - Perusahaan JVC PJB dengan Komipo)
(O&M Services Managed by KPJB - JVC company with Komipo)

Sewa Pembangkit Power Plant for Lease

1,320 MW (1 Pembangkit) 1,320 MW (1 Power Plant)

1. Duri
PLTG GPP 1x20 MW
2. Pekanbaru 150kv
PLTMG GEPP 30 MW
3. Pekanbaru 20 kv
PLTG GEPP 30 MW

Jasa O&M FTP-1 Jawa O&M Service of FTP-1 Java

3,610 MW (5 Pembangkit) 3,610 MW (5 Power Plants)

1. Indramayu
PLTU Batubara CFPP
3x330 MW
2. Pacitan
PLTU Batubara CFPP
2x315 MW
3. Tanjung Awar-awar
PLTU Batubara CFPP
2x350 MW
4. Rembang
PLTU Batubara CFPP
2x315 MW
5. Paiton 9
PLTU Batubara CFPP
1x660 MW

Jasa O&M Pembangkit PLN di Site PJB O&M Service for PLN Power Plant at PJB Site

1,468,3 MW (5 Pembangkit) 1,468,3 MW (5 Power Plants)

Beroperasi (1,468,3 MW)

Operating (1,468,3 MW)

1. MKR Blok 2
PLTGU CCPP
710 MW
2. MTW Blok 5
PLTGU CCPP
242 MW
3. Ampel Gading
PLTA HPP
2x5 MW
4. Wonorejo
PLTA HPP
1x6,3 MW
5. MKR Blok 3
PLTGU CCPP
500 MW

Jasa EPC EPC Services

(3 Pembangkit) (3 Power Plants)

1. Ambon
PLTU CFPP
2x15 MW
*menunggu tanda tangan kontrak
*waiting for contract signatures
2. Timika
PLTU CFPP
4x7 MW
*menunggu amanademen PLN (saat ini fase konstruksi)
*waiting for PLN Amendment (under construction)
3. Bima
PLTU CFPP
2x10 MW
*fase konstruksi
*under construction phase
4. Soffi
PLTU CFPP
2x3 MW
*fase konstruksi
*under construction phase

Unit Bisnis Pendukung Supporting Business Unit

(5 Unit Bisnis) (5 Business Units)

1. PJB Academy
Surabaya, Jawa Timur East Java
2. Unit Pelayanan Pemeliharaan Wilayah Timur
Maintenance Service Unit of East Area
Gresik, Jawa Timur East Java
3. Unit Pelayanan Pemeliharaan Wilayah Barat
Maintenance Service Unit of West Area
Jakarta
4. Badan Pengelola Waduk Cirata
Cirata Reservoir Management Unit
Purwakarta, Jawa Barat West Java
5. Unit Bisnis Jasa O&M Luar Jawa
O&M Service Business Unit Outside Java
Surabaya, Jawa Timur East Java

Jasa O&M FTP-1 Luar Jawa O&M Service Outside Java

1,068,3 MW (16 Pembangkit) 1,068 MW (16 Power Plants)

1. Arun
PLTMG Gas Gas GEPP
19x9,7 MW
2. Tenayan
PLTU Batubara CFPP
2x110 MW
3. Tembilahan
PLTU Batubara CFPP
2x7 MW
4. Bangka
PLTU Batubara CFPP
2x30 MW
5. Belitang Baru
PLTU Batubara CFPP
2x16,5 MW
6. Ketapang
PLTU Batubara CFPP
2x10 MW
7. Pulang Pisau
PLTU Batubara CFPP
2x60 MW
8. Kaltim Teluk
PLTU Batubara CFPP
2x110 MW
9. Kendari 1-2
PLTU Batubara CFPP
2x10 MW
10. Kendari 3
PLTU Batubara CFPP
1x10 MW
11. Amurang
PLTU Batubara CFPP
2x25 MW
12. Tidore
PLTU Batubara CFPP
2x7 MW
13. Ropa (Ende)
PLTU Batubara CFPP
2x7 MW
14. Bolok
PLTU Batubara CFPP
2x16,5 MW
15. Anggrek
PLTU Batubara CFPP
2x25 MW
16. Ampana
PLTU Batubara CFPP
2x3 MW

Kepemilikan Saham di IPP Share Ownership in IPP

5,665 MW (8 Pembangkit) 5,665 MW (8 Power Plants)

Beroperasi (3,710 MW)

Operating (3,710 MW)

1. Asahan
PLTA HPP 2x90 MW
(Saham PJB 36,61%)
(PJB Share ownership 36.61%)
*Including O&M Services
2. Banjarsari
PLTU Batubara CFPP
2x110 MW
(Saham PJB 29,15%)
(PJB Share ownership 29.15%)
*Including O&M Services
3. Jawa 7 (Unit 1), Serang
PLTU Batubara CFPP
1x1,000 MW
(Saham PJB 30%)
(PJB Share ownership of 30%)
*Underconstruction
4. Cilacap
PLTU Batubara CFPP
2x300 MW
Ekspansi 1 Expansion 1,
1x660 MW
Ekspansi 2 Expansion 2,
1x1,000 MW
(Saham PJB 49%)
(PJB Share ownership of 49%)
5. Mamuju
PLTU Batubara CFPP
2x25 MW
(Saham PJB 10%)
(PJB Share ownership of 10%)

Tahap Pengembangan Konstruksi (1,955 MW)

Construction Development
Stage (1,955 MW)

6. Jawa 7 (Unit 2), Serang
PLTU Batubara CFPP
1x1,000MW
(Saham PJB 30%)
(PJB Share ownership 30%)
7. Batang Toru
PLTA HPP 4x127,5 MW
(Saham PJB 25%)
(PJB Share ownership of 25%)
*Underconstruction,
a.Unit #1 : COD 2021
b.Unit #2 : COD 2022
c.Unit #3 : COD 2022
d.Unit #4 : COD 2022
8. Cirata Floating PV
PLTS SPP 145 MW
(Konsorsium PJB1 - Masdar)
(Consortium between PJB1 - Masdar)
*PPA
9. Sumbagsel 1
Southern Sumatera 1
PLTU Batubara CFPP
2x150 MW
(Saham PJB 10%)
(PJB Share ownership 10%)



PERUBAHAN SIGNIFIKAN PADA ORGANISASI DAN RANTAI PASOKANNYA (102-10)

SIGNIFICANT CHANGES TO THE ORGANIZATION AND SUPPLY CHAIN (102-10)

Selama tahun 2020, PJB melakukan beberapa kali perubahan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas proses bisnis serta reaksi atas dinamika bisnis antara lain:

- Dilakukan penguatan Unit Pengembangan Usaha dan Pembangunan (UBANG) dengan penambahan peran pengendalian konstruksi.
- Pengaturan ulang Formasi Tenaga Kerja Expertise pada Bidang Technical Support dan Bidang Enjiniring Pembangkit disebabkan adanya perubahan kebijakan manajemen dengan melakukan penambahan jenjang jabatan Junior Expert.
- Penyesuaian Formasi Tenaga Kerja Satuan Pengembangan Teknologi (STEK) berupa penambahan jabatan Junior Expert.
- Penguatan Satuan Manajemen Risiko & Kepatuhan berupa penambahan tugas pokok dan fungsi untuk pengelola sistem manajemen anti penyuapan di Perusahaan.
- Penguatan Bidang Kepatuhan dengan penambahan tugas pokok dan fungsi untuk pelaksana sistem manajemen anti penyuapan di Perusahaan
- Reorganisasi UP Gresik yang dilakukan karena:
 - Perlu adanya job enlargement untuk Karyawan karena adanya penugasan CNG dari PT PLN (Persero) pada Unit Pembangkitan Gresik (UP Gresik).
 - Adanya tren penurunan *capacity factor* pada UP Gresik maka perlu optimasi struktur organisasi pada UP Gresik.
- Reorganisasi UP Muara Karang yang dilakukan karena adanya penurunan *capacity factor* dan *reserve shutdown* pada PLTU 4-5 pada Unit Pembangkitan Muara Karang sehingga diperlukan optimasi struktur organisasi.
- Reorganisasi Direktorat Operasi-1 yang dilakukan karena pelaksanaan *Co-Firing* Pembangkit Listrik Tenaga Uap Berbahan bakar Batu Bara dengan Bahan Bakar Biomassa maka perlu adanya penambahan tugas berupa pengelolaan biomassa pada Direktorat Operasi-1.

During 2020, PJB made several changes to the organizational structure in order to improve the effectiveness of business processes and reactions to business dynamics, including:

- Strengthening the Business Development and Development Unit (DU) with the additional of construction control role.
- The rearrangement of the Expertise Manpower Formation in the Technical Support Sector and the Power Plant Engineering Sector was due to management policy changes by adding the Junior Expert position level.
- Adjustment of the Manpower Formation of the Technology Development Unit (TDU) in the form of additional Junior Expert positions.
- Strengthening the Risk & Compliance Management Unit in the form of additional duties and functions for the management of the anti-bribery management system in the Company.
- Strengthening the Compliance Department by adding the main tasks and functions for implementing the anti-bribery management system in the Company
- The reorganization of Gresik GU was carried out due to the following:
 - Job enlargement needs for employees due to the assignment of CNG from PT PLN (Persero) to the Gresik Generation Unit (Gresik GU).
 - The downward trend in capacity factor at Gresik GU so that it is necessary to optimize the organizational structure at Gresik GU.
- The reorganization of the Muara Karang GU was carried out due to the decrease in the capacity factor and reserve shutdown at CFPP 4-5 at the Muara Karang Generation Unit so that the optimization of the organizational structure was needed.
- The reorganization of the Operations Directorate-1 which was carried out due to the implementation of Co-Firing of Coal-fueled Steam Power Plants with Biomass Fuel, it is necessary to have additional tasks in the form of biomass management at the Operations Directorate-1.



- i. Penyempurnaan organisasi di PJB Academy berupa beberapa hal sebagai berikut:
- Perluasan tugas pokok dan fungsi pada *General Manager*, Bidang Perencanaan & Pengembangan, Bidang Pembelajaran Teknik dan Bidang Pembelajaran Non Teknik.
 - Perubahan nomenklatur fungsi Manajemen Mutu, Kinerja, Risiko dan Kepatuhan menjadi Fungsi Manajemen Mutu, Risiko, K3 dan Kepatuhan.
- i. Organizational improvements at PJB Academy are in the following:
- Expansion of main duties and functions in General Manager, Planning & Development Division, Engineering Learning Field, and Non-Engineering Learning Field.
 - Changes in the nomenclature of the Quality, Performance, Risk and Compliance Management functions to become the Quality, Risk, OHS, and Compliance Management Functions.







TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

SUSTAINABILITY GOVERNANCE



www.ptpjb.com





TATA KELOLA KEBERLANJUTAN (102-18)

SUSTAINABILITY GOVERNANCE (102-18)

PT PJB secara konsisten menerapkan praktik Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*). Praktik ini Kami terapkan untuk menjamin keberlanjutan bisnis dengan menjaga kegiatan operasional semakin transparan, kredibel, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh pemangku kepentingan.

Penerapan GCG di PJB mengacu pada Peraturan Menteri (PERMEN) BUMN Nomor PER-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN sebagaimana yang telah diubah berdasarkan Peraturan BUMN Nomor PER-09/MBU/2012. Lebih lanjut, penerapan GCG pada BUMN diuraikan melalui Keputusan Sekretaris Kementerian BUMN Nomor SK-16/S.MBU/2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN.

PT PJB consistently implements Good Corporate Governance practices. We apply this practice to ensure business continuity by keeping operational activities more transparent, credible, and accountable to the entire stakeholders.

The GCG implementation in PJB refers to the Ministerial Regulation (PERMEN) of SOE No.PER-01/MBU/2011 concerning the Implementation of Good Corporate Governance in SOE as amended based on SOE Regulation No.PER-09/MBU/2012. Furthermore, the GCG implementation in SOE is described in the Decree of the Ministry of SOE Secretary No.SK-16/S.MBU/2012 concerning Indicators/Parameters of Assessment and Evaluation of the Good Corporate Governance Implementation in SOE.

TUJUAN PENERAPAN GCG

PURPOSES OF GCG IMPLEMENTATION

PJB berkomitmen menerapkan prinsip-prinsip GCG secara konsisten dan berkelanjutan. Penerapan dan pengembangan GCG di PJB bertujuan untuk:

- Mencapai pertumbuhan yang maksimal guna mewujudkan nilai Pemegang Saham dalam jangka panjang tanpa mengabaikan kepentingan Pemangku Kepentingan lainnya
- Memaksimalkan manfaat kesejahteraan seluruh Insan PJB berikut peningkatan kemanfaatan bagi stakeholders perusahaan
- Mengendalikan dan mengarahkan hubungan yang baik antara Pemegang Saham, Dewan Komisaris, Direksi, dan seluruh pemangku kepentingan perusahaan
- Mendukung aktivitas pengendalian internal dan pengembangan perusahaan dengan pengelolaan sumber daya secara lebih efisien dan dapat dipertanggung jawabkan
- Memperbaiki budaya kerja perusahaan agar mampu bersaing pada tataran yang lebih tinggi

PJB is committed to implementing GCG principles consistently and sustainably. The implementation and development of GCG at PJB purposes to the following:

- Achieving maximum growth in order to realize the shareholders value in the long term without neglecting the interests of other stakeholders
- Maximizing the welfare benefits of the overall PJB personnel along with increasing the stakeholders benefits of the Company
- Controlling and directing good relations among the Shareholders, the Board of Commissioners, the Board of Directors, and the entire Company's stakeholders
- Supporting internal control activities and Company development with more efficient and accountable management of resources
- Improving the Company's work culture to be able to compete at the higher level



CAPAIAN PENERAPAN GCG [102-28]

ACHIEVEMENT OF PJB'S GCG IMPLEMENTATION [102-28]

Dalam upaya peningkatan kualitas implementasi GCG, setiap tahun PJB melakukan penilaian dan pengukuran penerapan GCG. Pelaksanaan penilaian pada tahun 2018 dilakukan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Jawa Timur sebagai pihak independen sedangkan tahun 2019 dilakukan secara mandiri (*self assessment*). Pada tahun 2020 kembali dilakukan oleh pihak independen yakni BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

Parameter yang digunakan dalam *assesment* tersebut berdasarkan Surat Keputusan Sekretaris Menteri BUMN Nomor 16/S.MBU/2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*). Parameter tersebut mencakup 6 (enam) aspek *governance* yaitu Komitmen Terhadap Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik Secara Berkelanjutan, Pemegang Saham dan RUPS, Dewan Komisaris, Direksi, Pengungkapan Informasi dan Transparansi, dan Aspek Lainnya.

Kualitas penerapan GCG pada PJB terus membaik setiap tahunnya yakni skor 94,17 pada tahun 2018, skor 94,45 pada tahun 2019 dan skor 95,06 pada tahun 2020. Secara keseluruhan penerapan GCG pada PT Pembangkitan Jawa Bali berpredikat "Sangat Baik".

In the effort to improve the quality of GCG implementation, PJB assesses and measures the GCG implementation annually. The implementation of the assessment in 2018 was carried out by the East Java Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) as the independent party, while in 2019 it was carried out independently (*self-assessment*). In 2020, it was again carried out by an independent party, namely the BPKP Representative for East Java Province.

The parameters used in the assessment are based on the Decree of the Minister of SOE Secretary No.16/S.MBU/2012 concerning Indicators/Parameters of Assessment and Evaluation of the Implementation of Good Corporate Governance. These parameters include 6 (six) aspects of governance, namely Commitment to the Implementation of Good Corporate Governance in a Sustainable manner, Shareholders and GMS, Board of Commissioners, Board of Directors, Information Disclosure and Transparency, and Other Aspects.

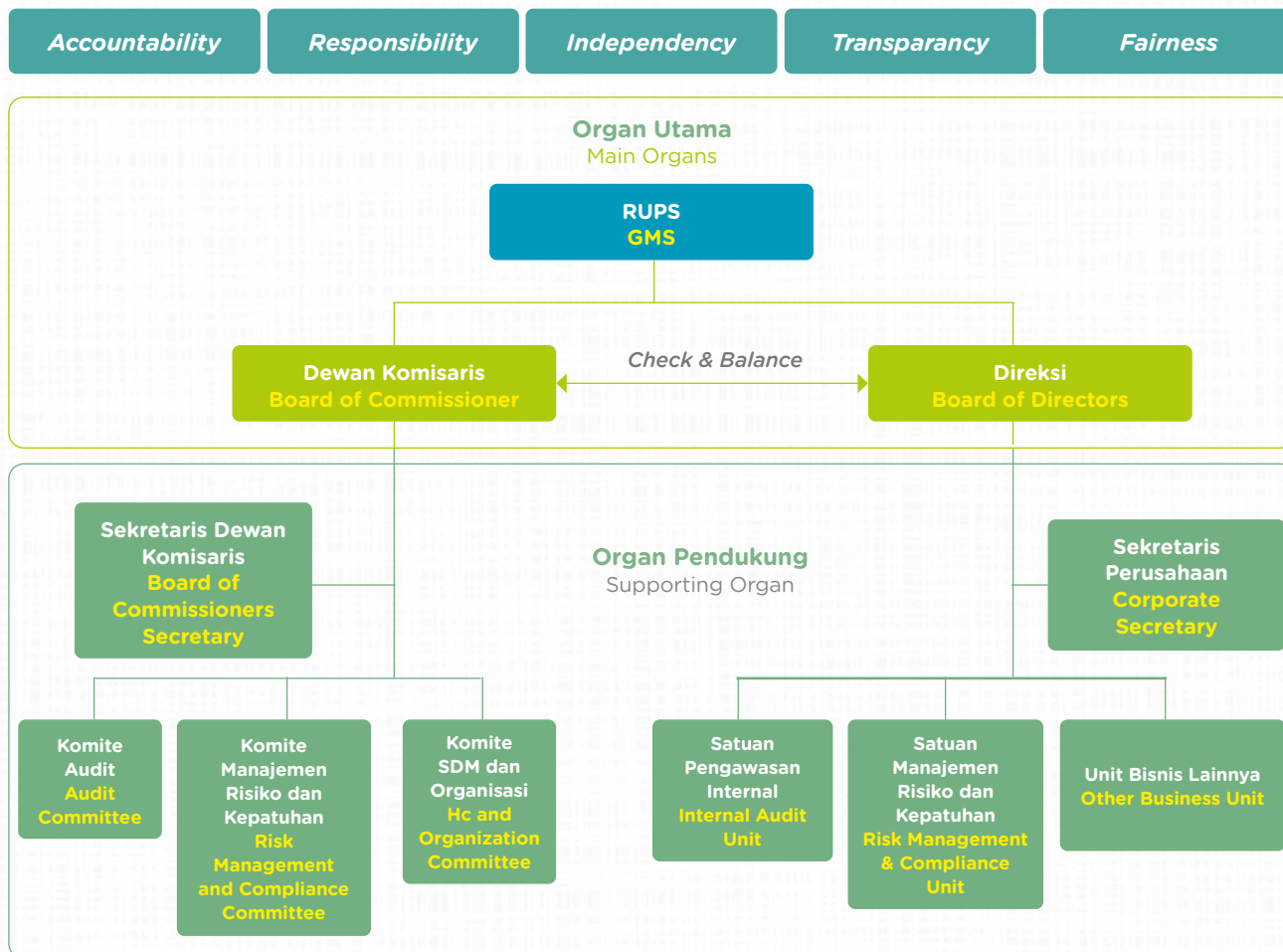
The quality of GCG implementation at PJB continues to improve every year, proved by the score of 94.17 in 2018, the score of 94.45 in 2019, and the score of 95.06 in 2020. Overall, the GCG implementation at PT Pembangkitan Jawa Bali is predicated as "Very Good".

STRUKTUR KEBIJAKAN DAN STRUKTUR TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

SUSTAINABILITY POLICY STRUCTURE AND GOVERNANCE STRUCTURE

Struktur tata kelola Perusahaan baik dari segi organ maupun kebijakan dirancang agar dapat menunjang implementasi tata kelola Perusahaan yang baik di lingkungan PJB yang sejalan dengan nilai-nilai Perusahaan. Struktur organ tata kelola PJB terdiri dari Organ Utama dan Organ Pendukung Perusahaan. Organ Utama Perusahaan meliputi Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris, dan Direksi. Kemudian, organ-organ pendukung PJB antara lain Komite Audit, Komite Manajemen Risiko dan Kepatuhan, Komite SDM dan Organisasi, Sekretaris Dewan Komisaris, Sekretaris Perusahaan, Satuan Pengawasan Internal, Satuan Manajemen Risiko dan Kepatuhan, serta organ-organ pendukung lainnya. [102-18]

The corporate governance structure, both in terms of organs and policies, is designed to support the implementation of good corporate governance within PJB which is in line with the Company's values. The organizational structure of PJB's governance consists of the Main Organs and Supporting Organs of the Company. The main organs of the Company include the General Meeting of Shareholders (GMS), the Board of Commissioners, and the Board of Directors. Furthermore, PJB's supporting organs include the Audit Committee, Risk Management and Compliance Committee, HC and Organization Committee, Secretary to the Board of Commissioners, Corporate Secretary, Internal Control Unit, Risk Management and Compliance Unit, as well as other supporting organs. [102-18]



PENYELENGGARAAN RUPS TAHUN BUKU 2019 DAN TAHUN 2020 GMS FOR 2019 AND 2020 FISCAL YEAR

Tata kelola perusahaan menempatkan Pemegang Saham pada wewenang tertinggi dalam pengambilan keputusan strategis dalam menentukan arah pengembangan dan keberlanjutan Perusahaan. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) menjadi sarana bagi para Pemegang Saham PJB untuk mempergunakan wewenang dan memperoleh hak-haknya dalam pengambilan keputusan strategis dan menentukan arah Perusahaan serta hal-hal lain yang tidak diserahkan kepada Dewan Komisaris atau Direksi untuk meningkatkan nilai tambah bagi Pemegang Saham. RUPS memiliki kewenangan diantaranya menyetujui atau menolak rencana kerja Perusahaan, menetapkan perhitungan alokasi laba perusahaan, mengangkat dan memberhentikan Direksi dan Dewan Komisaris, mengevaluasi kinerja Dewan

Corporate governance places the Shareholders in the highest authority in making strategic decisions in determining the direction of development and sustainability of the Company. The General Meeting of Shareholders (GMS) is facility for PJB Shareholders to exercise their authority and obtain their rights in making strategic decisions and determining the direction of the Company and other matters that are not submitted to the Board of Commissioners or the Board of Directors to increase added value for the Shareholders. The GMS has the authority to approve or reject the Company's work plan, determine the calculation of the Company's profit allocation, appoint and dismiss the Board of Directors and the Board of Commissioners, evaluate the performance of the Board of Commissioners and the Board of Directors, ratify



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.

Sepanjang tahun 2020, Perusahaan telah melaksanakan RUPS Tahunan tentang Pengesahan RKAP Tahun 2020 tanggal 29 Januari 2020 dan RUPS Tahunan tentang Persetujuan Laporan Tahunan dan Pengesahan Laporan Keuangan Tahun Buku 2019 tanggal 23 Juni 2020 dengan dihadiri oleh seluruh pemegang saham dan/atau kuasa/wakil pemegang saham, bertempat di PT PLN (Persero) serta melalui *video conference*.

changes to the Articles of Association, provide approval to the annual report, and appoint a public accountant, as well as determine the amount and type of compensation for the Board of Commissioners and the Board of Directors.

Throughout 2020, the Company has held the Annual GMS concerning the Ratification of the 2020 ABOP on January 29, 2020 and the Annual GMS concerning the Approval of the Annual Report and Ratification of the Financial Statements for the Financial Year 2019 dated June 23, 2020, attended by all shareholders and/or their proxies/representatives of shareholders, located at PT PLN (Persero) and via video conference.

Hasil Penyelenggaraan RUPS Tahunan 2020

Resolution of the Annual GMS 2020

Pemanggilan: Surat No. A058072 tanggal 2 Juni 2020	Invitation: Letter No.A058072 June 2, 2020
Berita Acara: Akta Notaris Nomor 25 Berita Acara RUPS Tahunan Tahun Buku 2019, tanggal 23 Juni 2020	News: Notary Deed No. 25 concerning the Minutes of the Annual GMS for 2019 Fiscal Year, on June 23, 2020
Agenda Rapat 1 : Persetujuan dan Pengesahan Laporan Tahunan Perseroan Tahun Buku 2019 termasuk Laporan Pelaksanaan Pengawasan Dewan Komisaris Tahun 2019 serta Pemberian Pembebasan Tanggungjawab Sepenuhnya (<i>Volledig Acquit et de Charge</i>) kepada Direksi dan Dewan Komisaris atas Pengelolaan dan Pengawasan yang telah dijalankan selama Tahun Buku 2019.	Meeting Agenda 1: Approval and Ratification of the Company's Annual Report for the 2019 Fiscal Year including the Implementation Report of the Board of Commissioners' Supervision in 2019 as well as the Provision of Full Liability Release (<i>Volledig Acquit et de Charge</i>) to the Board of Directors and the Board of Commissioners over the Management and Supervision that has been carried out during the 2019 Fiscal Year.
Keputusan : 1. RUPS menyetujui dan menerima Laporan Tahunan mengenai Keadaan dan Jalannya Perseroan selama Tahun Buku 2019 yang terdiri atas : Laporan Keuangan, Laporan Evaluasi Kinerja dan Laporan Kepatuhan. 2. RUPS menyetujui dan menerima Laporan Pelaksanaan Tugas Pengawasan Dewan Komisaris selama Tahun Buku 2019. 3. RUPS mengesahkan Laporan Keuangan Perseroan Tahun Buku 2019 yang memuat Laporan Posisi Keuangan, Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif Lain, Laporan Arus Kas dan Laporan Perubahan Ekuitas beserta penjelasannya yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan dengan pendapat "Wajar Tanpa Pengecualian" sebagaimana dimaksud dalam laporannya Nomor: 00380/2.1030/AU.1/02/0645-1/1/III/2020, Tanggal 31 Maret 2020. 4. RUPS memberikan pembebasan sepenuhnya (<i>Volledig Acquit et de Charge</i>) kepada Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan atas pengurusan dan pengawasan sesuai dengan tanggung jawab dan tindakan dalam bidang masing-masing yang telah dijalankan selama Tahun Buku 2019, sepanjang tindakan-tindakan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta termuat dalam Laporan Keuangan yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan. Pengesahan dan Pembebasan tanggung jawab tersebut tidak melepaskan tanggung jawab hukum terhadap Direksi dan/atau Dewan Komisaris apabila Laporan yang diungkapkan tersebut terbukti melanggar ketentuan dan prosedur hukum yang berlaku dan/atau ternyata dikemudian hari terbukti adanya tindakan yang menyimpang dan/atau merugikan Perseroan.	Decision: 1. The GMS approved and received the Annual Report on the Company's Condition and Operation during the 2019 Fiscal Year consisting of Financial Statements, Performance Evaluation Reports, and Compliance Reports. 2. The GMS approved and received the Implementation Report of the Supervisory Duties of the Board of Commissioners during the 2019 Fiscal Year. 3. The GMS ratified the Company's Financial Statements for 2019 Fiscal Year containing the Statement of Financial Position, Statement of Profit and Loss and Other Comprehensive Income, Statement of Cash Flows, and Statement of Changes in Equity along with their explanations which had been audited by the Public Accounting Firm of Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Partners with "Unqualified" opinion as referred to in the report Number:00380/2.1030/AU.1/02/0645-1/1/III/2020, March 31, 2020. 4. The GMS granted full release (<i>Volledig Acquit et de Charge</i>) to the Board of Directors and Board of Commissioners over the management and supervision following the responsibilities and actions in their respective fields that have been carried out during the 2019 Fiscal Year, as long as these actions did not conflict with prevailing laws and regulations and contained in the Financial Statements that has been audited by the Public Accounting Firm of Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Partners. Ratification and provision of the responsibility did not release legal responsibility for the Board of Directors and/or the Board of Commissioners if the disclosed report was proven to have violated the prevailing legal provisions and procedures and/or it is later proven that there have been deviant actions and/or detrimental to the Company.
Tindak Lanjut: Sudah dilaksanakan	Follow-up : Has been implemented



Agenda Rapat 2:

Penetapan Penggunaan Laba Bersih Tahun Buku 2019.

Keputusan:

RUPS memberi Kuasa kepada Pemegang Saham mayoritas untuk menetapkan Penggunaan Laba Bersih Tahun Buku 2019.

Tindak Lanjut:

Surat Direktur Utama PT PLN (Persero) selaku Pemegang Saham Mayoritas PT PJB Nomor 20995/MNJ.01.02/B01000000/2020-R Tanggal 11 September 2020 Perihal Penetapan Penggunaan Laba Bersih, Remunerasi dan Tantiem Direksi/Dekom serta Bonus Pegawai

Agenda Rapat 3:

Penetapan Tantiem Tahun Buku 2019 dan Remunerasi Tahun Buku 2020 bagi Direksi dan Komisaris, serta Bonus bagi Karyawan Tahun Buku 2019.

Keputusan:

RUPS memberi Kuasa kepada Pemegang Saham mayoritas untuk menetapkan Tantiem Tahun Buku 2019 dan Remunerasi Tahun Buku 2020 bagi Direksi dan Dewan Komisaris serta Bonus bagi Karyawan untuk Tahun Buku 2019.

Tindak Lanjut:

Surat Direktur Utama PT PLN (Persero) selaku Pemegang Saham Mayoritas PT PJB Nomor 20885/MNJ.01.02/B01000000/2020-R Tanggal 11 September Perihal Penetapan Penggunaan Laba Bersih, Remunerasi dan Tantiem Direksi/Dekom serta Bonus Pegawai

Agenda Rapat 4:

Penetapan Kantor Akuntan Publik untuk Audit Laporan Perseroan Tahun Buku 2020.

Keputusan:

RUPS memberi kuasa kepada Pemegang Saham mayoritas untuk menetapkan Penunjukan Kantor Akuntan Publik sebagai auditor yang akan mengaudit Laporan Keuangan Perseroan, Laporan Evaluasi Kinerja dan Laporan Kepatuhan untuk Tahun Buku 2020.

Tindak Lanjut:

Surat EVP Akuntansi PT PLN (Persero) Nomor 26967/KEU.02.04/B01060400/2020 Tanggal 5 November 2020 Perihal Penunjukan KAP dan Permintaan Data Audit

Meeting Agenda 2:

Determination of Net Profit Use for the 2019 Fiscal Year.

Decision:

The GMS authorized the majority shareholders to determine the use of net profit for the 2019 Fiscal Year

Follow-up:

The letter of the President Director of PT PLN (Persero) as the Majority Shareholder of PT PJB No.20995/MNJ.01.02/B01000000/2020-R on September 11, 2020, concerning the Determination of Net Profit Use, Remuneration and Bonuses for the Board of Directors/the Board of Commissioners, as well as Employee Bonuses

Meeting Agenda 3:

Determination of Tantiem for 2019 Fiscal Year and Remuneration for the 2020 Fiscal Year for the Board of Directors and the Board of Commissioners, as well as Employee Bonuses for the 2019 Fiscal Year.

Decision:

The GMS authorized the majority of Shareholders to determine the tantiem for 2019 Fiscal Year and the Remunerations for the 2020 Fiscal Year for the Board of Directors and Board of Commissioners and Employee Bonuses for the 2019 Fiscal Year.

Follow-up :

The letter of the President Director of PT PLN (Persero) as the Majority Shareholder of PT PJB No.20885/MNJ.01.02/B01000000/2020-R on September 11, 2020, concerning the Determination of the Net Profit Use, Remuneration and Tantiem for the Board of Directors/the Board of Commissioners, as well as Employee Bonuses

Meeting Agenda 4:

Determination of a Public Accountant Firm to Audit the Company's Reports for the 2020 Fiscal Year.

Decision:

The GMS authorized the majority shareholders to determine a public accounting firm as the auditor who would audit the Company's Financial Statements, Performance Evaluation Reports, and Compliance Reports for the 2020 Fiscal Year.

Follow-up:

PT PLN (Persero) Accounting EVP Letter No.26967/KEU.02.04/B01060400/2020 on November 5, 2020, concerning the Appointment of PAF and Audit Data Request

DEWAN KOMISARIS THE BOARD OF COMMISSIONERS

Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/ atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan serta memberi nasihat kepada Direksi. Dewan Komisaris memastikan PJB telah menjalankan tata kelola yang baik pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi dalam pelaksanaan seluruh keputusan yang nantinya dilaporkan dalam RUPS.

Untuk membantu pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, Dewan Komisaris memperoleh bantuan Sekretaris Dewan Komisaris dan tiga komite di bawah Dewan Komisaris yaitu Komite Audit, Komite Manajemen Risiko dan Kepatuhan serta Komite SDM dan Organisasi.

The Board of Commissioners is the Company's Organ in charge of carrying out general and/or specific supervision following the Articles of Association and laws and regulations and providing advice to the Board of Directors. The Board of Commissioners ensures that PJB has implemented good governance at all levels or the organization levels in implementing all decisions which will be reported at the GMS.

In implementing its duties and responsibilities, the Board of Commissioners is assisted by the Secretary of the Board of Commissioners and three committees under the Board of Commissioners, namely the Audit Committee, Risk Management and Compliance Committee, and the HC and Organization Committee.



Dewan Komisaris PJB telah melalui dan dinyatakan lulus uji kelayakan dan kepatutan (*fit and proper test*) oleh PT PLN (Persero) selaku Pemegang Saham guna menjamin calon Dewan Komisaris memiliki integritas, kompetensi, reputasi, bebas dari afiliasi maupun benturan kepentingan lainnya dan pengalaman serta keahlian yang dibutuhkan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya masing-masing. Dewan Komisaris PJB periode Januari sampai dengan 31 Desember 2020 berjumlah 6 (enam) orang yang terdiri dari 2 orang Komisaris Independen dan 4 orang Komisaris mewakili Pemegang Saham. Komposisi dan susunan Dewan Komisaris PJB adalah sebagai berikut:

Board of Commissioners has been through and declared to have passed the fit and proper test by PT PLN (Persero) as the Shareholder to ensure that the candidate for the Board of Commissioners has integrity, competence, reputation, free from affiliations or other conflicts of interest; moreover, has experience and expertise required to carry out their respective functions and duties. The Board of Commissioners for January to December 31, 2020, consists of 6 (six) members, namely 2 Independent Commissioners and 4 Commissioners representing the Shareholders. The composition of the Board of Commissioners is as follows:

Komposisi Dewan Komisaris Tahun 2020

The Composition of the Board of Commissioners

Nama Name	Jabatan Position	Dasar Pengangkatan Basis of Appointment
Sriyono Dwidjo Siswoyo	Komisaris Utama President Commissioner	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Dewan Komisaris PT PJB Tanggal 2 Desember 2016 jo. Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Dewan Komisaris PT PJB Tanggal 18 September 2017 The Circular GMS Decision concerning Dismissal and Appointment of the Board of Commissioners members on December 2, 2016 jo. The circular GMS decision concerning Dismissal and Appointment of the Board of Commissioners members on December 18, 2017.
Defy Indiyanto Budiarto	Komisaris (Independen) Commissioner (Independent)	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Komisaris PT PJB Tanggal 18 September 2017. The Circular GMS Decision concerning Dismissal and Appointment of the PJB's Board of Commissioners on September 18, 2017.
Sunarsip	Komisaris (Independen) Commissioner (Independent)	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Komisaris PT PJB Tanggal 18 September 2017. The Circular GMS Decision concerning Dismissal and Appointment of the PJB's Board of Commissioners on September 18, 2017.
Jisman P. Hutajulu	Komisaris Commissioner	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Dewan Komisaris PT PJB Tanggal 11 Maret 2019 jo. Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Dewan Komisaris PT PJB Tanggal 12 November 2020 The Circular GMS Decision concerning Dismissal and Appointment of the Board of Commissioners members on March 11, 2019 jo. The Circular GMS Decision concerning Dismissal and Appointment of the Board of Commissioners members on November 12, 2020.
Benny M.M. Marbun	Plt. Komisaris Acting Commissioner	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Dewan Komisaris PT PJB Tanggal 2 Desember 2016 The Circular GMS Decision concerning Dismissal and Appointment of PJB's Board of Commissioners members on December 12, 2016.
Hendra Iswahyudi	Komisaris Commissioner	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Dewan Komisaris PT PJB Tanggal 19 Desember 2017 jo. Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Dewan Komisaris PT PJB Tanggal 12 November 2020 The Circular GMS Decision concerning Dismissal and Appointment of the Board of Commissioners members on December 19, 2017. The Circular GMS Decision concerning Dismissal and Appointment of the Board of Commissioners members on November 12, 2020.



DIREKSI

THE BOARD OF DIRECTORS

Direksi sebagai salah satu organ utama tata kelola perusahaan menjalankan fungsi pengelolaan Perusahaan dan bertanggung jawab secara kolektif dalam melaksanakan tugasnya dalam mencapai maksud dan tujuan Perusahaan. Direksi mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada RUPS sebagai bentuk akuntabilitas pengelolaan Perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip GCG dan ketentuan Anggaran Dasar. Setiap anggota Direksi wajib menjalankan tugasnya dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab demi kepentingan Perusahaan serta memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mendukung Direksi dalam mengemban tugas dan tanggung jawab, Direksi dibantu oleh Sekretaris Perusahaan dan organ pendukung lainnya yaitu Satuan Pengawas Internal, Satuan Manajemen Risiko dan Kepatuhan, Satuan Kinerja Korporat dan Pengembangan Sistem Manajemen, Satuan Perencanaan dan Transformasi Korporat, Satuan Teknologi dan Enjiniring dan Satuan Pelayanan Hukum.

Direksi PJB telah melalui dan dinyatakan lulus uji kelayakan dan kepatutan (*fit and proper test*) oleh PT PLN (Persero) selaku Pemegang Saham guna menjamin calon anggota Direksi memiliki integritas, kompetensi, reputasi, bebas dari afiliasi maupun benturan kepentingan lainnya dan pengalaman serta keahlian yang dibutuhkan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya masing-masing. Direksi PJB periode Januari sampai dengan 31 Desember 2020 berjumlah 6 (enam) orang dan tidak terdapat penggantian anggota Direksi. Komposisi dan susunan Direksi PJB adalah sebagai berikut:

The Board of Directors, as one of the main organs of corporate governance, carries out the Company's management function and is collectively responsible for carrying out their duties in achieving the Company's goals and objectives. The Board of Directors is responsible for carrying out their duties to the GMS as a form of accountability for the Company's management following the GCG principles and the provisions of the Articles of Association. Each member of the Board of Directors must carry out their duties in good faith and full of responsibility for the Company's interests and consider the prevailing laws and regulations.

In order to support the implementation of their duties and responsibilities, the Board of Directors is assisted by the Corporate Secretary and other supporting organs, namely the Internal Audit Unit, the Risk Management and Compliance Unit, the Corporate Performance and Management System Development Unit, the Corporate Planning and Transformation Unit, the Technology and Engineering Unit, and Legal Service Unit.

The Board of Directors has been through and declared to have passed the fit and proper test by PT PLN (Persero) as the Shareholder to ensure that the prospective members of the Board of Directors have integrity, competence, reputation, are free from affiliation or other conflicts of interest and experience and expertise required to carry out their respective functions and duties. The Board of Directors for January to December 31, 2020, consists of 6 (six) members and there was no replacement of the Board of Directors members. The composition of the Board of Directors is as follows:



Komposisi Direksi Tahun 2020

Board of Directors Composition in 2020

Nama Name	Jabatan Position	Dasar Pengangkatan Basis of Appointment
Iwan Agung Firstantara ¹	Direktur Utama President Director	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 21 Maret 2016 jo. Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 14 Juli 2016 The decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on March 21, 2016 jo. the decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on July 14, 2016
Sugiyanto ¹	Plt. Direktur Utama Acting President Director	Keputusan Dewan Komisaris di Luar Rapat Nomor 010.K/DK-PJB/2020 tentang Penetapan Pelaksana Tugas Sementara Direktur Utama PT PJB tanggal 8 Desember 2020 The decision of the Board of Commissioners outside the Meeting No.010.K/DK-PJB/2020 regarding the Appointment of Temporary Acting President Director of PT PJB on December 8, 2020
	Direktur Operasi- 1 Director of Operations-1	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 10 Agustus 2017 jo. Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 12 November 2020 The decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of The Board of Directors Members on August 10, 2017 jo. the decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on November 12, 2020
Miftahul Jannah ²	Direktur Operasi - 2 Director of Operations-2	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 21 Maret 2016 jo. Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 14 Juli 2016 Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 21 Maret 2016 The decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on March 21, 2016 jo. the decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on July 14, 2016
Henky Heru Basudewo ³	Direktur Pengembangan dan Niaga Director of Development and Commerce	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 21 Maret 2016 jo. Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 14 Juli 2016 The decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on March 21, 2016 jo. the decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on July 14, 2016
Tjutju Kurnia S. ³	Direktur Keuangan Director of Finance	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 21 Maret 2016 jo. Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 14 Juli 2016 Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 21 Maret 2016 The decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on March 21, 2016 jo. the decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on July 14, 2016
Suharto ³	Direktur SDM dan Administrasi Director of HC and Administration	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 21 Maret 2016 jo. Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 14 Juli 2016 Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 21 Maret 2016 The decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on March 21, 2016 jo. the decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on July 14, 2016



Nama Name	Jabatan Position	Dasar Pengangkatan Basis of Appointment
Rachmanoe Indarto ²	Direktur Operasi - 2 Director of Operations-2	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 15 Juli 2020 jo. Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 12 November 2020 The decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on July 15, 2020 jo. the decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on November 12, 2020
Iwan Purwana ³	Direktur Pengembangan dan Niaga Director of Development and Commerce	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 12 Juni 2020 jo. Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 12 November 2020 Circular GMS Resolution regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on June 12, 2020 jo. the decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on November 12, 2020
R Rawan Insani ³	Direktur Keuangan Director of Finance	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 12 Juni 2020 jo. Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 12 November 2020 Circular GMS Resolution regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on June 12, 2020 jo. the decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of the Board of Directors Members on November 12, 2020
Karyawan Aji ³	Direktur SDM dan Administrasi Director of HC and Administration	Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 12 Juni 2020 jo. Keputusan RUPS Sirkuler tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 12 November 2020 Circular GMS Resolution regarding Dismissal and Appointment of The Board of Directors Members on June 12, 2020 jo. The decision of Circular GMS regarding Dismissal and Appointment of The Board of Directors Members on November 12, 2020

1. RUPS Sirkuler tanggal Desember 2020, memberhentikan dengan hormat Sdr. Iwan Agung Firstantara sebagai Direktur Utama dan Keputusan Dewan Komisaris di Luar Rapat Nomor 010.K/DK-PJB/2020 tentang Penetapan Pelaksana Tugas Sementara Direktur Utama PT PJB tanggal 8 Desember 2020 mengangkat Sdr. Sugiyanto sebagai Plt Direktur Utama.
2. RUPS Sirkuler tanggal 15 Juli 2020, memberhentikan dengan hormat Sdr. Miftahul Jannah sebagai Direktur Direktur Operasi - 2 dan mengangkat Sdr. Rachmanoe Indarto sebagai Direktur Direktur Operasi - 2.
3. RUPS Sirkuler tanggal 12 Juni 2020, memberhentikan dengan hormat Sdr. Henky Heru Basudewo sebagai Direktur Pengembangan dan Niaga, Sdr. Tjutju Kurnia S. sebagai Direktur Keuangan, Sdr. Suharto sebagai Direktur Direktur SDM dan Administrasi serta mengangkat Sdr. Iwan Purwana sebagai Direktur Pengembangan dan Niaga, Sdr. R Rawan Insani sebagai Direktur Keuangan, Sdr. Karyawan Aji sebagai Direktur Direktur SDM dan Administrasi.
1. The Circular GMS in December 2020, respectfully dismissed Mr. Iwan Agung Firstantara as President Director and Decision of the Board of Commissioners outside the Meeting No.010.K/DK-PJB/2020 concerning the Appointment of Temporary Acting President Director of PT PJB on December 8, 2020, appointed Mr. Sugiyanto as Acting President Director.
2. The Circular GMS on July 15, 2020, respectfully dismissed Mr. Miftahul Jannah as Director of Operations Director - 2 and appointed Mr. Rachmanoe Indarto as Director of Operations - 2.
3. The Circular GMS on June 12, 2020, respectfully dismissed Mr. Henky Heru Basudewo as Director of Development and Commerce, Ms. Tjutju Kurnia S. as Director of Finance, Mr. Suharto as Director of Human Resources and Administration, and appointed Mr. Iwan Purwana as Director of Commercial Development, Mr. R Rawan Insani as Director of Finance, Mr. Karyawan Aji as Director of Human Capital and Administration.

Menaati ketentuan Perusahaan yang berlaku, maka setiap Direksi tidak memiliki hubungan keuangan, kepengurusan, kepemilikan saham dan/atau hubungan keluarga dengan anggota Direksi lainnya, anggota Dewan Komisaris dan/atau pemegang saham pengendali atau hubungan dengan Perseroan yang bersangkutan yang dapat mempengaruhi independensinya, dan tidak merangkap jabatan yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang pelaksanaan tata kelola.

In compliance with the prevailing Company regulations, each member of the Board of Directors has no financial, management, share ownership, and/or family relationship with other members of the Board of Directors, members of the Board of Commissioners, and/or controlling shareholder or with the Companies concerned which may affect his/her independence. Furthermore, each member of the Board of Directors has no concurrent positions that are prohibited by the prevailing laws and regulations regarding the governance implementation.



MANAJEMEN RISIKO RISK MANAGEMENT

PENERAPAN PRINSIP PENCEGAHAN DAN KEHATI-HATIAN (102-11) IMPLEMENTATION OF PREVENTION AND PRECAUTION PRINCIPLES (102-11)

Perkembangan sektor ketenagalistrikan dan kondisi perekonomian yang semakin dinamis pada beberapa tahun sebelumnya dan yang akan datang menyebabkan PJB harus memahami peluang dan risiko yang harus dikelola dalam rangka menjaga *sustainability* PJB. Pengelolaan risiko menjadi aspek strategis dalam upaya PJB mencapai tujuan jangka pendek sesuai Kontrak Manajemen Tahun 2020 dan jangka panjang berdasarkan RJPP PJB tahun 2020-2024.

Penerapan manajemen risiko PJB mengacu pada ISO 31000:2018 (*Risk management - Guidelines*) yang diharapkan dapat meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuan, memperbaiki identifikasi peluang dan ancaman secara efektif serta mengalokasikan dan menggunakan sumber daya untuk mengelola risiko yang terjadi. Komitmen pengelolaan risiko PJB didukung dengan Kebijakan Manajemen Risiko yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Bersama Direksi dan Dewan Komisaris PJB Nomor: 005.K/021/DIR/2020 dan Nomor: 008.K/DK-PJB/2020 tentang Penerapan Manajemen Risiko di Lingkungan PT Pembangkitan Jawa Bali tanggal 27 Juli 2020. Surat Keputusan Direksi tersebut memuat Pedoman Umum Manajemen Risiko sebagai acuan dalam implementasi pengelolaan risiko PJB.

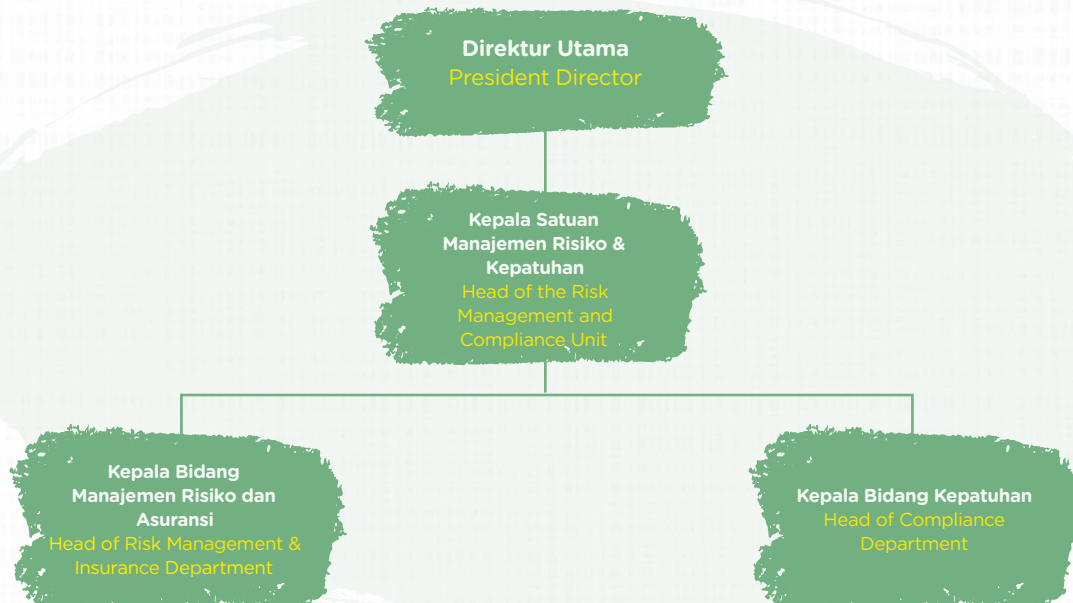
The development of the electricity sector and increasingly dynamic economic conditions in the previous and future have forced PJB to understand the opportunities and risks that must be managed to maintain PJB's sustainability. Risk management is strategic aspects in PJB's efforts to achieve short-term goals according to the Management Contract 2020 and long-term based on PJB's CLTP for 2020-2024.

The implementation of PJB Risk Management refers to ISO 31000:2018 (*Risk management — Guidelines*) expected to increase the possibility of achieving goals, improve the identification of opportunities and threats effectively, as well as allocate and use resources to manage the occurred risks. PJB's Risk Management Committee is supported by the Risk Management Policy stipulated through the Joint Decree of the Board of Directors and the Board of Commissioners No.005.K/021/DIR/2020 and No.008.K/DK-PJB/2020 concerning the Implementation of Risk Management in PT. Pembangkit Jawa-Bali on July 27, 2020. The Board of Directors Decree contains General Guidelines for Risk Management as the reference in the PJB risk management implementation.

STRUKTUR MANAJEMEN RISIKO RISK MANAGEMENT STRUCTURE

Sesuai Keputusan Direksi No. 022.P/019/DIR/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja PT PJB, struktur tata kelola manajemen risiko di PJB adalah sebagai berikut:

According to the Board of Directors Decision No.022.P/019/DIR/2020 regarding the Organization and Work Procedure of PT PJB, the risk management governance structure at PJB is as follows:



Selama tahun 2020, PJB telah melakukan identifikasi risiko dan diperoleh 1 risiko korporat dengan tingkat risiko ekstrem, 6 risiko korporat dengan tingkat risiko tinggi dan 5 risiko korporat dengan tingkat risiko moderat. Dari setiap risiko yang teridentifikasi telah dianalisa penyebab, dampak serta ditentukan program mitigasi yang harus dilaksanakan untuk mengurangi tingkat risiko hingga mencapai tingkat yang diinginkan.

Risiko-risiko utama pada tahun 2020 yang teridentifikasi sebagai risiko ekstrem yaitu risiko ketidaksiapan pembangkit dalam menghadapi kondisi gangguan sistem yang meluas.

Risiko-risiko utama pada tahun 2020 yang teridentifikasi sebagai risiko tinggi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Risiko terjadinya kecelakaan kerja
2. Risiko ketidakpatuhan terhadap regulasi lingkungan pada pembangkit *thermal*
3. Risiko kegagalan pembangkit eksisting diprioritaskan pada Sistem Jawa Bali
4. Risiko kurang responsif dalam mengantisipasi perubahan jadwal dan program proyek ketenagalistrikan
5. Risiko ketidaksiapan pembangkit jasa O&M
6. Risiko pemenuhan dan *monitoring* kepatuhan terhadap regulasi belum optimal

In 2020, PJB had identified risks and obtained one corporate risk with the extreme level, six corporate risks with the high level, and five corporate risks with the moderate level. Regarding each identified risk, the causes and impacts have been analyzed and the mitigation program has been determined that must be implemented to reduce the level of risk to the desired level..

The main risks in 2020 identified as extreme risks is risk of power plant unpreparedness in widespread system disturbance conditions

The main risks in 2020 identified as high risk are as follows:

1. The risk of accidents at work
2. The risk of non-compliance with environmental regulations in thermal power plants
3. The risk of failure of the existing power plant is prioritized in the Jawa-Bali System
4. The risk of being less responsive in anticipating changes in electricity project schedules and programs
5. The risk of unpreparedness of O&M service power plant
6. The risk of compliance and monitoring of compliance with regulations is not optimal



Risiko-risiko utama pada tahun 2020 yang teridentifikasi sebagai risiko moderat diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Risiko pengembalian investasi yang tidak sesuai proyeksi keuangan
2. Risiko pengembangan kapabilitas *human capital* kurang cukup dalam meningkatkan produktivitas dan *competitiveness* PJB Grup
3. Risiko terjadinya peningkatan biaya pokok penyediaan (BPP)
4. Risiko turunnya kepercayaan pelanggan terhadap pengelolaan jasa O&M
5. Risiko ketidakmampuan bisnis EBT memasuki pasar

Berikut adalah level dari masing-masing risiko utama korporat PJB Tahun 2020:

The main risks in 2020 identified as moderate risks are as follows:

1. The risk of return on investment that is not following the financial projections
2. The risk of developing human capital capabilities is insufficient in increasing the productivity and competitiveness of PJB Group
3. The risk of increasing in the cost of supply (CoS)
4. The risk of decreasing customer trust in the management of O&M services
5. The risk of the NRE business inability to get into the market

The following are the levels of each main corporate risk in 2020:

Tingkat Kemungkinan Possibility	Sangat Besar Very Large	E	Moderat Moderate	Moderat Moderate	Tinggi High	Ekstrem Extreme	Ekstrem Extreme
	Besar Large	D	Rendah Low	Moderat Moderate	3 4 Tinggi High	Ekstrem Extreme	Ekstrem Extreme
	Sedang Medium	C	Rendah Low	Moderat Moderate	1 2 3 4 Tinggi High 12 5	1 2 Tinggi High	11 Ekstrem Extreme
	Kecil Small	B	Rendah Low	Rendah Low	5 6 10 Moderat Moderate 9 5 7 7	Tinggi High	Ekstrem Extreme
	Sangat Kecil Very Small	A	Rendah Low	Rendah Low 10	6 8 9 Moderat Moderate 11 12	Tinggi High	Ekstrem Extreme
			1	2	3	4	5
			Tidak Signifikan Not Significant	Minor	Medium	Signifikan Significant	Malapetaka Disaster
			Tingkat Dampak Impact level				



Current Risk TW IV 2020



Residual Risk



Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat *current risk* dan *residual risk*. *Current Risk* adalah realisasi level risiko yang berhasil dicapai atas upaya mitigasi yang dilaksanakan dan *Residual Risk* adalah risiko yang menjadi target level risiko yang ingin dicapai oleh PJB. Pada gambar diatas masih ada risiko yang level residual *risknya* berada di atas *risk appetite* (selera risiko) PJB dikarenakan pelaksanaan mitigasi risikonya yang bersifat *multi years*.

Sebagai bentuk evaluasi atas pengelolaan risiko, PJB melakukan *Risk Survey*. Pengelolaan risiko PJB juga dievaluasi dengan melaksanakan *Assessment Maturity Level ERM (Enterprise Risk Management)* pada unit yang dikelola PJB yang dilakukan secara berkala satu semester sekali oleh asesor yang ditunjuk oleh bidang kinerja korporat.

Based on the picture above, it can be explained that there is current risk and residual risk. The Current Risk is the realization of the risk level that has been achieved due to the mitigation efforts implemented. Meanwhile, The Residual Risk is the risk that becomes the target level of risk that PJB wants to achieve. In the picture above, some residual risks level are still over risk appetite due to the multi-year implementation of risk mitigation.

As the actualization of the risk management evaluation, PJB conducts the Risk Survey. PJB's Risk Management is also evaluated by implementing the ERM (Enterprise Risk Management) Maturity Level Assessment in units managed by PJB carried out regularly once in a semester by the assessor appointed by the corporate performance sector.

UPAYA-UPAYA ANTI-KORUPSI ANTI-CORRUPTION EFFORTS

PJB senantiasa menjaga integritas dari seluruh Insan PJB. Perusahaan dengan tegas menolak adanya praktek KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) melalui penerapan budaya perusahaan *No Bribery, No Kickback, No Gift, No Luxurious Hospitality* yang didukung kerangka kerja pengendalian untuk mendeteksi penyuapan dan mengurangi insiden sesuai SK Nomor 017.K/020/DIR/2020 tentang Kebijakan Sistem Manajemen Terintegrasi PT PJB. Sebagai dasar kebijakannya, melalui Keputusan Bersama Direksi dan Dewan Komisaris tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan dan Standar Etika Perusahaan, Perusahaan menyatakan komitmen untuk menjalankan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* dan etika bisnis yang sehat.

PJB always maintains the integrity of the entire PJB Personnel. The Company firmly rejects the practice of CCN (Corruption, Collusion, and Nepotism) through the implementation of the corporate culture namely, No Bribery, No Kickback, No Gift, No Luxurious Hospitality supported by the control framework to detect bribery and reduce incidents following Decree No.017.K/020/ DIR/2020 concerning Integrated Management System Policy of PT PJB. As the basis of its policy, through the Joint Decree of the Board of Directors and the Board of Commissioners on the Guidelines for Corporate Governance and the Standards of Corporate Ethics, the Company declares its commitment to implementing the principles of Good Corporate Governance (GCG) and sound business ethics.

PJB telah mengimplementasikan ISO 37001:2016 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) dengan menerbitkan beberapa kebijakan yang mendukung penerapannya antara lain Pedoman PJB Bersih, Pedoman Pengendalian Gratifikasi, Pedoman LHKPN, Pengelola Pengaduan Pelanggaran, Pedoman Budaya Perusahaan (AKHLAK), Pedoman Manajemen Risiko, serta implentasi PJB IMS 2.0. Perusahaan juga senantiasa mensosialisasikan kepada karyawan untuk meningkatkan *awareness* atas praktik *fraud* dan korupsi. [103-2, 103-3]

PJB has implemented ISO 37001:2016 Anti-Bribery Management System (SMAP) by issuing several policies that support its implementation, including the PJB Bersih Guidelines, Gratification Control Guidelines, LHKPN Guidelines, Management of Violations Complaints, Corporate Culture Guidelines (AKHLAK), Risk Management Guidelines, and PJB IMS 2.0 implementation. The Company also continuously socializes information to the employees to increase awareness of fraud and corruption practices. [103-2, 103-3]



Selain itu, PJB memiliki perangkat kebijakan lainnya: [103-2]

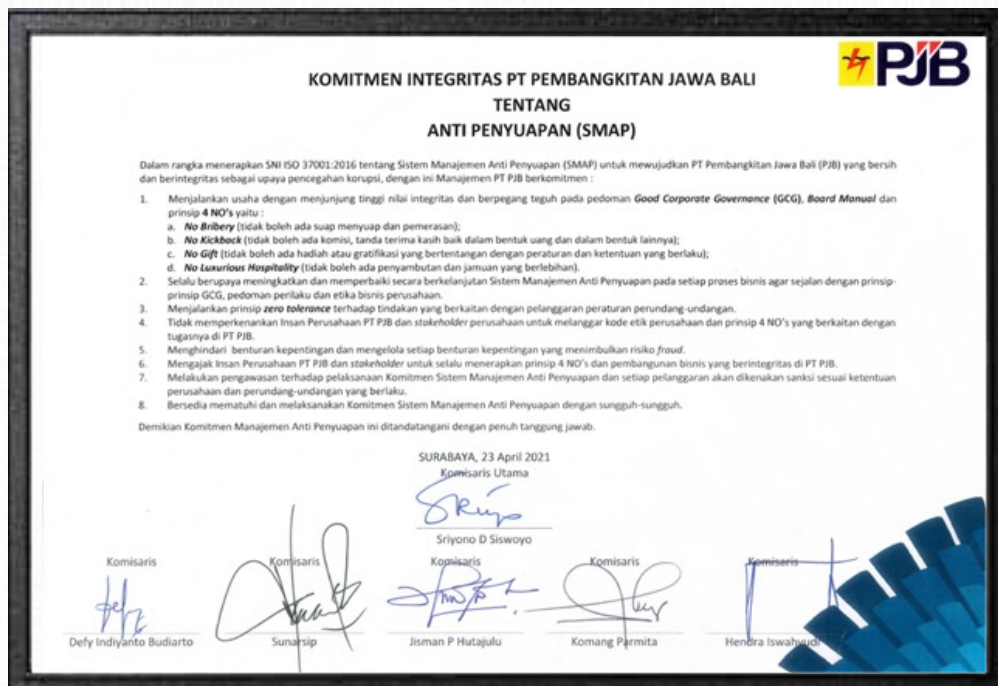
1. Pakta Integritas

Dewan Komisaris dan Direksi telah berkomitmen untuk mendukung pencapaian sasaran “Zero Tolerance terhadap Insiden Penyuapan” dengan menandatangani pakta integritas untuk melaksanakan tugas dan wewenang, serta mengambil keputusan dengan mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan lainnya, tanpa ada kepentingan pribadi maupun pihak tertentu, tidak melakukan praktik gratifikasi serta praktik KKN secara langsung maupun tidak langsung.

In addition, PJB has other policies as follows: [103-2]

1. Integrity Pact

The Board of Commissioners and the Board of Directors have committed to supporting the goal achievement of “Zero Tolerance to Bribery Incidents” by signing the integrity pact to carry out their duties and authorities, as well as making decisions by prioritizing the Company’s interests over other interests, without any personal or party interests, any gratifications, and any CCN practices directly or indirectly.



Komitmen Integritas Dewan Komisaris PT PJB

Commitments to the Integrity of the Board of Commissioners of PT PJB



Komitmen Integritas Direksi PT PJB

Commitments to the Integrity of the Board of Directors of PT PJB

Selain itu, setiap anggota panitia pengadaan/lelang, penyedia barang/jasa dan pejabat yang berwenang juga harus menandatangani pakta integritas, yaitu pernyataan yang berisikan tekad untuk melaksanakan pengadaan secara bersih, jujur dan transparan.

In addition, each member of the procurement/auction committee, goods/services provider, and authorized official is also required to sign the integrity pact, a statement of determination to carry out procurement cleanly, honestly, and transparently.

2. Pedoman Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System)

Untuk memastikan praktik bisnis yang sehat, PJB menegakkan tata kelola perusahaan yang bersih dan baik melalui implementasi *Whistleblowing System* (WBS), yang dikukuhkan dalam Keputusan Bersama antara Direktur PT Pembangkitan Jawa-Bali dan Dewan Komisaris PT PT Pembangkitan Jawa-Bali Nomor 004.K/021/DIR/2020 dan Nomor 007.K/DK-PJB/2020 tentang Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) PT Pembangkitan Jawa-Bali.

2. Guidelines for Reporting Violations (Whistleblowing System)

In order to ensure sound business practices, PJB enforces clean and good corporate governance through the implementation of the Whistleblowing System (WBS), which was confirmed in the Joint Decree between the Board of Directors of PT Pembangkitan Jawa-Bali and the Board of Commissioners of PT PT Pembangkitan Jawa-Bali No.004.K/ 021/DIR/2020 and No.007.K/DK-PJB/2020 regarding the Whistleblowing System of PT Pembangkitan Jawa-Bali.



3. Kebijakan Anti Gratifikasi

Seluruh Insan PJB dilarang menerima gratifikasi yang masuk dalam kategori Gratifikasi yang Wajib Dilaporkan yang diatur dalam Keputusan Bersama antara Direksi PT PJB dan Dewan Komisaris PT PJB Nomor 005.K/021/DIR/2017 dan Nomor 013.K/DK-PJB/2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelaporan dan Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan PT PJB, yakni gratifikasi yang berhubungan dengan jabatan dan berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya, serta merupakan penerimaan dalam bentuk apapun yang diperoleh Insan PJB dari pihak-pihak yang diduga memiliki keterkaitan dengan jabatan penerima atau tidak sah secara hukum.

4. Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)

PJB secara internal menetapkan kebijakan LHKPN melalui Surat Keputusan Bersama (SKB) antara Direksi dan Dewan Komisaris PT Pembangkitan Jawa-Bali Nomor 004.K/021/DIR/2017 tentang Pedoman Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) di lingkungan PT Pembangkitan Jawa-Bali. Pejabat Wajib Lapor LHKPN di lingkungan PT PJB, yaitu:

- a. Dewan Komisaris Perusahaan;
- b. Direksi Perusahaan;
- c. Wakil Perusahaan yang ditugaskan sebagai Direksi atau Komisaris di Anak Perusahaan dan Perusahaan Afiliasi;
- d. Karyawan Perusahaan pada jenjang jabatan struktural yang meliputi Manajemen Atas, Manajemen Menengah, Manajemen Dasar dan Supervisor Atas;
- e. Karyawan Perusahaan pada jenjang jabatan fungsional yang meliputi Fungsional 1, Fungsional 2 dan Fungsional 3;
- f. Pejabat Perencana Pengadaan dan Pejabat Pelaksana Pengadaan.

Perusahaan memastikan pemenuhan kepatuhan PJB terhadap pelaporan LHKPN melalui Bidang Kepatuhan yang melakukan *monitoring* melalui *e-filing*. Penyampaian LHKPN Tahun 2020 kepada KPK telah dilakukan secara tepat waktu oleh 831 Wajib LHKPN melalui e-lhkpn.kpk.go.id atau telah mencapai 100 % dari total Wajib LHKPN.

3. Anti-Gratification Policy

The entire PJB personnel is prohibited from accepting gratuities that are categorized as Compulsory Gratification as regulated in the Joint Decree between the Board of Directors of PT PJB and the Board of Commissioners of PT PJB No.005.K/021/DIR/2017 and No.013.K/DK-PJB/2017 concerning Guidelines for the Implementation of Gratification Reporting and Control within PT PJB, namely gratuities related to positions and contrary to their obligations or duties, as well as receipts in any forms obtained by PJB Personnel from parties suspected of having relationships with the recipient's position or are legally illegitimate.

4. State Official Wealth Report (LHKPN)

PJB internally determines the LHKPN policy through the Joint Decree between the Board of Directors and the Board of Commissioners of PT Pembangkitan Jawa-Bali No.004.K/021/DIR/2017 regarding Guidelines for State Official Wealth Report (LHKPN) within PT Pembangkitan Jawa-Bali. Officials required reporting the LHKPN within PT PJB are as follows:

- a. Board of Commissioners;
- b. Board of Directors;
- c. Company representatives assigned as the Board of Directors or the Board of Commissioners in Subsidiaries and Affiliated Companies;
- d. Employees at structural levels including Upper Management, Middle Management, Basic Management, and Upper Supervisor;
- e. Employees at functional positions including Functional 1, Functional 2, and Functional 3;
- f. Procurement Planning Officer and Procurement Implementing Officer.

The Company ensures the fulfillment with PJB's compliance with the LHKPN report through the Compliance Division which monitors through e-filing. The submission of the LHKPN 2020 to the KPK has been carried out on time by 831 LHKPN Mandatory through e-lhkpn.kpk.go.id or has reached 100% of the total LHKPN mandatory.



OPERASI-OPERASI YANG DINILAI MEMILIKI RISIKO TERKAIT KORUPSI [205-1]

OPERATIONS THAT HAVE CORRUPTION POTENTIALS [205-1]

PJB telah melakukan pengkajian risiko korporat dengan pendekatan *bottom up* maupun *top down* dalam mengidentifikasi risiko mulai dari unit pembangkit hingga bidang/divisi kantor pusat. Perusahaan secara rutin melakukan *monitoring* dan *review* atas seluruh risiko yang tergambar dalam profil risiko tahun 2020 melalui Aplikasi I-CARE (*Integrated - Compliance, Risk Management, Effective and Efficient Operation*).

Pada tahun 2020, risiko utama PJB teridentifikasi 12 (dua belas) risiko utama yang dapat menghambat pencapaian sasaran di tahun 2020. Risiko *Fraud* Korporat merupakan salah satu deskripsi detail dari Profil Risiko Korporat PJB Tahun 2020 No. 12 yaitu Pemenuhan dan *monitoring* kepatuhan terhadap regulasi yang belum optimal sehingga berdampak pada sanksi pidana, terhambatnya proses bisnis dan kinerja perusahaan.

PJB melakukan ratifikasi atas kebijakan anti penyuapan yang mengklasifikasikan jenis *fraud* (kecurangan) dapat dibagi menjadi 3 (tiga) antara lain, yang ditunjukkan pada gambar berikut:

- Corruption*
- Asset Misappropriation* (penyalahgunaan wewenang)
- Financial statement fraud* (manipulasi pelaporan keuangan)

Fraud Risk Assessment (Pemetaan) yang dilakukan pada bisnis proses baik Unit Pembangkit maupun Kantor Pusat menghasilkan 521 risiko, 77% terkait *Corruption* yang sebagian besar pada *Bribery* (penyuapan) - *Bid Rigging* (skema penipuan pada lelang pengadaan yaitu skema dimana pegawai membantu sebuah *vendor* untuk memenangkan suatu kontrak dengan perusahaan) sebanyak 131 risiko.

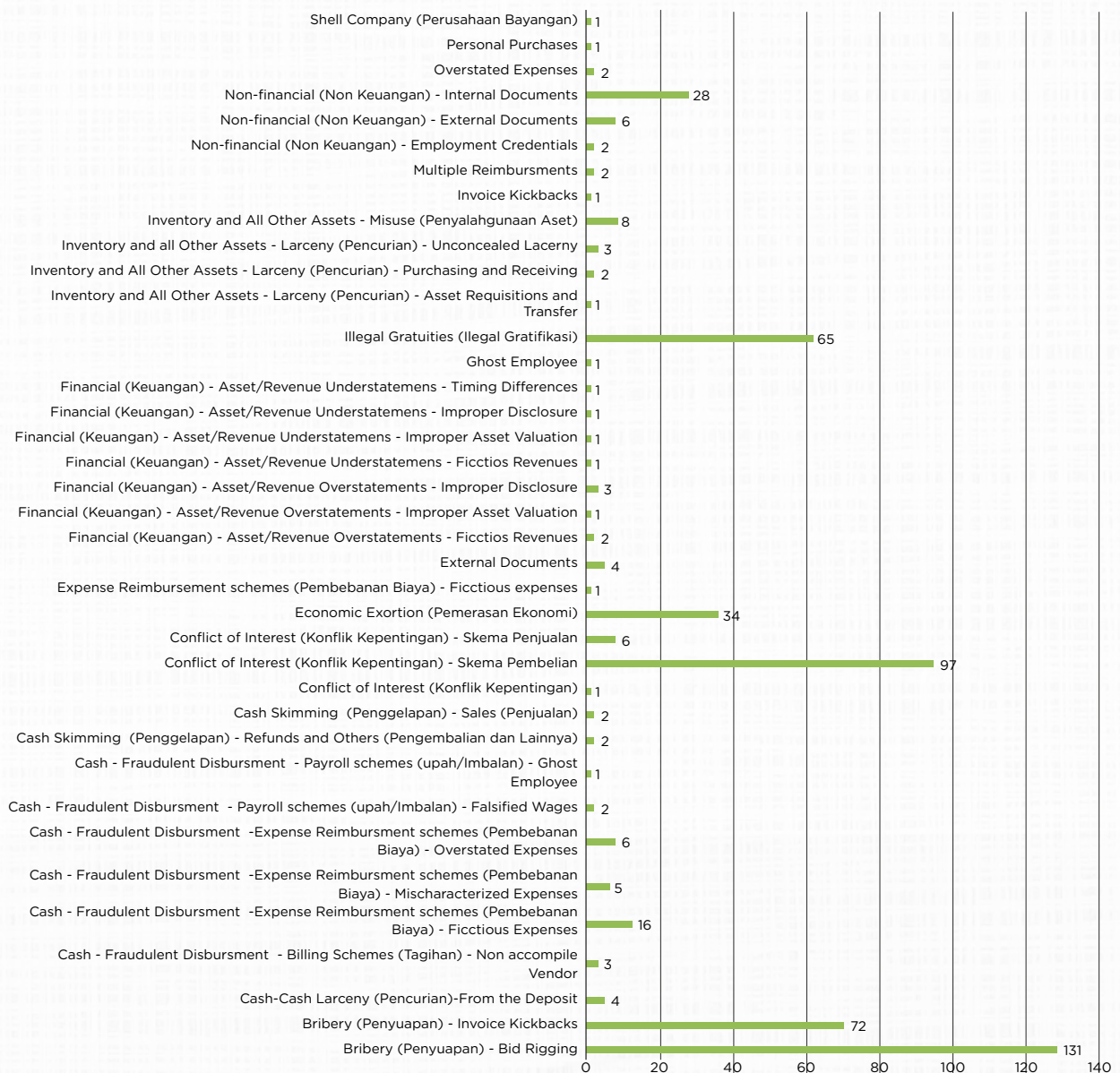
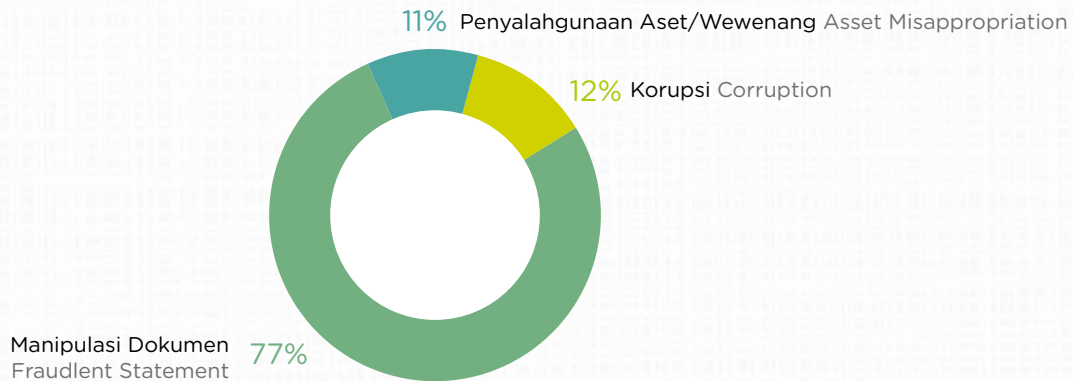
PJB has carried out the corporate risk assessment with the bottom-up and top-down approach in identifying risks from power plant units to divisions/ head office divisions. The Company routinely monitors and reviews all risks described in the risk profile 2020 through the I-CARE Application (*Integrated - Compliance, Risk Management, Effective and Efficient Operation*).

In 2020, PJB's main risks were identified as 12 (twelve) main risks that could hinder the achievement of 2020 targets. Corporate Fraud Risk is one of the detailed descriptions of PJB's Corporate Risk Profile 2020 No. 12, namely Fulfillment and Monitoring of Compliance with regulations that have not been optimal. Therefore, it has impacts on criminal sanctions, hindering business processes and the Company performance.

PJB ratified the anti-bribery policy that classifies fraud into 3 (three) types which are shown in the following picture:

- Corruption*
- Asset Misappropriation* (Abuse of Authority)
- Financial statement fraud* (Financial Reporting Manipulation)

Fraud Risk Assessment (Mapping) carried out on the business processes, both the Power Plant Unit and the Head Office showed 521 risks. It shows that 77% of risks related to *Corruption*, mostly in *Bribery* - *Bid Rigging* (fraud schemes in procurement auctions, namely a scheme where employees assist a vendor to win contract with the Company) of 131 risks.





KOMUNIKASI DAN PELATIHAN ANTI-KORUPSI [205-2]

ANTI-CORRUPTION COMMUNICATION AND TRAINING [205-2]

Sebagai penyamaan persepsi dan efektifitas gerakan pencegahan tindak korupsi, PJB telah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang bertema anti *fraud*/antikorupsi. Pendidikan dan pelatihan khusus menyangkut korupsi dilakukan melalui kegiatan workshop dan sosialisasi mengenai Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) dengan peserta antara lain Dewan Komisaris, Direksi dan *Senior Leader* PJB.

Daftar Program Komunikasi dan Pelatihan Anti-Korupsi untuk Dewan Komisaris, Direksi dan *Senior Leader* pada tahun 2020:

To equalize perceptions and effectiveness of the corruption prevention movement, PJB has organized education and training with the theme of anti-fraud/anti-corruption. Special education and training regarding corruption are carried out through workshops and socialization on the Anti-Bribery Management System (SMAP) with participants including the Board of Commissioners, the Board of Directors, and Senior Leaders of PJB.

List of Anti-Corruption Communication and Training Programs for the Board of Commissioners, the Board of Directors, and Senior Leaders in 2020:

No.	Nama Pelatihan Training Name	Tanggal Pelaksanaan Implementation Date	Peserta Participants	Penyelenggara Organizer
1	<i>Executive Briefing ISO 37001:2016 Anti Bribery Management System</i>	7 April 2020 April 7, 2020	Dewan Komisaris PT PJB PT PJB's Board of Commissioners	BPTH (Compliance Department)
2	Induksi SMAP kepada Direksi SMAP Induction to the Board of Directors	17 Juni 2020 June 17, 2020	Direksi PT PJB PT PJB's Board of Directors	BPTH (Compliance Department)
3	BOD <i>Talk</i>	23 April 2020 dan 18 Juni 2020 April 23, 2020 and June 18, 2020	Direksi dan <i>senior leader</i> dan seluruh karyawan PJB Board of Directors and senior leaders and all PJB employees	Sekretaris Perusahaan Corporate Secretary

Selain program kepada *Senior Leader*, PJB juga melaksanakan pelatihan dan *workshop* kepada karyawan PJB pada tahun 2020 sebagai berikut:

Apart from programs for Senior Leaders, PJB also carried out training and workshops for PJB employees in 2020 as follows:

No.	Nama Pelatihan Training Name	Tanggal Pelaksanaan Implementation Date	Peserta Participants	Penyelenggara Organizer
1	Pelatihan <i>Awareness Anti Bribery Management System ISO 37001:2016</i> Training of Awareness of Anti Bribery Management System ISO 37001:2016	9-10 Maret 2020 March 9-10, 2020	Karyawan PJB PJB employees	PJB Academy
2	Pelatihan Auditor Internal ISO 37001:2016 Training of Internal Auditor ISO 37001:2016	15-16 April 2020 13 Mei 2020 April 15-16, 2020 May 13, 2020	Karyawan PJB PJB employees	PJB Academy
3	<i>Workshop</i> BRA (ISO 37001:2016 SMAP)	18-19 Maret 2020 March 18-19, 2020	Karyawan PJB PJB employees	PJB Academy
4	BOD <i>Talk</i>	23 April 2020 dan 18 Juni 2020 April 23, 2020 and June 18, 2020	Direksi dan <i>senior leader</i> dan seluruh karyawan PJB Board of Directors and senior leaders and all PJB employees	Sekretaris Perusahaan Corporate Secretary



PJB juga merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi terhadap program komunikasi SMAP kepada pihak internal dan pihak eksternal. Upaya ini dilakukan untuk mengokohkan dan memperkuat internalisasi budaya dalam penerapan SMAP. Komunikasi telah dilakukan dengan berbagai metode yaitu:

- Melalui komunikasi langsung (*direct communication*) dalam rapat-rapat rutin internal, acara *supplier gathering*, acara *customer gathering* yang dihadiri oleh internal dan/atau eksternal.
- Melalui komunikasi tidak langsung (*indirect communication*) antara lain media sosial, *website*, *press release*, *screen display* yang tersedia di lingkungan kantor PT PJB.

Komunikasi bersifat interaktif, dua arah, termasuk bila ada hal yang perlu dilakukan eskalasi yang terkait SMAP juga dilakukan PT PJB sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab.

PT PJB memastikan komunikasi penerapan SMAP kepada internal dan eksternal dapat di insersi, diintegrasikan dengan program komunikasi yang telah ada maupun alat kendali penyusunan yang diterapkan oleh PT PJB seperti tertuang pada kontrak kerja dengan rekan bisnis maupun pihak lain yang relevan. [103-3]

PJB also plans, implements, and evaluates SMAP's communication program to internal and external parties. These efforts purpose to strengthen the culture internalization in the implementation of SMAP. Communication has been carried out by various methods, namely:

- Through direct communication in routine internal meetings, supplier gathering events, and customer gathering events attended by internal and/or external parties.
- Through indirect communication, including social media, websites, press releases, screen displays available in the PT PJB office environment.

Communication is interactive, two-way, including in case there are things need to be escalated related to SMAP, PT PJB is also carried out following the authorities and responsibilities:

PT PJB ensures that communication on SMAP implementation to internal and external can be inserted, integrated with existing communication programs and bribery control tools implemented by PT PJB such as; stated in the employment contract with business partners or other relevant parties. [103-3]

DISEMINASI DAN SOSIALISASI KEBIJAKAN/PROSEDUR ANTI KORUPSI [205-2] DISSEMINATION AND SOCIALIZATION OF ANTI-CORRUPTION POLICY/PROCEDURES [205-2]

Dalam rangka menegakkan tata kelola perusahaan yang bersih dan baik, Perusahaan berpartisipasi aktif dalam pencegahan praktek *fraud* dan korupsi. Program yang telah dilakukan dalam rangka pencegahan *fraud* dan korupsi dilakukan melalui Program Sosialisasi Peningkatan *awareness* kejadian *Fraud* di lingkungan kerja yaitu dengan melakukan sosialisasi kepada seluruh Insan Perusahaan serta *stakeholder* Perusahaan perihal Penerapan Pengendalian Gratifikasi. Kebijakan ini juga telah disosialisasikan Perusahaan kepada mitra perusahaan maupun masyarakat melalui pemasangan *banner* tentang anti korupsi/gratifikasi baik di Kantor Pusat maupun di seluruh unit kerja PJB.

To enforce clean and good corporate governance, the Company actively participates in preventing fraud and corruption practices. Programs in the context of preventing fraud and corruption are carried out through the Socialization Program to increase awareness of fraud incidents in the work environment, namely by conducting socialization to the entire Company Personnel and Company stakeholders regarding the Implementation of Gratification Control. These policies have also been socialized by the Company to the Company partners and the public through the banners on anti-corruption/gratification located both at the Head Office and in all PJB work units.



Penanaman nilai-nilai GCG juga dilakukan melalui portal internal sosialisasi melalui *e-mail* kepada seluruh pegawai, maupun publikasi melalui banner dan *website* Perusahaan yang dapat dilihat dan diunduh dengan mudah oleh pegawai Perusahaan maupun *stakeholders*.

GCG values are also instilled through the internal socialization portal via e-mail to the entire employees, as well as publications through banners and the Company's website which can be viewed and downloaded easily by the Company employees and stakeholders.

Jadwal sosialisasi yang telah dilakukan selama tahun 2020

The schedule of socialization held in 2020

No.	Kegiatan Sosialisasi Kebijakan Anti-Fraud Anti-Fraud Policy Socialization Activities	Tanggal Pelaksanaan Implementation Date	Keterangan Information
1.	Dukungan UPG dalam Sosialisasi Pencegahan Gratifikasi kepada karyawan di Unit-Unit PT Pembangunan Jawa-Bali serta Pengenalan Aplikasi COS PT PJB pada Sosialisasi GCG Unit PT PJB GMU Support in Socialization of Gratification Prevention to employees at PT Pembangunan Jawa-Bali Units and Introduction of PT PJB COS Applications at Socialization of GCG Unit of PT PJB	19 Mei 2020 May 19, 2020	Kantor Pusat dan <i>All Unit</i> PJB Head Office and All PJB Units
2.	Sosialisasi Pencegahan Gratifikasi kepada Mitra Kerja PT PJB Socialization of Gratification Prevention to PT PJB's Partners	16 Desember 2020 December 16, 2020	Kepada seluruh <i>Vendor</i> Kantor Pusat To all Head Office Vendors
3.	Sosialisasi Pencegahan Gratifikasi kepada Siswa OJT rekrutmen tingkat D3 Socialization of Gratification Prevention to the recruitment of OJT Students of Associate Degree level	3 Maret 2020 March 3, 2020	
4.	Sosialisasi Pencegahan Gratifikasi pada Forum <i>Senior Leader</i> di Kantor Pusat Socialization of Gratification Prevention at the Senior Leaders Forum at Head Office	7 April 2020 April 7, 2020	<i>Excutive briefing</i> kepada <i>Para Senior Leader</i> Executive briefing to Senior Leaders
		17 Juni 2020 June 17, 2020	Induksi Direksi PT PJB Induction of the Board of Directors of PT PJB
6	Pemberitahuan Larangan Menerima Parcel/Bingkisan atau hadiah lainnya Notice of Prohibition of Accepting Parcels/Gifts or other gifts	15 Mei 2020 May 15, 2020	
		10 Desember 2020 December 10, 2020	
7	Pelaksanaan Survey Pemahaman Gratifikasi PT PJB Implementation of Gratification Comprehension Survey of PT PJB	09 Juni 2020 June 9, 2020	Semester 1 - 2020
		13 Oktober 2020 October 13, 2020	Semester 2 - 2020

INSIDEN KORUPSI YANG TERBUKTI DAN TINDAKAN YANG DIAMBIL [205-3]

PROVEN CORRUPTION INCIDENTS AND ACTIONS TAKEN [205-3]

Pada tahun 2020, tidak terdapat insiden korupsi yang terbukti yang mengakibatkan karyawan diberhentikan atau dihukum karena korupsi serta tidak terdapat insiden yang terbukti yang mengakibatkan kontrak dengan mitra bisnis diakhiri atau tidak diperbarui karena pelanggaran terkait korupsi. [205-3]

In 2020, there were no proven corruption incidents that dismissed or punished employees, moreover, there were no proven incidents that terminated contracts with business partners or were not renewed due to corruption-related violations. [205-3]



WHISTLEBLOWING SYSTEM (WBS)

SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN [205-3, 102-17]

VIOLATION REPORTING SYSTEM [205-3, 102-17]

PJB menyadari bahwa praktik bisnis erat kaitannya dengan tindakan-tindakan pelanggaran. Untuk memastikan praktik bisnis yang sehat, menjunjung etika dan berintegritas tinggi serta mencegah Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan gratifikasi dalam program PJB Bersih, PJB mengimplemetasikan Sistem Pelaporan Pelanggaran. Sistem pelaporan pelanggaran PJB dibagi dalam 2 jenis pelaporan sebagai berikut:

1. Pelaporan Gratifikasi yang dialami oleh Karyawan PJB sendiri dapat dilaporkan ke UPG PJB (Bidang Kepatuhan Kantor Pusat PJB)
2. Pelaporan Gratifikasi yang dialami rekan kerja lain atau pelaporan pelanggaran lainnya dapat dilaporkan melalui *Whistleblowing System* (WBS)

Whistleblowing System (WBS) merupakan sistem yang dijalankan sebagai saluran penyampaian laporan dugaan pelanggaran oleh insan PJB, guna dilakukan pengelolaan dan tindak lanjut yang diperlukan. PJB telah memiliki kebijakan WBS berdasarkan Keputusan Direksi No.069.K/010/DIR/2010. Pada tahun 2012, PJB melakukan revisi atas kebijakan WBS berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) antara Direksi dan Dewan Komsiaris No.095.K/010/DIR/2012 dan No. 007.K/DK/PJB/2012.

Whistleblowing System (WBS) akan menampung, mengolah dan menindaklanjuti serta membuat pelaporan atas informasi yang disampaikan oleh pelapor mengenai tindakan pelanggaran yang terjadi di lingkungan PJB. WBS dikendalikan oleh sebuah komite WBS yaitu Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran yang dibentuk berdasarkan Keputusan Direksi Nomor 037.K/020/DIR/2019 yang beranggotakan perwakilan dari Pengawasan Internal, Sumber Daya Manusia, Hukum, Keuangan dan fungsi lain yang diperlukan sesuai dengan kompetensi dan keahliannya. Jenis pelanggaran yang dapat dilaporkan dalam kebijakan WBS meliputi benturan kepentingan, korupsi, kecurangan, pencurian/penggelapan, pelanggaran dalam proses pengadaan barang dan jasa, penyalahgunaan jabatan/kewenangan, serta suap dan gratifikasi.

PJB realizes that business practices are closely related to violations. To ensure sound business practices, uphold ethics and high integrity, as well as prevent Corruption, Collusion, and Nepotism, and gratification in the PJB Bersih program, PJB implements the Violation Reporting System. The PJB violation reporting system is divided into two types of reporting as follows:

1. Gratification reports experienced by PJB employees can be reported to PJB GMU (Compliance Division of PJB Head Office)
2. Gratification reports experienced by other colleagues or other reporting violations can be reported through the *Whistleblowing System* (WBS)

Whistleblowing System (WBS) is the submitting report system of alleged violations by PJB personnel to be managed and followed up. PJB has the WBS policy based on the the Board of Directors Decree No.069.K/010/DIR/2010. In 2020, PJB updated the previous WBS policy based on the letter Joint Decree between the Board of Directors and the Board of Commissioners No.095.K/010/DIR/2012 and No. 007.K/DK/PJB/2012.

The *Whistleblowing System* (WBS) will accommodate, process and follow up as well as make a report on the information submitted by the reporter regarding the violations that occurred within PJB. WBS is controlled by a WBS committee, namely the Violation Complaints Management Committee which was formed based on the Decree of the Board of Directors Number 037.K/020/DIR/2019 which consists of representatives from Internal Control, Human Resources, Legal, Finance and other functions required according to their competence and expertise. Types of violations that can be reported in the WBS policy include conflicts of interest, corruption, fraud, theft/ embezzlement, violations in the process of procuring goods and services, abuse of position/authority, as well as bribes and gratuities.



Efektivitas implementasi kebijakan *Whistleblowing System* (WBS) diyakini oleh PJB mampu mendeteksi dini *fraud*/ pelanggaran yang terjadi di lingkungan Perusahaan. Melalui kebijakan ini, saksi sebagai pelapor diberikan fasilitas dalam menyampaikan dugaan pelanggaran dengan jaminan kerahasiaan identitas oleh Komite WBS. Oleh karena itu karyawan, *supplier*, maupun *stakeholders* tidak perlu khawatir ketika melaporkan pengaduan.

Saluran pelaporan yang tersedia untuk melaporkan pelanggaran yaitu melalui:

1. Surat Tertulis

Membuat surat tertulis yang ditujukan kepada:

**Komite Pengelola Pengaduan Pelanggaran
PT Pembangunan Jawa-Bali
Jalan Ketintang Baru No.11 Surabaya 60231 Indonesia**

2. Email: pengaduan@ptpjb.com

3. Website PJB: www.ptpjb.com

4. Telepon/WhatsApp/SMS: 08113388448

5. Kotak Pengaduan di gedung utama PT PJB Kantor Pusat dan gedung administrasi seluruh Unit Kerja PT PJB

Untuk memberikan pemahaman dan internalisasi WBS secara berkala melakukan sosialisasi kepada seluruh pihak internal maupun *stakeholder* eksternal. Sosialisasi kepada pihak internal Perusahaan dilakukan melalui berbagai media, antara lain forum tatap muka, situs web Perusahaan, visual manajemen, dan Laporan Tahunan. Sedangkan sosialisasi kepada pihak eksternal Perusahaan dilakukan melalui situs web Perusahaan, Laporan Tahunan, *Supplier Gathering* dan forum lainnya.

The effectiveness of the Whistleblowing System (WBS) policy implementation can be detected in early fraud/ violations that occur within the Company. Through this policy, witnesses as whistleblowers are given the facility to convey alleged violations with the guarantee of identity confidentiality by the WBS Committee. Therefore, employees, suppliers, and stakeholders do not need to worry when reporting complaints.

The available reporting channels for reporting violations are through the following:

1. Written Letter

Write a written letter addressed to:

**Whistleblowing Management Committee
PT Pembangunan Jawa Bali
Jalan Ketintang Baru No.11 Surabaya 60231 Indonesia**

2. Email: pengaduan@ptpjb.com

3. PJB website: www.ptpjb.com

4. Phone/WhatsApp/SMS: 08113388448

5. Complaint Box in the main building of PT PJB Head Office and the administration building of all PT PJB Work Units

In order to provide understanding and internalization of the WBS, periodical socialization is held to the entire internal parties and external stakeholders. Socialization to the Company's internal parties is carried out through various media, including face-to-face forums, the Company's website, management visuals, and the Annual Report. Meanwhile, socialization to external parties of the Company is carried out through the Company's website, Annual Report, Supplier Gathering, and other forums.

JUMLAH PENGADUAN WBS & PENANGANANNYA TAHUN 2020 [205-3]

TOTAL WBS COMPLAINTS & HANDLING IN 2020 [205-3]

Sampai dengan Desember 2020, jumlah pengaduan WBS yang masuk sebanyak 3 (tiga) dan berdasarkan verifikasi yang masuk ke tahap tindak lanjut sebanyak 2 (dua) laporan pelanggaran. Berikut laporan yang masuk ke tahap tindak lanjut sepanjang tahun 2020:

As of December 2020, the total WBS complaints were 3 (three) complaints and based on verification, there were 2 (two) reports of violations in the follow-up stage. The following are reports that have entered the follow-up stage in 2020:



Tindak Lanjut Pelaporan

Follow Up Reporting

No.	Pelapor Whistleblower	Kategori Laporan Pelanggaran Violation Report Category	Penanganan Handling	Sanksi/Tindak Lanjut Pengaduan Pengaduan yang telah Selesai Sanctions/Follow-Up on Complaints that have been Completed
1	Perorangan (Identitas dirahasiakan) Individual (identity withheld)	Pelanggaran SOP Perusahaan terutama terkait dengan pengadaan barang dan jasa, pemberian manfaat dan remunerasi Violations of the Company's SOP, mainly related to the procurement of goods and services, the provision of benefits, and remuneration	Komite WBS menindaklanjuti laporan tersebut dengan menghubungi Pelapor untuk mengkonfirmasi lebih lanjut, namun tidak mendapatkan respon. Di samping itu, Komite WBS juga mereview bukti pendukung yang ada namun tidak terdapat indikasi pelanggaran. Lebih dari itu, Komite WBS juga melakukan pendalaman melalui proses audit pada unit, namun tidak menemukan indikasi pelanggaran dimaksud. The WBS Committee followed up on the report by contacting the Whistleblower to confirm further but did not receive any responses. In addition, the WBS Committee also reviewed the available supporting evidence but there were no indications of violations. Moreover, the WBS Committee also conducted the in-depth investigation through the audit process at the unit but did not find any indications of the violation.	Sehubungan dengan hal tersebut maka status pelaporan dinyatakan 'tidak dilanjutkan'. In this connection, the reporting status is declared 'discontinued'.
2	Vendor	Pelanggaran SOP Perusahaan terutama terkait dengan pengadaan barang dan jasa, pemberian manfaat dan remunerasi Violations of the Company's SOP, mainly related to the procurement of goods and services, the provision of benefits, and remuneration	Komite WBS menindaklanjuti laporan tersebut dengan melakukan proses konfirmasi, klarifikasi serta review terhadap Pelapor dan Terlapor. The WBS Committee followed up on the report by conducting a confirmation, clarification, and review process for the Reporting Party and the Reported Party.	Sehubungan dengan hal tersebut maka status pelaporan dinyatakan 'proses tindak lanjut'. In this connection, the reporting status is declared as a 'follow-up process'.
3	Vendor	Perbuatan yang Membahayakan K3 atau Membahayakan Keamanan Perusahaan Actions that endanger the OHS or endanger the Company Security	Komite WBS menindaklanjuti laporan tersebut dengan melakukan proses konfirmasi, klarifikasi serta review terhadap Pelapor dan Terlapor. The WBS Committee followed up on the report by conducting a confirmation, clarification, and review process for the Reporting Party and the Reported Party.	Sehubungan dengan hal tersebut maka status pelaporan dinyatakan 'proses tindak lanjut'. In this connection, the reporting status is declared as a 'follow-up process'.

MANAJEMEN PEMASOK SUPPLIER MANAGEMENT

Penting bagi PJB untuk menjaga tata kelola rantai pasokan untuk memastikan efektifitas dan efisiensi operasional. Salah satu titik krusial risiko terjadinya *fraud* adalah hubungan dengan pihak penyedia barang dan jasa. PJB selalu berusaha menjaga interaksi dengan para pemasok agar tetap sinergis dan profesional sesuai dengan Kebijakan Pengelolaan Rantai Pasokan (*Supply Chain Management/SCM*) yang telah diatur dalam Surat Keputusan Direksi No.100.K/010/DIR/2017 dan perubahannya pada Peraturan Direksi Nomor 042.P/019/DIR/2020 Tentang Pedoman Pengadaan Barang-Jasa PJB.

PJB needs to maintain supply chain governance to ensure operational effectiveness and efficiency. One of the crucial points of risk of fraud is the relationship with the providers of goods and services. PJB always tries to maintain interaction with suppliers to become synergistic and professional following the Supply Chain Management (SCM) Policy which has been regulated in the Board of Directors Decree No.100.K/010/DIR/2017 and its amendments to the Board of Directors Decree No.042.P/019/DIR/2020 concerning PJB Goods and Services Procurement Guidelines and supported



Serta didukung dengan Surat Keputusan Direksi No.101.K/010/DIR/2017 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Barang/Jasa PT Pembangkitan Jawa-Bali dan Surat Keputusan Direksi No.102.K/010/DIR/2017 serta perubahannya pada Peraturan Direksi Nomor 046.P/019/DIR/2020 Tentang Kewenangan Pengadaan Barang-Jasa PJB

Untuk menjamin proses interaksi dengan pemasok berjalan efektif, adil dan mendukung tujuan PJB, kami telah mengembangkan sistem pengelolaan pemasok dengan aplikasi *Vendor Management System* (VMS). VMS adalah aplikasi registrasi *supplier* untuk menjadi rekanan PJB serta menyimpan *database supplier* secara lengkap. VMS mempunyai 5 sub-modul yaitu: Daftar Penyedia Perusahaan (DPP), Daftar Penyedia Terseleksi (DPT), *Vendor Performance*, *Survey Kepuasan Supplier*, dan *Compliance Management*.

by the Board of Directors Decree No.101.K/010/DIR/2017 concerning Technical Guidelines for the Procurement of Goods/Services for PT Pembangkitan Jawa-Bali and the Board of Directors Decree No.102.K/010/DIR/2017 as well as its amendments to the Board of Directors Regulation No.046.P/019/DIR/2020 concerning PJB's Goods-Services Procurement Authority

To ensure the interaction process with suppliers runs effectively, fairly, and supports PJB's objectives, we have developed the supplier management system with the Vendor Management System (VMS) application. The VMS is supplier registration application to become PJB partner and stores a complete supplier database. The VMS has five sub-modules, namely List of Company Providers (LoCP), List of Selected Providers (LoSP), Vendor Performance, Supplier Satisfaction Survey, and Compliance Management.

INTEGRATED MANAGEMENT SYSTEM (102-12)

Sertifikasi PAS 99:2012 PJB membuktikan bahwa penerapan PJB-IMS 2.0 *Enterprise Architecture* di lingkungan Perusahaan mempunyai andil dalam memaksimalkan efektivitas dan efisiensi roda operasional Perusahaan. Implementasi PJB-IMS 2.0 menjadikan dokumentasi sistem manajemen menjadi lebih ringkas serta memudahkan pemeliharaan atas berbagai sistem manajemen dengan mengeliminasi dan mengurangi dokumentasi serta mengurangi duplikasi. Proses audit juga dapat diintegrasikan dan frekuensinya dapat dikurangi. Secara keseluruhan, implementasi PJB-IMS menghadirkan efisiensi bagi Perusahaan melalui penghematan waktu, biaya, dan minimalisasi gangguan kegiatan bisnis.

PJB menetapkan, mengimplementasikan, mendistribusikan, memelihara, meninjau ulang, dan menyempurnakan PJB-IMS 2.0 sesuai kebutuhan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Direksi Nomor 003.P/O/DIR/2019 tentang Implementasi PJB-IMS 2.0 di PT Pembangkitan Jawa-Bali.

PJB-IMS mengintegrasikan standar internasional maupun standar nasional yang mencakup:

1. Sistem Manajemen Mutu ISO 9001;
2. Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001;
3. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja ISO 45001;
4. Sistem Manajemen Energi ISO 50001;
5. Sistem Manajemen Aset ISO 55001;

Certification of PAS 99:2012 proves that the implementation of PJB-IMS 2.0 Enterprise Architecture in the Company's environment has contributed to maximizing the effectiveness and efficiency of the Company's operations. The implementation of PJB-IMS 2.0 makes management system documentation more concise and facilitates maintenance over various management systems by eliminating and reducing documentation and duplication. Audit processes can also be integrated and their frequency can be reduced. Overall, the implementation of PJB-IMS brings efficiency to the Company by saving time, costs, and minimizing disruption to business activities.

PJB establishes, implements, distributes, maintains, reviews, and improves PJB-IMS 2.0 as needed. Furthermore, it is following the Board of Directors Regulation No.003.P/O/DIR/2019 concerning the Implementation of PJB-IMS 2.0 at PT Pembangkitan Jawa-Bali.

PJB-IMS integrates international and national standards including:

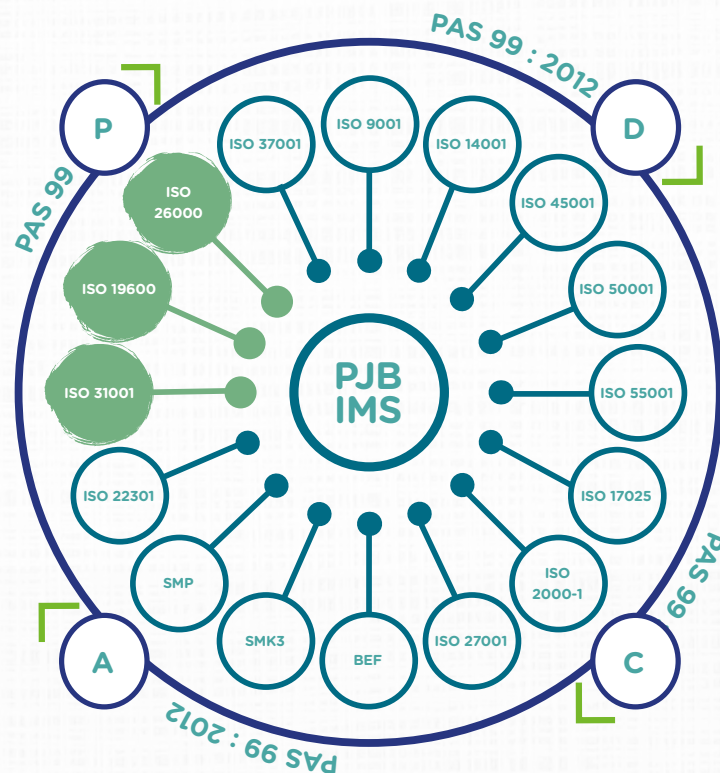
1. ISO 9001 Quality Management System;
2. ISO 14001 Environmental Management System;
3. ISO 45001 Occupational Health and Safety Management System;
4. ISO 50001 Energy Management System;
5. ISO 55001 Asset Management System;



- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 6. Sistem Manajemen Pelayanan Teknologi Informasi ISO 20000-1; 7. Sistem Manajemen Keamanan Informasi ISO 27001; 8. Standar Akreditasi Laboratorium Pengujian dan Kalibrasi ISO 17025; 9. Sistem Manajemen Kepatuhan ISO 19600; 10. Sistem Manajemen Risiko ISO 31000; 11. Sistem Manajemen Anti Penyuapan ISO 37001 12. Sistem Manajemen Keberlangsungan Bisnis ISO 22301; 13. Sistem Manajemen Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) ISO 26000; 14. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3); 15. Sistem Manajemen Pengamanan (SMP); 16. <i>Baldrige Excellence Framework</i> 17. dan Sistem Manajemen lain yang terintegrasi dengan PJB IMS. | <ul style="list-style-type: none"> 6. ISO 20000-1 Information Technology Service Management System; 7. ISO 27001 Information Security Management System; 8. ISO 17025 Testing and Calibration Laboratory Accreditation Standard; 9. ISO 19600 Compliance Management System; 10. ISO 31000 Risk Management System; 11. ISO 37001 Anti-Bribery Management System 12. ISO 22301 Business Continuity Management System; 13. ISO 26000 Corporate Social Responsibility Management System; 14. Occupational Health and Safety Management System (OHSMS); 15. Security Management System (SMP); 16. Baldrige Excellence Framework 17. And other integrated Management Systems with PJB IMS. |
|--|--|

Kekuatan PJB-IMS digambarkan dalam gambaran proses berikut, dimana seluruh aktivitas yang dijalankan sesuai dengan konsep *Plan - Do - Check - Action* pada setiap sistem manajemen yang diimplementasikan.

The strength of PJB-IMS is described in the following process description, where all activities are carried out following the Plan - Do - Check - Action concept on each implemented management system.



sudah bersertifikasi
certified



sudah diimplementasikan sesuai standar guide
implemented based on guideline standard





KONTRIBUSI EKONOMI BERKELANJUTAN

SUSTAINABLE ECONOMIC
CONTRIBUTION



www.ptpjb.com





KONTRIBUSI EKONOMI BERKELANJUTAN

SUSTAINABLE ECONOMIC CONTRIBUTION

MENGELOLA KINERJA EKONOMI BERKELANJUTAN

MANAGING SUSTAINABLE ECONOMIC PERFORMANCE

Pengelolaan kinerja ekonomi PJB bertujuan untuk tumbuh secara berkelanjutan sehingga mampu menciptakan manfaat untuk seluruh *stakeholder* dari kehadirannya. Pencapaian pengelolaan ekonomi diukur dari capaian manfaat untuk *stakeholder* dan pembangunan berkelanjutan diwujudkan dalam bentuk dividen untuk pemegang saham, manfaat ekonomi langsung untuk masyarakat dan pembangunan lokal. Dalam mendorong peningkatan efektivitas dampak kontribusi ekonomi langsung, kami berusaha mendorong pertumbuhan pemakaian sumberdaya setempat untuk setiap produk dan jasa yang dibutuhkan perusahaan. Selain itu juga meningkatkan efektivitas program pengembangan masyarakat sebagai salah satu komponen kontribusi ekonomi yang langsung dibelanjakan perusahaan dan berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan. Tujuan ini adalah komitmen PJB untuk berkontribusi pada capaian SDGs dalam pencapaian penyediaan Pekerjaan Layak Dan Pertumbuhan Ekonomi (Tujuan SDGs ke 8). [103-2]

Disisi lain terdapat peluang terkait perubahan iklim yakni makin murah dan berkembangnya teknologi surya, terdapat sumber energi alternatif yang lebih ramah lingkungan di Indonesia. PJB menjawab tantangan dalam menurunkan emisi gas rumah kaca dengan mulai melakukan diversifikasi sumber energi lebih ramah lingkungan. Pada saat yang sama, PJB juga mengelola dampak ekonomi, lingkungan dan sosialnya. Oleh karena itu, perusahaan menerapkan konsep *green and clean energy company* melalui pendekatan ISO 14001 dan ISO 50001 yang telah diimplementasikan secara konsisten demi akselerasi efisiensi kinerja. [103-2]

Selain dari itu PJB juga mempunyai program Pemeliharaan Kesehatan Bagi Pensiunan. Pensiunan dan keluarganya mendapatkan bantuan pemeliharaan kesehatan sesuai dengan Keputusan Direksi Nomor 039.K/010/ DIR/2017 tentang Bantuan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Pegawai Yang Telah Berhenti Bekerja (Pensiunan) di PJB. [103-2]

PJB's economic performance management purposes to grow sustainably to create benefits for all stakeholders. The economic management achievement is measured by the benefit achievement for the stakeholders. Moreover, sustainable development is realized in the form of dividends for the shareholders, direct economic benefits for the community, and local development. In supporting the effectiveness of the direct economic contribution impacts, we strive to encourage growth in the use of local content for every product and service spent by the Company. In addition, it also increases the effectiveness of community development programs as one component of the economic contribution that is directly spent by the Company and contributes to sustainable development. This objective is PJB's commitment to contributing to SDGs achievement in reaching the provision of Proper Work and Economic Growth (SDG's Goal 8). [103-2]

On the other hand, there are opportunities related to climate changes, namely the cheaper and development of solar technology, there are alternative energy sources that are more environmentally friendly in Indonesia. PJB responds to the challenge of reducing greenhouse gas emissions by starting to diversify energy sources that are more environmentally friendly. At the same time, PJB also manages its economic, environmental, and social impacts. Therefore, the Company applies the concept of the green and clean energy company through the ISO 14001 and ISO 50001 approaches which have been implemented consistently for accelerating performance efficiency. [103-2]

Besides that, PJB also has the Health Care program for Retirees. Retirees and their families receive health care assistance following the Board of Directors Decree No.039.K/010/DIR/2017 concerning Health Care Assistance for Employees Who Have Stopped Working (Retired) at PJB. [103-2]



KONTRIBUSI EKONOMI LANGSUNG

DIRECT ECONOMIC CONTRIBUTION

Kami sangat peduli dengan nilai ekonomi langsung yang didistribusikan PJB sebagai bentuk komitmen PJB untuk hadir memberikan manfaat pada *stakeholders* dan pembangunan berkelanjutan. Capaian kontribusi tersebut tentu tidak terlepas dari kinerja ekonomi diperlihatkan oleh tingkat kesehatan Perusahaan yang dinilai berdasarkan Kriteria Penilaian yang ditetapkan pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) RKAP Tahun 2020 menghasilkan nilai “AAA” kategori “Sehat” dengan Skor **99,78**. [103-3]

Sampai dengan akhir tahun 2020, PJB telah membukukan laba bersih sebesar Rp 7,70 Triliun atau 113,24% dari RKAP 2020 Rp 6,80 Triliun. Pendapatan usaha sebesar Rp 30,43 Triliun dengan porsi terbesar, yaitu dari penjualan tenaga listrik sebesar Rp 25,48 Triliun. Selanjutnya pendapatan jasa O&M sebesar Rp 4,09 Triliun, pendapatan jasa EPC Rp 702,93 Miliar dan pendapatan usaha lainnya Rp 160,94 miliar. Pendapatan di luar usaha mencapai sebesar Rp 1,71 Triliun atau 181,49% dari RKAP 2020 sebesar Rp 944,69 miliar. Tercapainya laba bersih tersebut didukung dengan upaya-upaya efisiensi serta kontribusi perolehan laba investasi di asosiasi sebesar Rp 1,95 Triliun.

Selain itu, kinerja ekonomi PJB pada 2020 menghasilkan ROA sebesar 4,39% dan ROE sebesar 4,66%. Seiring dengan upaya memajukan performa ekonomi perusahaan yang menunjukkan kekuatan dan kesehatan finansialnya.

Tabel di bawah ini menunjukkan jumlah nilai ekonomi yang dihasilkan, didistribusikan dan ditahan yang merupakan dampak aktivitas bisnis PJB. (201-1)

We are very concerned with the direct economic value distributed by PJB as actualization of PJB’s commitment to providing benefits to the stakeholders and sustainable development. The achievement of this contribution is certainly inseparable from the economic performance shown by the soundness of the Company, assessed based on the Assessment Criteria set at the ABOP 2020 of General Meeting of Shareholders (GMS), resulting in “AAA” value in the “Sound” category with score of **99,78**. [103-3]

As of the end of 2020, PJB has recorded the net profit of Rp7,70 trillion or 113,24% of the ABOP 2020 of Rp6,80 trillion. Operating income is Rp30,43 trillion with the largest portion, which is from electricity sales of Rp25,48 trillion. Furthermore, the O&M service revenue was Rp4,09 trillion, the EPC service revenue was Rp702,93 billion and other operating revenues were Rp160,94 billion. Non-business income reached Rp1,71 trillion or 181,49% of the ABOP 2020 of Rp944,69 billion. The achievement of the net profit was supported by efficiency efforts and the contribution of profit on investment in associations by Rp1,95 trillion.

Also, the PJB’s economic performance in 2020 resulted in the ROA of 4,39% and the ROE of 4,66%, along with efforts to bring the Company’s economic performance forward that shows its financial strength and health.

The table below shows the total economic value generated, distributed, and retained which is the impact of PJB’s business activities. [201-1]



Nilai Ekonomi Economic Value	Jumlah (Rp Juta) Total (Rp Million)			Persentase (%) Percentage (%)		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Nilai Ekonomi Langsung yang Dihasilkan Generated Direct Economic Value						
Pendapatan usaha Revenues						
a. Penjualan tenaga listrik Sales of Electricity	25.476.470	33.681.317	34.757.316	79,25%	82,80%	82,77%
b. Pendapatan usaha lainnya (terdiri dari operasi dan pemeliharaan, konstruksi dan lainnya) Other Operating Revenue (consist of operation and maintenance, construction, and others)	4.957.706	6.076.633	6.063.710	15,42%	14,94%	14,44%
Penghasilan keuangan Finance Income	126.658	115.096	65.446	0,39%	0,28%	0,16%
Keuntungan (kerugian) kurs mata uang asing-bersih Gain (loss) on foreign exchange - net	-8.913	-46.799	37.301	-0,03%	-0,12%	0,09%
Bagian laba bersih entitas asosiasi dan ventura bersama Share in net income of associates and joint ventures	1.952.507	891.393	1.064.508	6,07%	2,19%	2,53%
Lain-lain bersih Others - net	-355.769	-41.410	6.584	-1,11%	-0,10%	0,02%
Jumlah Nilai Ekonomi yang Dihasilkan Total Generated Economic Value	32.148.659	40.676.230	41.994.865	100%	100%	100%
Nilai Ekonomi yang Didistribusikan Distributed Economic Value						
Beban Usaha Operating Expenses						
a. Beban bakar dan pelumas Fuel and lubricants	11.538.786	18.830.297	22.323.942	37,08%	47,14%	56,13%
b. Pemeliharaan Maintenance	4.180.398	4.798.897	4.761.927	13,43%	12,01%	11,97%
c. Penyusutan Depreciation	3.277.413	3.699.338	3.938.110	10,53%	9,26%	9,90%
d. Kepegawaian Personnel	1.682.988	1.701.177	1.606.814	5,41%	4,26%	4,04%
e. Pembelian tenaga listrik Purchased electricity	325.288	332.016		1,05%	0,83%	0,00%
f. Lain-lain Others	903.679	1.701.167	1.703.388	2,90%	4,26%	4,28%
Beban Keuangan Finance Cost	-	-	-			
Pembayaran dividen Dividend Payment	6.645.392	5.904.512	3.668.635	21,36%	14,78%	9,22%
Beban pajak Tax Expense	2.536.295	2.950.016	1.743.252	8,15%	7,38%	4,38%
Beban CSR CSR Expense	26.648	32.229	23.576	0,09%	0,08%	0,06%
Jumlah Nilai Ekonomi yang Didistribusikan Total Distributed Economic Value	31.116.887	39.949.649	39.769.644	100%	100%	100%
Nilai Ekonomi yang Ditahan Retained Economic Value	1.031.772	726.581	2.225.221			

Terdapat perubahan nilai ekonomi yang ditahan dibanding tahun sebelumnya, yakni pada tahun laporan 2019 adalah Rp 726.581 juta, pada tahun 2020 menjadi Rp1.031.772 juta. Perubahan tersebut merupakan upaya konsistensi PJB dalam menjaga pertumbuhan bisnis yang selalu berimbang dengan nilai ekonomi yang didistribusikan selalu tumbuh penciptaan kesejahteraan bersama.

There was a change in the retained economic value compared to the previous year in 2019 by Rp726.581 million, in 2020 amounted to Rp1.031.772 million. These changes are PJB's consistent efforts in maintaining business growth that is always balanced with the distributed economic value, always growing and creating shared prosperity.



MENGELOLA PELUANG DAN RESIKO PERUBAHAN IKLIM

MANAGING CLIMATE CHANGE OPPORTUNITIES AND RISK

Perubahan iklim secara langsung berisiko pada kegiatan operasional PJB. Sebesar 1.281 MW pembangkit PJB merupakan Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) yang sensitif terhadap *volume* dan arus sungai. Penurunan 1% di aliran sungai dapat mengurangi produksi listrik sekitar 3%, karena air mengalir melalui beberapa pembangkit listrik di wilayah sungai tersebut. Di beberapa daerah, terutama pada saat curah hujan meningkat, operasi bendungan harus disesuaikan untuk mencegah banjir di hilir. Menjaga aliran sungai untuk bendungan hidroelektrik bisa menyajikan konflik dengan kegiatan lain, seperti restorasi habitat Fauna. Begitupun sebaliknya, ketika curah hujan menurun, ketersediaan air yang cukup untuk operasi pembangkit menurun sehingga produksi listrik pun tidak optimal.

Kebijakan PJB dalam merespon peluang dan risiko perubahan iklim bertujuan untuk memastikan kontribusi ekonomi PJB selaras dengan tujuan pembangunan berkelanjutan, terutama terkait tujuan SDGs yang ke 13. Kebijakan tersebut sedang dikembangkan oleh PJB dengan tujuan melakukan mitigasi terhadap risiko perubahan iklim serta memanfaatkan peluang yang tumbuh dari isu perubahan iklim. [103-2]

Adapun inisiatif yang telah dilakukan PJB untuk menangkap peluang sekaligus mitigasi risiko perubahan iklim adalah:

1. Pengembangan diversifikasi sumber energi dengan memanfaatkan energi matahari, saat ini PJB telah memiliki PLTS sebagai Pembangkit Riset dengan kapasitas 1 MW di Purwakarta, Jawa Barat.
2. Peralihan sumber energi PLTU dari fosil ke sumber energi terbarukan melalui program Co-Firing. PJB telah berhasil melaksanakan Go Live Komersial Co-Firing di 7 unit PLTU yakni PLTU Paiton 1-2, PLTU Pacitan, PLTU Ketapang, PLTU Rembang, PLTU Paiton 9, PLTU Tanjung Awar Awar dan PLTU Indramayu. Pemanfaatan *bioenergy* dalam program *Co-firing* sejak Go Live Komersial PLTU Paiton #1-2 pada 10 Juni 2020 telah mencapai lebih dari 29.000 Ton biomassa dan lebih dari 31.000 Mwh *Green* telah dibangkitkan.

Climate change is directly risky to PJB's operational activities. PJB's power plant of 1.281 MW is the Hydroelectric Power Plant (HPP) which is sensitive to the river volume and flow. Reduction of 1% in river flow can reduce electricity production by about 3% due to the water flows through several power plants in the river basin. In some areas, especially when there is heavy rain, dam operations must be adjusted to prevent downstream flooding. Keeping rivers flowing for hydroelectric dams can result in conflicts with other activities, such as the restoration of fauna habitat. On the other hand, when rainfall decreases, the availability of sufficient water for power plant operations decreases so as the electricity production is not optimal.

PJB's policy in responding to the opportunities and risks of climate changes aims to ensure that PJB's economic contribution is in line with sustainable development goals, especially related to the 13th SDGs goal. The policy is being developed by PJB to mitigate climate change risks and take advantage of opportunities arising from climate changes issue. [103-2]

The initiatives that have been carried out by PJB to take advantage of opportunities as well as mitigate climate change risks are as follows:

1. Development of diversification of energy sources by utilizing solar energy. Currently, PJB has SPP as the Research Power Plant with capacity of 1 MW in Purwakarta, West Java.
2. Switching CFPP energy sources from fossil to renewable energy sources through the Co-Firing program. PJB has successfully implemented Go-Live Commercial Co-Firing in 7 CFPP units, namely Paiton 1-2 CFPP, Pacitan CFPP, Ketapang CFPP, Rembang CFPP, Paiton 9 CFPP, Tanjung Awar Awar CFPP, and Indramayu CFPP. The use of bioenergy in the Co-firing program since the Go-Live Commercial of Paiton #1-2 CFPP on June 10, 2020, has reached more than 29.000 tons of biomass and more than 31.000 Mwh of Green have been generated.



3. Pengembangan Proyek EBT yaitu PLTS Terapung Cirata berkapasitas 145 MW dan Proyek PLTA Batang Toru berkapasitas 510 MW. PLTS Terapung Cirata merupakan Pembangkit Listrik Tenaga Surya Terapung pertama di Indonesia dan terbesar di Asia Tenggara.
4. Pembangunan *Tower Ground Based Generator* pada 2 titik (Desa Bambang kec. Wajak kab Malang pada 16 september 2020 dan Desa Benjor, Kec Tumpang kab Malang pada 22 September 2020).
5. Penggunaan B30 (Bio HSD) untuk bahan bakar start up pada PLTU Paiton 1,2 sejumlah 1.042.519 Liter pada tahun 2020.

Mitigasi risiko perubahan iklim berdampak pada penyediaan kebutuhan investasi yakni biaya investasi pengembangan pembangkit EBT maupun penyesuaian teknologi baru yang lebih ramah lingkungan. Selain itu, terdapat biaya operasional yang berkaitan dengan mitigasi risiko perubahan iklim di PLTA yaitu biaya pelaksanaan kajian, survei lokasi dan instalasi Menara GBG, biaya operasional penyemaian dan material bahan semai untuk pelaksanaan TMC dengan metode GBG dalam bentuk *Flare/Co SAT*.

Hal tersebut tidak bisa dihindari karena terdapat perubahan permintaan listrik yang lebih ramah lingkungan sesuai dengan target migrasi energi ramah lingkungan yang dicanangkan PLN melalui salah satu aspirasi dalam Transformasi PLN yaitu "*Green*" dengan target peningkatan kapasitas EBT sebesar 16,3 GW di tahun 2024.

Dorongan untuk melakukan pergeseran pemakaian energi juga dilakukan oleh pemerintah melalui kementerian ESDM yang menargetkan penurunan pemakaian energi batubara dengan melakukan substitusi energi primer fosil pada PLTU Eksisting serta dukungan berbagai lembaga finansial untuk peralihan pemakaian energi non fosil terbaru. [201-2]

3. Development of NRE projects, namely the Cirata Floating SPP with the capacity of 145 MW and the Batang Toru HPP Project with capacity of 510 MW. Cirata Floating SPP is the first Floating Solar Power Plant in Indonesia and the largest one in Southeast Asia.
4. Construction of Tower Ground-Based Power Plant at 2 points (Bambang Village, Wajak subdistrict, Malang Regency on September 16, 2020, and Benjor Village, Tumpang Subdistrict, Malang Regency on September 22, 2020).
5. The use of B30 (Bio HSD) for start-up fuel at Paiton 1-2 CFPP of 1.042.519 liters in 2020.

Mitigation of climate change risk has impacts on the provision of investment needs, namely the investment costs for the development of NRE power plants and the adjustment of new technologies that are more environmentally friendly. In addition, there are operational costs related to mitigating climate change risks in hydropower, namely the costs of conducting studies, site surveys, installation of the GBG Tower, and operational costs for seeding and seedling materials for the TMC implementation with the GBG method in the form of *Flare/Co SAT*.

That cannot be avoided since there is a change in electricity demand that is more environmentally friendly following the environmentally friendly energy migration target launched by PLN through one of the aspirations in the PLN Transformation, namely "*Green*" with the target of increasing NRE capacity by 16,3 GW in 2024.

The government has also encouraged for shifting energy use through the Ministry of Energy and Mineral Resources with the target to reduce the use of coal energy by substituting fossil primary energy for the existing CFPP as well as the support of various financial institutions for the transition to the use of renewable non-fossil energy. [201-2]



MENINGKATKAN DAMPAK EKONOMI LANGSUNG MELALUI PROGRAM PENSIUN

INCREASING DIRECT ECONOMIC IMPACTS THROUGH PENSION PROGRAM

Program dana pensiun adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah mendedikasikan dirinya pada PJB. Tujuan program pensiun adalah untuk memaksimalkan pengelolaan dana pensiun agar bisa memberikan kenyamanan pada pekerja dan berkontribusi pada dampak ekonomi langsung melalui pengelolaan investasi dana yang turut menciptakan kesejahteraan jangka panjang. [103-2]

Program Pensiun yang dijalankan PJB terdiri atas Program Pensiun Manfaat Pasti dan Program Pensiun Iuran Pasti. Program pertama diberikan kepada seluruh karyawan yang diangkat sebelum 2012. Sementara itu, program kedua diberikan kepada setiap karyawan yang diangkat sejak 2012 berdasarkan Keputusan Direksi PT PJB Nomor : 074.K/010/DIR/2013 tanggal 18 September 2013 tentang Peraturan Dana Pensiun melalui Program Pensiun Iuran Pasti (PDP - PPIP). Manfaat pensiun tersebut di atas diberikan sesuai aturan dan kesepakatan dengan pengelola Program pensiun masing-masing, sebagai berikut : [201-3]

- 1) Manfaat Pasti dikelola Dana Pensiun PLN (Persero) disingkat (DP-PLN). Pendanaan DP-PLN terutama berasal dari iuran Peserta sebesar 6% x Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP) dan iuran Pemberi Kerja sebesar 16,20% x PhDP. Hal ini sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Selaku Pendiri Dana Pensiun PT PLN (Persero) Nomor 0068.K/DIR/2020 tanggal 15 Juni 2020.
- 2) Iuran Pasti dikelola Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) untuk karyawan yang diangkat mulai tahun 2012 dengan iuran Peserta sebesar 6% x Pay for Person (P1) dan iuran Pemberi Kerja sebesar 4% x P1. DPLK yang ditunjuk untuk mengelola program pensiun dimaksud adalah:
 - DPLK - BNI
 - DPLK - BRI
 - DPLK - Jiwasraya
 - DPLK - AIA

PJB telah melakukan evaluasi terhadap pendekatan kebijakan dan pelaksanaan evaluasi program pensiun, untuk program dana pensiun dan kesehatan telah berjalan baik, seluruh program terlaksana sesuai dengan rencana dan mampu menyediakan kenyamanan finansial hari tua para pensiunan PJB. [103-3]

The pension fund program is actualization of appreciation given by the Company to employees who have dedicated themselves to PJB. The program purposes to maximize the management of pension funds so as to be able to provide comfort to the employees and contribute to the direct economic impact through managing investment funds that contribute to long-term welfare. [103-2]

The Pension Program operated by PJB consists of the Defined Benefit Pension Program and the Defined Contribution Pension Program. The first program is provided to the entire employees appointed before 2012. Meanwhile, the second program is given to every employee who has been appointed since 2012 based on the Board of Directors Decree of PT PJB No.074.K/010/DIR/2013 on September 18, 2013, concerning Pension Fund Regulations through the Defined Contribution Pension (PDP - PPIP) Program. The pension benefits mentioned above are provided following the rules and agreements with the respective pension program managers, as follows: [201-3]

- 1) Defined Benefit managed by the PLN (Persero) Pension Fund, abbreviated (DP-PLN). DP-PLN funding mainly comes from Participant contributions of 6% x Basic Pension Income (PhDP) and Employer contributions of 16.20% x PhDP. It is following the Board of Directors Decree of PT PLN (Persero) as the Founder of the Pension Fund of PT PLN (Persero) No.0068.K/DIR/2020 on June 15, 2020.
- 2) The Defined Contribution managed by the Financial Institution Pension Fund (DPLK) for employees appointed starting in 2012 with the Participant contribution of 6% x Pay for Person (P1) and Employer contributions of 4% x P1. The DPLK appointed to manage the pension program are as follows:
 - DPLK - BNI
 - DPLK - BRI
 - DPLK - Jiwasraya
 - DPLK - AIA

PJB has evaluated the policy approach and the implementation of the evaluation of pension program, the pension and health fund programs have been running well. Furthermore, all programs have been implemented according to plan and can provide financial comfort for PJB retirees. [103-3]



Menjaga dan Meningkatkan
Keberlanjutan Daya Dukung Alam
Maintaining and Improving
The Sustainability of Natural Support





MENJAGA DAN MENINGKATKAN KEBERLANJUTAN DAYA DUKUNG ALAM

MAINTAINING AND IMPROVING
THE SUSTAINABILITY OF
NATURAL SUPPORT



www.ptpjb.com





MENJAGA DAN MENINGKATKAN KEBERLANJUTAN DAYA DUKUNG ALAM

MAINTAINING AND IMPROVING THE SUSTAINABILITY OF NATURAL SUPPORT

KOMITMEN PJB MENINGKATKAN KEBERLANJUTAN DAYA DUKUNG ALAM

PJB'S COMMITMENT TO IMPROVING THE SUSTAINABILITY OF NATURAL SUPPORT

Menjaga keberlanjutan daya dukung alam terhadap kehidupan manusia menjadi perhatian utama bagi masyarakat global saat ini. Perhatian dunia tersebut telah dinyatakan dalam 17 tujuan yang ada dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs), lima di antaranya berkaitan dengan lingkungan. Komitmen PJB terkait upaya menjaga dan meningkatkan keberlanjutan daya dukung alam ditetapkan melalui Surat Keputusan Direksi Nomor 084.K/020/DIR/2014. PJB mengimplementasikan konsep *green company* melalui program efisiensi energi, optimalisasi energi baru dan daur ulang, pemanfaatan mobil energi listrik, hingga adopsi teknologi ramah lingkungan. PJB bertekad untuk berkontribusi pada lima tujuan yang berkaitan dengan pelestarian lingkungan di SDGs, yakni Air Bersih dan Sanitasi yang Layak (Tujuan-6), Energi Bersih dan Terjangkau (Tujuan-7), Penanganan Perubahan Iklim (Tujuan-13), dan Ekosistem laut (Tujuan-14) serta Ekosistem Daratan (Tujuan-15).

PJB memandang pergeseran perubahan yang terjadi saat ini sebagai peluang, resiko dan tantangan yang perlu direspon dengan baik. Untuk itu PJB selain berupaya mengurangi konsumsi energi dan material diinternal perusahaan, saat ini juga berusaha untuk mengembangkan berbagai sumber daya energi yang lebih ramah lingkungan.

Maintaining the sustainability of nature's support for human life is the major concern for today's global community. The world's concern has been stated in 17 goals in the Sustainable Development Goals (SDGs), five of which are related to the environment. PJB's commitment related to efforts to maintain and improve the natural support sustainability is stipulated through the Board of Directors Decree No.084.K/020/DIR/2014. PJB implements the green company concept through energy efficiency programs, optimization of new energy and recycling, the use of electric energy cars, to the adoption of environmentally friendly technologies. PJB is determined to contribute to five objectives related to environmental conservation in the SDGs, namely Clean Water and Adequate Sanitation (Goal 6), Clean and Affordable Energy (Goal 7), Climate Change Management (Goal 13), Marine Ecosystems (Goal 14), and Land Ecosystems (Goal 15).

PJB considers the current changes as the opportunities, risks, and challenges that need to be responded properly. Regarding this reason, apart from reducing energy and material consumption within the Company, PJB is currently also trying to develop various energy resources that are more environmentally friendly.

MENGELOLA EFISIENSI ENERGI DAN RAMAH LINGKUNGAN

MANAGING ENERGY EFFICIENCY AND ENVIRONMENTAL FRIENDLY

Pengelolaan energi pada PJB bertujuan untuk mengurangi penggunaan sumber energi primer dari bahan fosil untuk pembangkit listrik dan mengurangi pemakaian energi untuk kebutuhan operasional perusahaan. Kami berkomitmen untuk ikut berkontribusi untuk berkontribusi pada capaian tujuan SDGs yakni Energi Bersih dan Terjangkau (*Affordable and Clean Energy* - Tujuan 7), Penanganan Perubahan Iklim (*Climate Action* - Tujuan 13). [103-2]

Energy management at PJB has the objectives to reduce the use of primary energy sources from fossil materials for power plants and reduce energy consumption for the Company's operational needs. We are committed to contributing to the achievement of the SDGs goals, namely Affordable and Clean Energy (Goal 7), Addressing Climate Change (Climate Action - Goal 13). [103-2]



Langkah yang telah dilakukan adalah menerapkan ISO 50001: *Energy Management System* untuk meningkatkan kinerja energi, termasuk efisiensi energi, penggunaan dan konsumsi. Penerapan Standar Internasional ini dimaksudkan untuk mengurangi emisi gas rumah kaca dan dampak lingkungan serta biaya energi lainnya melalui pengelolaan energi secara sistematis. [103-2]

Untuk mencapai tujuan tersebut terdapat 3 kegiatan utama yang dilakukan yakni:

1. Melakukan diversifikasi sumber energi utama yang lebih ramah lingkungan. Langkah ini telah kami mulai dengan membangun pembangkit listrik tenaga surya sebagai pembangkitan untuk penelitian dan mendorong rasio *co-firing* yakni memakai dua jenis bahan bakar yang berbeda secara bersamaan yang lebih ramah lingkungan. Upaya *co-firing* terus dilaksanakan, tetapi tentunya tidak bisa maksimal karena sumber energi biomassa untuk *co-firing* juga terbatas.
2. Melakukan pengembangan sumber energi surya untuk pengembangan komersil
3. Melakukan penghematan energi untuk pemakaian internal perusahaan. Program ini telah berhasil mendorong penghematan energi untuk kebutuhan kegiatan penunjang pada PJB [103-2, 103-3]

Selama periode tahun 2019-2020, PJB telah melakukan inisiatif efisiensi penggunaan energi pada proses produksi yang meliputi: [103-2] [302-4]

The steps that have been taken are implementing ISO 50001: *Energy Management System* to improve energy performance, including energy efficiency, use, and consumption. The implementation of this International Standard is intended to reduce greenhouse gas emissions and environmental impacts and other energy costs through systematic energy management. [103-2]

In order to achieve the goals, there are three main activities carried out, namely:

1. Diversifying the main energy sources that are more environmentally friendly. We have started this step by building solar power plants as the generation for research and encouraging the *co-firing* ratio, which is using two different types of more environmentally friendly fuel simultaneously. *Co-firing* efforts continue to be carried out, but certainly, they cannot be maximized due to the limited source of biomass energy for *co-firing*.
2. Developing solar energy sources for commercial development
3. Conserving energy for the Company's internal use. This program has succeeded in encouraging energy savings for the needs of supporting activities at PJB. [103-2, 103-3]

During 2019-2020, PJB had carried out energy efficiency initiatives in the production process, including: [103-2] [302-4]

Inisiatif Efisiensi pada Pembangkit	Efficiency Initiatives at Power Plants	Inisiatif Efisiensi untuk Pemakaian Sendiri Pembangkit	Efficiency Initiatives for Power Plant Self-Use
Melakukan <i>combustion tuning gas turbine</i> dan <i>fine tuning boiler</i> PLTU	Carrying out combustion tuning gas turbine and fine-tuning boiler of CFPP	Menggunakan peralatan hemat energi seperti lampu LED untuk penerangan pembangkit	Using energy-efficient equipment such as LED lamps for power plant lighting
Program perbaikan / penggantian <i>heat exchanger</i> PLTU	CFPP heat exchanger repair/replacement program	Mengoptimalkan produksi PLTS untuk memenuhi kebutuhan pemakaian sendiri PLTA Cirata	Optimizing PV mini-grid production to meet the needs of Cirata HPP
Mengurangi jumlah kegagalan <i>start</i> dengan menjaga keandalan	Reducing the total start failures while maintaining the reliability	Memasang alat <i>soft starter</i> pada motor-motor <i>auxiliary</i> dengan daya besar	Installing the soft starter on the auxiliary motors with high power
Program pembersihan dan rehabilitasi <i>air supply system</i> (kompresor gas turbin dan <i>air heater</i> PLTU)	Air supply system cleaning and rehabilitation program (gas turbine compressor and CFPP air heater)	Mematikan peralatan yang tidak diperlukan, sehingga pemakaian energi turun dan kesiapan sistem meningkat karena kesempatan pemeliharaan menjadi lebih baik	Shutting down unnecessary equipment to decrease lower energy consumption and increase system readiness due to better maintenance opportunities
Menjaga performance <i>Intake Air Filter Gas Turbine</i>	Maintaining the performance of the Intake Air Filter Gas Turbine	Mengoperasikan peralatan sesuai dengan <i>Standard Operating Procedure (SOP)/Instruksi Kerja (IK)</i>	Operating equipment according to Standard Operating Procedure (SOP)/Work Instructions (WI)



Inisiatif Efisiensi pada Pembangkit	Efficiency Initiatives at Power Plants	Inisiatif Efisiensi untuk Pemakaian Sendiri Pembangkit	Efficiency Initiatives for Power Plant Self-Use
Melakukan pemeliharaan untuk menaikkan <i>vacuum condenser steam turbine</i>	Carrying out maintenance to raise the steam turbine vacuum condenser	Melakukan audit energi dan menormalkan peralatan yang telah menurunkan kinerjanya agar kembali meningkat	Carrying out energy audits and normalizing equipment that has degraded its performance to improve again
Pembersihan <i>tube Heat Recovery Steam Generator (HRSG) PLTGU</i> dan <i>boiler PLTU</i>	Cleaning the Heat Recovery Steam Generator (HRSG) tube for CCPP and CFPP boilers	Membuat Standar <i>Operating Procedure pengoperasian AC/AHU</i> pada titik optimum	Making Standard Operating Procedures for AC/AHU operation at the optimum point
Perbaikan <i>exhaust system gas turbine</i>	Gas turbine exhaust system repair	Menggunakan bahan bakar yang sesuai spesifikasi mesin pembangkit	Using fuel according to power plant engine specifications
Modifikasi desain dan <i>upgrade material turbine blade/vane</i> pada <i>gas turbine</i> dan <i>steam turbine</i>	Design modification and upgrade of turbine blade/vane material at the gas turbine and steam turbine	Mengoperasikan trafo yang memiliki fungsi <i>redundant</i> secara bergantian dan periodik guna menurunkan susut trafo	Operating transformers that have redundant functions alternately and periodically to reduce transformer losses
Melakukan simulasi untuk memperoleh titik pembebanan optimal pembangkit dengan <i>software computer</i>	Carrying out simulations to obtain the optimal loading point of the power plant with computer software		
Optimasi <i>fuel mix</i> untuk memperoleh nilai kalor optimal dan menekan <i>unburned carbon</i> dengan menggunakan <i>software</i>	Optimizing the fuel mix to obtain optimal heating value and reduce unburned carbon using software		

Untuk memastikan upaya penurunan konsumsi energi listrik tersebut, PJB melakukan *monitoring* evaluasi dan mengembangkan berbagai upaya perbaikan, hal tersebut dimulai dengan memformulasikan rencana implementasi program penghematan energi, menetapkan prioritas aktivitas, dan menentukan tindakan dari retrofit serta pengaturan kembali sistem teknis sampai pada kampanye meningkatkan kepedulian karyawan terhadap pentingnya penghematan energi. Agar program tersebut terlaksana dengan baik dikembangkan panduan/pedoman efisiensi untuk gedung PJB Kantor Pusat, selanjutnya dilakukan pemantauan penghematan energi dengan 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. Sistem *monitoring* ini tidak hanya menghemat energi listrik tetapi juga menghemat waktu untuk mencatat data konsumsi energi. [103-3]

Selama periode 2018-2020, jumlah Produksi energi primer berdasarkan jenis sumber energi yang digunakan PJB dalam proses produksi listrik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat adalah sebagai berikut: [302-1]

To ensure efforts to reduce electricity consumption, PJB monitors, evaluates, and develops various improvement efforts starting with formulating the implementation plan of the energy-saving program, setting activity priorities, and determining actions from retrofitting and rearranging technical systems to campaigns to increase employee awareness of the importance of saving energy. To ensure the program is implemented properly, the efficiency guidelines have been developed for the PJB Head Office building, followed by monitoring of energy savings by installing monitoring system equipment. This monitoring technology records energy consumption in buildings and displays details of energy consumption in air conditioning (AC) systems, lighting systems, and other electrical equipment loads. This monitoring system not only saves electrical energy but also saves time to record energy consumption data. [103-3]

During 2018-2020, the total primary energy production based on the type of energy source used by PJB in the electricity production process for fulfilling community needs is as follows: [302-1]



Energi Primer Primary Energy	Satuan Unit	Volume [301-1]			Gigajoule [302-1]		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
Energi Fossil Fossil Energy							
HSD	KL	218.953	24.223	14.026	8.801.391,24	973.707,14	563.801,45
MFO	KL	115.148	33.589	8.618	4.628.676,47	1.350.198,13	346.423,61
Batubara Coal	Ton	3.217.981	3.293.951	2.846.189	94.311.299,96	96.537.798,33	83.414.979,26
Gas	BBTU	149.751	139.852	95,612	157.995.668,99	147.551.671,10	100.875.747,13
Energi Baru Terbarukan New Renewable Energy							
Air Hydro	MWh	2.308.145	2.106.278	2.488.181	8.309.320,24	7.582.601,50	8.957.451,62
TOTAL					274.046.356,89	253.995.976,20	194.158.403,07

Catatan Notes:

1 KL : 29.3076 Gigajoule
 1 Ton : 40.197627985 Gigajoule
 1 BBTU : 1055.05585262 Gigajoule
 1 MWh : 3.6 Gigajoule

Konsumsi energi PJB

PJB Energy Consumption

No.	Konsumsi Energi Energy Consumption	2018	2019	2020	Satuan Unit
A	Konsumsi Consumption				
1	Konsumsi bahan bakar fosil Fossil fuel consumption	23,539,185	21,206,710	19,161,689	MWh
	• BBM Fuel	1,167,210	212,492	3,915,426	MWh
	• Gas Gas	16,525,029	15,158,090	10,240,547	MWh
	• Batubara Coal	5,846,945	5,836,127	5,005,895	MWh
2	Konsumsi bahan bakar EBT NRE fuel consumption	-	-	9,793	MWh
	• Biomass	-	-	9,793	MWh
3	Produksi Listrik sumber EBT Electricity Production from NRE sources	2,308,145	2,106,278	2,488,181	MWh
	• Energi Air (PLTA) Hydro Power (HPP)	2,308,145	2,106,278	2,488,181	MWh
	• Energi Surya (PLTS) Solar Energy (SPP)	-	-	-	MWh
4	Pembelian listrik dari PLN Purchase of electricity from PLN	141,273	129,476	122,718	MWh
	Total Produksi dan pembelian energi Total Production and Purchase of energy	25,988,603	23,442,464	21,782,381	MWh
B	Listrik yang dijual Electricity sale	24,751,714	22,404,106	17,117,035	MWh
C	Konsumsi energi total PJB (A-B) PJB's total energy consumption (A-B)	1,236,889	1,038,358	4,665,346	MWh
D	Rasio EBT/Bahan bakar fosil NRE/fossil fuel ratio	9,81	9,93	13,04	%

Konsumsi Energi PJB dihitung hari energi yang dikonsumsi dari sumber energi fosil
 PJB's Energy Consumption is calculated in days of energy consumed from fossil energy sources

Data perhitungan berasal dari jumlah produksi energi listrik yang dihasilkan oleh PJB dihitung dengan metode mengkonversi volume per jenis bahan bakar yang digunakan untuk menghasilkan energi ke dalam satuan MWh.

The calculation data comes from the total electrical energy produced by PJB calculated by converting the volume per type of fuel used for producing energy into MWh units.



MENGELOLA AIR SEBAGAI SUMBERDAYA BERSAMA MANAGING WATER AS SHARED RESOURCE

Air adalah sumberdaya alam vital untuk menunjang kehidupan, karena itu PJB berkomitmen untuk menjaga kualitas sumber daya alam tersebut sebagai tanggung jawab sosial dan lingkungan. Tujuan pengelolaan sumber daya air bagi PJB adalah memastikan pemakaian air terutama untuk pembangkit listrik tenaga uap dikembalikan ke laut dengan kualitas yang baik. Tujuan ini ditetapkan dalam kebijakan lingkungan PJB No 017.K/020/DIR/2020 yang ditetapkan Direksi pada tanggal 28 Mei 2020 yang berlaku untuk seluruh unit kerja PJB.

Dalam pelaksanaan pengawasan kualitas air keluaran dari Pembangkit PJB melibatkan masyarakat, dalam memonitor kualitas air tersebut dengan melatih mereka mengamati dampak air buangan PJB pada terumbu karang. [103-2]

Penerapan kebijakan tersebut diterapkan sebagai komitmen PJB untuk patuh pada peraturan Permenlh No. 8 Tahun 2009, PP 82 Tahun 2001, dan Permenlh No. 51 Tahun 2004. Untuk menjaga kualitas air buangan PJB melakukan monitoring dan dilaporkan hasilnya pada Dinas Lingkungan Hidup setempat dan juga pada kantor Kementerian Lingkungan Hidup di Jakarta, dari hasil pelaporan PJB selalu membuang air kelaut di atas baku mutu dan hal itu diakui oleh Kementerian Lingkungan Hidup dengan pemberian Penghargaan Proper Biru, Hijau dan emas pada pembangkit PJB. [103-3]

Water is vital natural resource to support life. Therefore, PJB is committed to maintaining the quality of these natural resources as social and environmental responsibility. The purpose of water resource management for PJB is to ensure that the use of water, especially for steam power plants, is returned to the sea with good quality. This purpose is stipulated in PJB's environmental policy No.017.K/020/DIR/2020 determined by the Board of Directors on May 28, 2020, which applies to all PJB work units.

In the implementation of monitoring the quality of the water output from the PJB Power Plant, the community is involved in monitoring the water quality by training them to observe the impact of PJB's wastewater on coral reefs. [103-2]

The implementation of the policy is applied as PJB's commitment to complying with the Minister of Foreign Affairs Regulation No. 8 of 2009, Law No. 82 of 2001, and Minister of Environment and Forestry regulations No. 51 of 2004. To maintain the quality of wastewater, PJB monitors and reports the results to the local Environmental Service and also to the Ministry of Environment and Forestry office in Jakarta, from the results reporting PJB always discharges seawater above the quality standard and this is recognized by the Ministry of Environment and Forestry through Blue, Green, and Gold Proper Awards at PJB power plants. [103-3]



INTERAKSI PJB DENGAN AIR SEBAGAI SUMBER DAYA BERSAMA [303-1]

PJB INTERACTION WITH WATER AS SHARED RESOURCE [303-1]

Operasional PJB membutuhkan air untuk digunakan sebagai pendukung kegiatan di kantor, air terbesar dibutuhkan oleh PLTU untuk diolah jadi uap agar bisa menggerakkan turbin. Untuk kebutuhan PLTU air diambil dari laut, sumber air yang sangat besar dibandingkan dengan kebutuhan PJB. Air yang ini berasal dari air laut, sungai atau air kolam yang telah dihilangkan kandungan mineralnya melalui desalinasi dan demineralisasi. Air tersebut digunakan untuk memproduksi uap penggerak turbin dengan menggunakan *close loop system* yang dipompa masuk ke dalam instalasi pembangkit sehingga tidak ada air yang dibuang. Setelah terjadi pertukaran panas, air pendingin dan uap berasal dialirkan kembali ke laut melalui kanal terbuka agar suhunya kembali seperti semula. Tidak ada perubahan fisik, kimiawi dan stres air dalam proses pembangkitan listrik yang dilakukan PJB. Untuk memastikan mutu air yang dikembalikan kelaut dilakukan *monitoring* terhadap suhu pelepasan air. Walaupun demikian PJB telah melakukan kajian dampak pengambilan dan pengembalian air laut pada untuk kebutuhan PLTU, yakni melakukan *monitoring* terhadap flora dan fauna pada tempat pembuangan air. Hasil *monitoring* yang dilakukan memastikan air buangan tidak beresiko terhadap lingkungan. [303-2]

Kebutuhan air lainnya adalah untuk menggerakkan PLTA, tidak ada perubahan kimia ataupun fisik dari air yang digunakan, bahkan bendungan PLTA berfungsi sebagai tandon air untuk musim kemarau dan penata distribusi air bagi pertanian. Pemakaian air lainnya adalah untuk kebutuhan kantor yang diambil dari air tanah dan dibeli dari PDAM.

Secara komparatif dalam empat tahun terakhir, tabel berikut ini memperlihatkan konsumsi air untuk kegiatan operasional PJB berdasarkan empat jenis sumber air. [303-5]

PJB's operations require water to be used to support activities in the office; the largest amount of water needed by the CFPP is to be processed into steam to drive turbines. For CFPP needs, water is taken from the sea and the water source is very large compared to PJB's needs. Water comes from sea, river, or pond water that has been demineralized through desalination and demineralization. Water is used to produce steam driving the turbine using the close loop system which is pumped into the power plant so that no water is discharged. After the heat exchange occurs, the cooling water and steam from the source are channeled back into the sea through the open channel so that the temperature returns to its original state. There are no physical, chemical, and water stress changes in the electricity generation process carried out by PJB. To ensure the quality of the water returned to the sea, monitoring of the temperature of the water discharge is carried out. However, PJB has carried out the study on the impact of taking and returning seawater for the CFPP needs, namely monitoring flora and fauna in water disposal sites. The results of the monitoring carried out ensure that the wastewater has no risks to the environment. [303-2]

Another need for water is to run the HPP, there is no chemical or physical change in the water used, even the HPP dam functions as the water reservoir for the dry season and the water distribution manager for agriculture. Another use of water is for office needs which are taken from groundwater and purchased from PDAM.

Comparatively in the last four years, the following table shows the water consumption for PJB's operational activities based on four types of water sources. [303-5]



Konsumsi Air PJB Berdasarkan Sumber Air (m³)

PJB's Water Consumption based on Water Source (m³)

Sumber Air Water Source	2017	2018	2019	2020
Air Laut Sea Water	2.080.858	2.309.071	1.142.337	548.275
Air Sungai River Water	18.353.112.657	14.888.609.545	15.276.557.597,67	10.212.250.538
Air Tanah Groundwater	-	96.840	-	-
Air PDAM PDAM Water	-	-	8.384	-

Keterangan:

- Standar yang digunakan adalah undang-undang 32 tahun 2009 dan peraturan menteri lingkungan hidup no 8 tahun 2009 serta izin lingkungan dan izin pembuangan limbah cair masing-masing unit dimana di dalam izin ini perusahaan diwajibkan memantau debit air yang digunakan dalam proses produksi serta debit air limbah yang dibuang.
- Metode pengukuran: menggunakan *flowmeter* debit yang di pasang di titik-titik tertentu

Information:

- The standards used are Law No. 32 of 2009 and Regulation of the Minister of the Environment and Forestry No. 8 of 2009 as well as environmental permits and permits for the disposal of liquid waste for each unit requiring the Company to monitor the discharge of water used in the production process as well as the discharge of water discarded waste.
- Measurement method: using the discharge flow meter installed at certain points

DAUR ULANG DAN PENGGUNAAN AIR KEMBALI [303-3] WATER RECYCLING AND REUSING [303-3]

PJB secara signifikan telah berupaya untuk meningkatkan efisiensi penggunaan air dengan melakukan daur ulang air yang dikonsumsi dan mengadakan pengukuran secara berkala. Daurlang air diterapkan dengan menghemat dan mengkonsumsi air secara efisien melalui upaya *reduce*, *reuse*, *recycle*, dan *redesign* di beberapa Unit Pembangkit Perusahaan seperti UP Gresik, UP Muara Tawar, dan UP Paiton, UBJOM Indramayu, UBJOM Rembang dan UBJOM Paiton 9. Upaya-upaya efisiensi penggunaan air yang telah dilakukan yakni sebagai berikut: (103-2)

1. Pemanfaatan buangan air wudhu dan air drainase untuk penyiraman tanaman.
2. Efisiensi injeksi hidrazin pada *feed water* untuk konservasi air.
3. Pemanfaatan air limbah *sample table* untuk *raw water*.
4. *Redesign line* sirkulasi pompa pemadam kebakaran untuk *reuse* air yang digunakan saat pengujian pompa.
5. *Intermittent blowdown*.
6. *Fast rinse* WTP.
7. *3R continuous blowdown*.
8. Lumbung air dan program sipitung.
9. Program modifikasi *line cooling* dan *sealing* CWP.
10. Program *improvement isolating boiler valve*.

PJB has significantly made efforts to improve the efficiency of water use by recycling the water consumed and conducting regular measurements. Water recycling is implemented by saving and consuming water efficiently through efforts to reduce, reuse, recycle, and redesign the Company's Power Plant Units such as Gresik GU, Muara Tawar GU, and Paiton GU, Indramayu OMSBU, Rembang OMSBU, and Paiton 9 OMSBU. The following is the efficient effort carried out to use water: (103-2)

1. Utilization of ablution water and drainage water for watering plants.
2. Efficiency of hydrazine injection in feed water for water conservation.
3. Utilization of sample table wastewater for raw water.
4. Redesign line of the fire pump circulation to reuse the water used when testing the pump.
5. Intermittent blowdown.
6. Fast rinse WTP.
7. 3R continuous blowdown.
8. The water barn and sipitung program.
9. Program of Line cooling modification and sealing CWP
10. Program of isolating boiler valve improvement.



11. Program modifikasi *line backwash* menuju *Heat Exchanger Close Cooling CWP*.
12. Melakukan *recycle flow reject second RO water* ke tangki UF.
13. Penggunaan air *reuse pond* untuk pendinginan *bottom ash*.
14. Penggunaan *Dry Fog Dust Supression Conveyor 4A*.
15. Pemanfaatan Air CYROP untuk penyiraman debu batubara di *coal yard*.
16. Pemanfaatan air limbah *sewage treatment plant* untuk penyiraman tanaman.
17. Line Sirkulasi pada *Pump Houses Fire Fighting* untuk mencegah air terbuang pada saat RTPM.

Pengukuran daur ulang air yang dikonsumsi PJB dilakukan secara periodik, agar efisiensi dan dampak lingkungan dari penggunaan sumber daya alam ini dapat dipantau. Hasil pengukuran daur ulang air di beberapa Unit Pembangkit diuraikan dalam tabel berikut ini. (103-3)

11. Line backwash modification program to Heat Exchanger Close Cooling CWP.
12. Carrying out the recycle flow reject second RO water to the UF tank.
13. Utilization of reuse pond water for cooling bottom ash.
14. Utilization of Dry Fog Dust Supression Conveyor 4A.
15. Utilization of Air CYROP for sprinkling coal dust in the coal yard.
16. Utilization of sewage treatment plant wastewater for watering plants.
17. Circulation Line at Pump Houses Fire Fighting to prevent water wasted during RTPM.

Measurement of the recycling of water consumed by PJB is carried out periodically so that the efficiency and environmental impact of the use of these natural resources can be monitored. The results of measurements of water recycling in several Power Plant Units are described in the following table. [103-3]

Lokasi Location	Volume Air yang Didaur Ulang (m ³) Recyclable Water Volume (m ³)		Persentase kenaikan Percentage of Increase
	2019	2020	
UP Gresik Gresik GU	38.232,54	179.918,72	370,59%
UP Muara Tawar Muara Tawar GU	64.069,8	50.189,04	-21,67%
UP Paiton Paiton GU	611.050	1.058.823,6	73,28%
UP Muara Karang Muara Karang GU	42.994,51	125.313,34	191,46%
UBJOM PLTU Indramayu Indramayu CFPP OMSBU	926.358	355.015	-61,68%
UBJOM PLTU Paiton 9 Paiton 9 CFPP OMSBU	294.704,2	249.168	-15,45%
UBJOM PLTU Rembang Rembang CFPP OMSBU	15.467	106.675	589,69%
Total	1.992.876,05	2.125.102,70	6,63%

Keterangan:

- Standar yang digunakan adalah Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No. 8 tahun 2009 dan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No. 3 tahun 2014. Di dalam Peraturan No. 8 diwajibkan utk mencatat volume air yang didaur ulang, sedangkan pada Peraturan No.3 2014, di proper terdapat kriteria penilaian efisiensi air. Semakin banyak yang dimanfaatkan, semakin banyak poin penilaian yang dapat diperoleh.
- Metode penghitungan penghematan air adalah berdasarkan volume air yg dimanfaatkan kembali yaitu dengan menggunakan *flowmeter* atau dengan menghitung manual (luas penampang tampungan air dikalikan tinggi muka air) jika volumenya sedikit.

Information:

- The standard used is the Regulation of the Minister of the Environment and Forestry No. 8 of 2009 and the Minister of Environment and Forestry Regulation No. 3 of 2014. Regulation No. 8 is required to record the volume of water that is recycled, while in Regulation No. 3 2014, there are criteria in the proper for assessing water efficiency. The more utilized, the more scoring points earned.
- The method of calculating water savings is based on the volume of water that is reused, namely by using the flowmeter or by calculating manually (cross-sectional area of water reservoir multiplied by water level) if the volume is small.



MENJAGA KEANEKARAGAMAN HAYATI

PRESERVING BIODIVERSITY

Operasional PJB tidak berada di dalam atau sekitar daerah konservasi alam. Pengelolaan keanekaragaman hayati yang dilakukan PJB berfokus pada pengelolaan dampak kegiatan pada keanekaragaman hayati. Risiko keanekaragaman hayati dari kegiatan PJB adalah dampak pembuangan air oleh PLTU ke laut yang bisa merusak terumbu karang atau menyebabkan terumbu karang menjadi belincing (terumbu karang memutih).

Untuk memastikan pengendalian dampak pembuangan air ke laut pada keanekaragaman hayati PJB melakukan pemantauan dan pengelolaan lingkungan sesuai dengan ketentuan Rencana Pengelolaan/Pemantauan Lingkungan Hidup (RKL/RPL) yang diterbitkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup, menjalankan Sistem Manajemen Lingkungan yang mengacu pada ISO 14001 secara berkelanjutan. Hasil pemantauan dilaporkan secara regular kepada Kementerian Lingkungan Hidup dan DLHK setempat. [103-2]

PJB telah memastikan air hasil pemakaian ke laut diolah dan suhunya memenuhi baku mutu lingkungan, sehingga mereduksi resiko kerusakan keanekaragaman hayati.

Proses memastikan baku mutu tersebut dimulai dari mengolah air limbah di WWTP kemudian baru dapat dibuang ke laut. Di lain sisi, air laut yang digunakan untuk mendinginkan condensor kemudian dibuang ke laut melalui kanal yang panjang sehingga ketika mencapai laut sudah memenuhi baku mutu temperatur. Tahap selanjutnya dilakukan pengukuran kualitas air limbah dan temperatur air bahang setiap satu bulan sekali untuk memastikan tidak ada yang melebihi baku mutu. [103-3]

Program pada lingkungan lokasi pembangkit yang membuang hasil pemakaian air ke laut adalah. [304-2]

PJB operations is not within or around the natural conservation region. The management of biodiversity implemented by PJB focuses on managing the activities impact on biodiversity. Biodiversity risk from PJB activities is the impact of water disposal by CFPP into the sea which may damage the coral reef or cause the bleaching coral reef.

To ensure the impact control of water disposal into the sea on biodiversity, PJB implements environmental surveillance and management following the provisions of Environmental Management/Surveillance Plan (RKL/RPL) issued by the Ministry of Environment, carries out Environmental Management System referring to ISO 14001 in a sustainable manner. The control results are regularly reported to the Ministry of Environment and Forestry as well as local Environment and Forestry (DLHK). [103-2]

PJB has ensured the consumed water into the sea is processed and its temperature meets the environmental quality standards, so that it reduces the risk of biodiversity damage.

The process of ensuring the quality standards is started from managing wastewater in WWTP then it can be discharged into the sea. On the other hand, seawater used to cool the condensor are then discharged into the sea through a long canal so that it has fulfilled the temperature quality standards when it reaches the sea. [103-3]

The program within the power plant location disposing wastewater into the sea is as follows: [304-2]

No.	Program	Lokasi Location	Volume
1	Penanaman terumbu karang Coral reef plantation	PLTU Paiton Paiton CFPP	±800 buah per tahun ±800 corals per year
2	Pembuatan kanal untuk pembuangan air bahang Constructing canal for water disposal	Semua pembangkit All power plants	300 - 1000 m
3	Pengolahan air limbah di WWTP sebelum dibuang ke laut Managing wastewater in WWTP prior being discharged into the sea	Semua pembangkit All power plants	



Selain itu, PJB juga melaksanakan program perlindungan keanekaragaman hayati sebagai bentuk tanggung jawab atas potensi dampak yang ditimbulkan dari kegiatan operasional. Habitat flora dan fauna di sekitar wilayah kerja PJB berpotensi mengalami dampak dari kegiatan operasional. Oleh karena itu, PJB melaksanakan upaya pelestarian flora dan fauna yang dilindungi di sekitar unit pembangkit secara berkelanjutan sebagai berikut.

In addition, PJB also carries out biodiversity protection programs as manifestation of responsibilities for the potential impact caused by the operational activities. Flora and fauna habitats around PJB working area have potential of an impact from the operational activities. Therefore, PJB carries out conservation efforts for flora and fauna protected around the generation unit in a sustainable manner as follows:

Unit	Lokasi Perlindungan Protection Location	Flora dan Fauna yang Dilindungi Protected Flora and Fauna	Upaya Pelestarian Conservation Effort
UP Gresik Gresik GU	Pulau Bawean dan Desa Kramat Inggil Bawean Island and Kramat Inggil Village	Mangrove, Terumbu Karang, Ikan Lele, Burung Hantu Mangrove, Coral Reef, Catfish, Owl	Konservasi mangrove, konservasi terumbu karang, budidaya ikan lele, serta konservasi burung hantu dengan membangun rumah burung hantu Mangrove conservation, coral reef conservation, catfish cultivation, as well as owl conservation by constructing the owl house
UP Muara Karang Muara Karang GU	Ecomarine Kali Adem, Jakarta Kali Adem Ecomarine, Jakarta	Mangrove, Mamalia, Burung, dan lain-lain Mangrove, Mammals, Birds, and others	Konservasi mangrove, pembangunan alat pemecah ombak Mangrove conservation, constructing breakwater equipment
UP Paiton Paiton GU	Perairan Bhinor, Unit Pembangkit, Dan Pesisir Bhinor Bhinor Waters, Generation Unit, and Bhinor Coast	Capung, Kupu-Kupu, Burung, Pohon, Terumbu Karang, Mangrove, Herpetofauna, Mamalia Dragonfly, Butterfly, Bird, Tree, Coral Reef, Mangrove, Herpetofauna, Mammals	Konservasi terumbu karang dan mangrove, menjaga habitat fauna dan flora, dan penghijauan rutin Coral reef and mangrove conservation, maintaining fauna and flora habitats, and routine greening
UP Muara Tawar Muara Tawar GU	Area Pembangkit Power plant area	Burung Bangau Bluwok, Burung Pecuk Ular Asia, Mengkudu, Gandaria, Nam-Nam, Kecik dan Srikaya, Mangrove serta beberapa mamalia dan Hewan Lainnya Bluwok Strok, Asian Pecuk Ular Bird, Noni, Gandaria, Nam-Nam, Kecik and Srikaya, Mangrove as well as several mammals and Other Animals	Konservasi terumbu karang, menjaga habitat fauna dan flora, Coral reef conservation as well as maintaining fauna and flora habitats

Implementasi program ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi diversifikasi hayati dan habitat yang dilindungi sehingga mata rantai ekosistem di sekitar area operasional Perusahaan dapat dilestarikan. Selain itu, program ini menjadi wujud partisipasi PJB untuk mendukung tujuan pembangunan berkelanjutan yaitu menjaga ekosistem laut dan darat.

The implementation of these programs is expected to provide positive impacts for biodiversity diversification and the protected habitat so that the ecosystem chain around the Company operational area can be conserved. Also, these programs are the realization of PJB participation to support the purpose of sustainable development, namely maintaining sea and land ecosystems.



MENGELOLA EMISI UNTUK MENGURANGI DAMPAK PERUBAHAN IKLIM

MANAGING EMISSIONS TO REDUCE THE CLIMATE CHANGES IMPACT

Perubahan iklim yang disebabkan oleh Efek Gas Rumah Kaca (GRK) menjadi ancaman lingkungan yang diperhatikan secara global. Setiap negara dituntut untuk mengambil langkah penting untuk mengurangi dampak perubahan iklim yang salah satunya disebabkan GRK. PJB menjadikan pengendalian emisi sebagai salah satu aspek penting dalam konteks keberlanjutan. Kami berkomitmen untuk turut berkontribusi dalam mengatasi dampak tersebut dan tujuan pengelolaan emisis PJB merujuk Tujuan 13 SDGs dengan mengurangi dampak efek Gas Rumah Kaca (GRK) yang ditimbulkan dari kegiatan operasional pembangkitan listrik yang sebagian besar masih memakai bahan bakar fosil.

Perusahaan telah memiliki kebijakan penurunan emisi GRK dan konvensional, identifikasi sumber emisi, rasio penurunan emisi, beban emisi, data aktivitas faktor emisi, faktor oksidasi dan konversi di unit bisnis. Pengendalian emisi tersebut juga dilakukan berdasarkan regulasi Peraturan Presiden No.61/2011 tentang rencana aksi penurunan Gas Rumah Kaca dan Peraturan Presiden No.71/2011 tentang Pencatatan Inventarisasi GRK Nasional.

Beberapa inisiatif dilakukan pada 2020 untuk mengurangi emisi GRK seperti melakukan *co-firing* bahan bakar pembangkit, mulai mempersiapkan migrasi sumber bahan bakar ke energi baru terbarukan yang ramah lingkungan, tahap awal kami telah melakukan riset teknis untuk pengembangan pembangkit listrik tenaga surya. Untuk mengurangi dampak yang sedang dan telah terjadi kami melakukan program penghijauan untuk penyerapan emisi karbon. [103-2]

Target capaian penurunan emisi mengikuti target yang ditetapkan oleh pemegang saham yakni PLN yang tengah mempersiapkan transisi dari pembangkit listrik tenaga fosil menjadi pembangkit listrik berbasis EBT, ataupun dengan menggunakan bahan bakar alternatif seperti biomassa sebagai pengganti batu bara untuk PLTU. Sambil menunggu kesiapan berbagai pembangkit itu maka penggunaan batu bara masih diandalkan. Kalaupun ada pembangkit berbahan batu bara yang baru akan menggunakan teknologi *ultra super critical* yang lebih ramah terhadap lingkungan sampai pada akhirnya nanti akan dihentikan pada 2050.

Climate changes caused by the Greenhouse Gas (GHG) effects is the environmental threat considered globally. Every country is required to take important steps to reduce the impact of climate changes which one of them is caused by the GHG. PJB makes emission control as one of important aspects in sustainability context. We are committed to contributing in overcoming the impact and the purpose of PJB emission management refers to SDG's Goal 13 Purposes by reducing the impact of the Greenhouse Gas (GHG) effects caused by power plant operational activities which the majority still use fossil fuels.

The Company has had policies on the GHG emission reduction and conventional, emission source identification, emission reduction ratio, emission loads, activity data of emission factors, as well as oxidation and conversion factors in business unit. The emission control is also conducted according to the President Regulation No. 61/2011 concerning the plan for Greenhouse Gas reduction actions and the President Regulation No. 71/2011 concerning National GHG Inventory Recording.

In 2020, several initiatives were carried out to reduce the GHG emission such as implementing co-firing of power plant fuels, starting to prepare the migration of fuel sources to the environmentally friendly New and renewable energy. As the initial steps, we have conducted technical research for the development of solar power plant. To reduce the current and past impacts, we make foresting program for carbon emission absorption. [103-2]

The achievement target of emission reduction complies the target determined by the shareholders, namely PLN that is preparing the transition of fossil-fired power plant into the NRE-based power plant, or by using alternative fuels such as biomass as the coal replacement for CFPP. While waiting for the readiness of various power plants, the use of coal is still reliable. Even if there is new coal-fired power plant, it will use the ultra super critical technology which is more environmentally friendly until in the long run, it will be discontinued in 2050.



Pendekatan *co-firing* kami lakukan hati-hati, mendorong penggunaan EBT dari biomasa berlebihan akan berdampak pada pengurangan luas tanam hijau sehingga pengembangan penggunaan energi biomasa harus menyesuaikan dengan batasan ketersediaannya. Saat ini kami telah membangun PLTS dalam ukuran riset dan masih terus kami kembangkan. Berbagai program tersebut dievaluasi secara reguler dan dilaporkan pada direksi.

We make prudent *co-firing* approach since encouraging the excessive use of NRE from biomass will has impacts on the wider green plants reduction so that the development of biomass energy usage is required to make adjustment with the limitation of its availability. Currently, we have built the SPP in a measure of research and it continues to be developed. The various programs are regularly evaluated and reported to the Board of Directors.

EMISI GAS RUMAH KACA (305-1) GREEN HOUSE GAS EMISSIONS (305-1)

Sumber emisi utama karbon dari kegiatan operasional PJB adalah penggunaan bahan bakar fosil dalam proses memproduksi energi listrik. Metode penghitungan emisi GRK dari sektor energi milik PJB mengacu pada *The Intergovernmental Panel on Climate Change* (IPCC) 2006 Tentang Inventarisasi Gas Rumah Kaca. [103-2]

The main source of carbon emissions from PJB's operational activities is the fossil fuels usage in the electricity production process. The Green House Gas (GHG) emission calculation method from the energy sector owned by PJB refers to the Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) 2006 on Greenhouse Gas Inventory. [103-2]

Berikut adalah komposisi Emisi GRK yang dihasilkan PJB pada tahun 2018 - 2020:

The following table is GHG Emissions composition produced by PJB in 2018 and 2020:

Komposisi Emisi GRK (CO₂) PJB
Composition of PJB's GHG Emissions (CO₂)

Emisi GRK GHG Emissions	Satuan Unit	2018	2019	2020
Paiton	Ton CO ₂	5.490.261,67	5.592.634,76	4.813.716,86
Muara Karang	Ton CO ₂	3.605.052,64	3.185.413,83	2.316.355,94
Gresik	Ton CO ₂	4.027.047,02	3.345.679,14	2.782.831,81
Muara Tawar	Ton CO ₂	3.147.292,75	2.933.960,28	1.160.832,33
Indramayu	Ton CO ₂	8.088.062,35	6.461.518,21	6.578.152,40
Rembang	Ton CO ₂	4.273.331,61	4.339.112,87	4.345.918,38
Paiton 9	Ton CO ₂	3.626.053,15	4.358.338,07	4.395.766,63
Pacitan	Ton CO ₂	2.619.467,08	3.999.191,44	3.715.890,99
Tj.Awar-Awar	Ton CO ₂	4.600.571,51	5.128.835,23	4.571.270,81
Total	Ton CO₂	39.477.139,78	39.344.683,83	34.680.736,15



UPAYA PENGURANGAN DAMPAK LINGKUNGAN DARI EMISI GRK DAN ZAT PERUSAK LAPISAN OZON (305-5) ENVIRONMENTAL IMPACT REDUCTION EFFORTS FROM GHG EMISSIONS AND OZONE DEPLETING SUBSTANCES (305-5)

a. Pengurangan Emisi GRK melalui Efisiensi Energi

Perusahaan secara terus menerus melakukan efisiensi energi dan realisasi efisiensi tersebut diuraikan dalam tabel berikut:

a. GHG Emission Reduction through Energy Efficiency

The Company continuously makes energy efficiency and this efficiency realization is described as follows:

Unit	Program		Penurunan Emisi GRK (Ton CO ₂) GHG Emission Reduction (Ton CO ₂)		
			2018	2019	2020
UP Muara Karang Muara Karang GU	Penggunaan <i>solar cell</i> untuk lampu taman	Solar cells usage of for garden lights	96,9	90,94	72,22
	Penggunaan <i>refrigerant</i> hidrokarbon	Hydrocarbon refrigerant usage	109,46	55,76	55,33
	Penggunaan lampu LED	LED lights usage	0,43	167,86	184,3
	Konservasi ekosistem mangrove Teluk Jakarta	Jakarta Bay mangrove ecosystem Conservation	504	291,09	299,4
	Modifikasi ruang bakar dan sudut turbin GT 1.3	Modification of the combustion chamber and turbine angle of GT 1.3	10.002,02	10.520,85	11.796,015
UP Gresik Gresik GU	Gasifikasi	Gasification	195.750	881.474	934.976,28
	Pembatasan Kendaraan Bermotor	Motor Vehicle Restrictions	14,06	0,16	5,32
	Pemanfaatan sampah organik	Utilization of organic waste	311,42	303,97	346,44
	<i>Online Cleaning Compressor</i>	Online Cleaning Compressor	86.336,36	279.749,86	363.712,91
UP Muara Tawar Muara Tawar GU	Program Gasifikasi	Gasification Program	492.432,88	414.622,5	348.967,9
	Kebijakan Pembatasan Kendaraan Bermotor	Motor Vehicle Restrictions	130,32	158,96	145,8
	Penambahan Konverter Kit BBG pada mobil dinas dan Pembuatan SPBG	Addition of CNG Kit Converter on official cars and Gas Filling Station (SPBG) Construction	321,84	-	-
	Penggantian <i>Refrigerant</i> AC	AC Refrigerant Replacement	115,6	115,6	-
	Program Penggantian Lampu TL ke LED	TL Lamp Replacement Program to LED	34,7	34,7	-
	Pemanfaatan <i>Solar Cell</i> untuk Energi Alternatif	Utilization of Solar Cells for Alternative Energy	2,46	14,2	7,58
	Program <i>Acid Cleaning Chlorination Plant</i>	Program for Acid Cleaning Chlorination Plant	108,78	83,46	-
	Program Pemanfaatan <i>Sample Table Water</i>	Program for Using Table Water Samples	18,12	22,08	-
	Pengurangan Emisi dengan Program Penyederhanaan Proses Regenerasi WTP	Emission Reduction with the WTP Regeneration Process Simplification Program	4	4,28	4,49
	Program <i>Wind Turbin</i>	Wind Turbin program	3,08	-	2,33
	Program PLTS Cirata	Cirata SPP program	532,59	862,74	1.126,26



Unit	Program		Penurunan Emisi GRK (Ton CO ₂) GHG Emission Reduction (Ton CO ₂)		
			2018	2019	2020
UP Paiton Paiton GU	Pembangunan PLTMH sebesar 20 kW	Construction of 20 kW MHPP	203,35	189,36	187,6
	Jemputan Karyawan	Employee pickup	42,91	41,76	41,76
	Penggantian Lampu TL ke lampu LED	Replacement of TL lights to LED lights	34,48	545,1	-
	Pemanfaatan Accu Bekas untuk Lampu Penerangan Jalan menggunakan Tenaga Surya	Utilization of used batteries for street lighting lights with solar power	0,35	6,06	-
	Co-firing Biomass	Biomass Co-Firing	-	-	605,76
	Menurunkan losses motor BFP dengan mengganti motor BFP yang lebih efisien	Reducing BFP motor losses by replacing BFP motors more	2.762,62	2.578,76	2.028,26
	Lift Free Day	Lift Free Day	2.985,88	2.787,16	2.314,32
	Pengurangan Pemakaian Sendiri di Admin Building dengan Penggantian Monitor LCD	Reducing internal consumption in Admin Building with LCD Monitor Replacement	17,63	17,63	
UBJOM Indramayu Indramayu OMSBU	Jemputan Karyawan	Employee Shuttle Services	602,57	555,057	628,49
	Car Free Day	Car Free Day	0,18	7,48	12,08
	Penggunaan Motor Listrik	Electric Motorcycle Usage	0,39	3,61	2,2
	Boiler Optimization (B-COMZ)	Boiler Optimization (B-COMZ)	44.970,84	44.938,84	19.760
	Modifikasi Burner Start Up	Burner Start-Up Modification	1.866,19	3.916,6	1.960,21
UBJOM Rembang Rembang OMSBU	Pemasangan tiny oil system	Tiny oil system Installation	11.214,82	13.961,52	13.531
	Penyesuaian Pengisian Bunker Mill	Adjustment of Bunker Mill Filling	38.180,67	35.830,38	90.717
	Pemasangan lampu taman & parkir tenaga surya	Installation of solar lights in the garden and parking area	1,04	-	1,04
	Solar Energy untuk Gedung	Solar Energy for Buildings	16,48	26,37	13,18
	Penyediaan kendaraan jemputan berupa bus dan mobil	Employee Shuttle Provision by Car and Bus	5,35	20,24	0,85
	Penggunaan Sepeda Motor Listrik dengan Renewable Energy	Electric Motorcycle with Renewable Energy	30,73	32,50	9,91
UBJOM Paiton 9 Paiton 9 OMSBU	Tiny Oil Boiler	Tiny Oil Boiler	3.741,57	10.395,92	5.272
	Cleaning Tube Boiler	Cleaning Tube Boiler	14.385,20	-	-
	Pengaturan Coal to Air Ratio	Coal to Air Ratio Configuration	22.888,41	26.071,32	11.461
	Penjemputan karyawan	Employee Shuttle Services	118,55	154,62	64
	Penggantian lampu TL ke LED	Replacement of TL lamps to LEDs	10.181,86	439,94	-
Total			941.081,09	2.285.595,18	1.810.313,24



b. Pengurangan Emisi GRK melalui Penghijauan (Penanaman Pohon)

Kegiatan operasional berupa proses produksi yang berlangsung di lokasi unit-unit pembangkit terbukti meningkatkan emisi karbondioksida (CO₂). PJB mengatasi masalah tersebut melalui program penanaman pohon di sekitar wilayah usaha. Program ini bertujuan untuk menyerap karbondioksida sehingga proses produksi perusahaan berdampak lebih aman dan terlindunginya lingkungan dari emisi GRK. [103-2]

Pada tahun 2020, perusahaan telah menanam sebanyak 113.004 batang pohon. Berikut grafik jumlah penanaman pohon yang dilakukan perusahaan.

2016	2017	2018	2019	2020
735.846	700.966	649.238	247.587	113.004

b. GHG Emission Reduction through Forestry (Tree Planting)

Operational activities in the form of production process at the generation unit location increase carbon dioxide (CO₂) emissions. PJB overcomes this problem through the tree planting program around the business area. This program purposes to absorb carbon dioxide so that the Company's production process has safer impact and protects the environment from GHG emissions. [103-2]

In 2020, the Company planted 113,004 trees. The following is graphic of the total planted trees carried out by the Company.

EMISI GAS BUANG [305-7] EXHAUST GAS EMISSIONS [305-7]

PJB mengukur emisi gas buang yang dihasilkan kegiatan operasional untuk menentukan tindak lanjut yang sesuai dalam pengelolaan dampak lingkungan. Pengukuran ini juga menunjukkan seberapa berhasil upaya Perusahaan dalam menerapkan komitmennya dalam melestarikan lingkungan. Pengukuran dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No.21/2008 dan SK Gubernur Jawa Timur No.10/2009.

Pada tahun 2020, Emisi Gas Buang untuk seluruh PLTU/PLTGU minyak dan gas serta PLTU Batubara PJB berada di bawah ambang batas. Berikut adalah hasil pengukuran emisi gas buang pembangkit eksisting dan FTP-1 di PJB. [103-2, 103-3]

a. Emisi Gas Buang PLTU/PLTGU Minyak dan Gas
Berdasarkan Peraturan Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan No.15 Tahun 2019.

PJB measures exhaust gas emissions produced by operational activities to determine the appropriate follow-up in environmental impacts management. This measurement also shows how success the Company's efforts to implement its commitment to preserving the environment. These measurements were made based on Minister of Environment Regulation No. 21/2008 and East Java Governor Decree No.10/2009.

In 2020, Exhaust Gas Emissions for all oil and gas CFPP/CCPP and PJB's Coal-fired Power Plant were below the threshold. The following is the measurements results of exhaust gas emissions from the existing power plant and FTP-1 in PJB. [103-2, 103-3]

a. Exhaust Gas Emission of CFPP/CCPP Oil and Gas
According to the Ministry of Environment and Forestry Regulation No. 15/2019.

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality standards	Gresik (PLTGU) Gresik (CCPP)		Muara Karang (PLTGU) Muara Karang (CCPP)		Muara Tawar	
			max	min	max	min	max	min
SO ₂	mg/Nm ³	150	87,1	2,1	24	3	30,3	1,3
NO _x	mg/Nm ³	400	326	34,9	384,0	72	47,6	2
Total partikulat Total particulate	mg/Nm ³	30	8,4	0,32	28	5	6,9	2,1



b. Emisi Gas Buang PLTU Batubara

• **Unit Eksisting**

Berdasarkan Peraturan Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan No.15 Tahun 2019

b. Exhaust Emissions of Coal CFPP

• **Existing Unit**

According to the Ministry of Environment and Forestry Regulation No. 15/2019.

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality standards	Paiton	
			max	min
SO ₂	mg/Nm ³	550	403	160
NO _x	mg/Nm ³	550	384	130
Total partikulat Total particulate	mg/Nm ³	100	34	7,567
Merkuri Mercury	mg/Nm ³	0,03	0.0009	<0,0001

• **FTP-1**

Berdasarkan Peraturan Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan No.15 Tahun 2019

• **FTP-1**

According to the Ministry of Environment and Forestry Regulation No. 15/2019.

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality standards	Indramayu		Rembang		Paiton 9		Pacitan		Tanjung Awar2	
			max	min	max	min	max	min	max	min	max	min
SO ₂	mg/Nm ³	750	220,83	220,83	304	271	26	26	<1	<1	274,66	274,66
NO _x	mg/Nm ³	750	308,81	302,42	125	114	289	289	129	129	364,86	364,86
Debu Dust	mg/Nm ³	100	66,32	66,32	59,5	31	1	1	19,41	19,41	80,02	80,02
Opasitas Opacity	%	20	0,01	0,01	0,008	0,008	0,01	0,01	0,011	0,011	0,01	0,01

KUALITAS UDARA AMBIEN DAN KEBISINGAN [305-7]

AMBIENT AIR QUALITY AND NOISE [305-7]

Selain itu, PJB juga melakukan pengukuran kualitas udara ambien dan kebisingan berdasarkan SK Gubernur Jawa Timur No.10/2009, SK Gubernur DKI No.551/2001, SK Gubernur Jawa Tengah No.08/2001, PP RI No.41/1999 dan Keputusan Menteri Lingkungan Hidup No.48/11/1966. Dari pengukuran tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2020, kualitas udara ambien dan kebisingan pembangkit di semua lokasi PJB masih berada di bawah ambang batas. [103-2, 103-3]

In addition, PJB also measures ambient air quality and noise following the East Java Governor Decree No. 10/2009, DKI Governor Decree No. 551/2001, Central Java Governor Decree No. 08/2001, RI GR No. 41/1999, and the Ministry of Environment Decree No. 48/11/1966. These measurements indicate that in 2020, the quality of ambient air and plant noise in all PJB locations is still below the threshold.

[103-2, 103-3]



Berikut adalah hasil pengukuran kualitas udara *ambient* dan kebisingan pembangkit eksisting dan FTP-1 di PJB pada tahun 2020.

• **Unit Eksisting**

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality standards	Gresik		Paiton		Muara Karang		Muara Tawar	
			max	min	max	min	max	min	max	min
SO ₂	mg/Nm ³	150	8,28	6,8	79	3	70,37	9	26,0	26,0
NO _x	mg/Nm ³	150	62,1	5,3	61,2	7,73	63,6	5	11,0	10,0
Debu Dust	mg/Nm ³	230	151,3	0,05	90,0	0,083	199,35	145	69,9	0,1
Kebisingan Noise	dBA	55-70	52,3	43,5	69	45,0	63,5	51	64,4	51,2

The following is the measurement result on the ambient air quality and noise for the existing power plant and FTP-1 of PJB in 2020.

• **Existing Unit**

Pengukuran indikator dilakukan berdasarkan SK Gubernur Jawa Timur No.10/2009, SK Gubernur DKI No.551/2001, PP RI No.41/1999 dan Keputusan Menteri Lingkungan Hidup No.48/11/1966. Pengukuran diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2020, kualitas udara ambien dan kebisingan PLTU/PLTGU minyak dan gas serta PLTU Batubara Unit Eksisting PJB di semua lokasi masih berada di bawah ambang batas.

Indicator measurements were carried out based on East Java Governor Decree No.10/2009, DKI Governor Decree No.551/2001, RI GR No.41/1999, and the Ministry of Environment Decree No.48/11/1966. The measurement above shows that in 2020, ambient air quality and noise of CFPP/CCPP oil and gas as well as PJB's Existing Coal CFPP Unit in the whole locations are still below the threshold

• **FTP-1**

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality standards	Paiton 9		Pacitan		Tanjung Awar-Awar	
			max	min	max	min	max	min
SO ₂	mg/Nm ³	262	36	27	<8,28	<8,28	49,16	10,9
NO _x	mg/Nm ³	92.5	33	25	36,6	<6,5	21,03	10,15
Debu Dust	mg/Nm ³	0.26	0,45	0,1	0,14	0,079	0,23	0,08
Kebisingan Noise	dBA	55 - 85	65	51	64,4	46,7	58,4	44

• **FTP-1**

Pengukuran indikator dilakukan berdasarkan SK Gubernur Jawa Timur No.10/2009 tentang Baku Mutu Ambien dan Emisi Sumber Tidak Bergerak. Pengukuran diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2020, kualitas udara ambien dan kebisingan untuk seluruh PLTU Batubara Unit FTP-1 daerah Jawa Timur berada di bawah ambang batas.

Indicator measurements were carried out based on East Java Governor Decree No. 10/2009 concerning Ambient and Emission Quality Standards of Immovable Sources. The measurement above shows that in 2020, the ambient air quality and noise for all FTP-1 CFPP units in East Java region are still below the threshold.



Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality standards	Indramayu		Rembang	
			max	min	max	min
SO ₂	ug/Nm ³	365	64,57	14,4	23,5	0,6
NO _x	ug/Nm ³	150	70	10,4	44,8	7,6
Debu Dust	ug/Nm ³	230	125	42,5	89,9	27,5
Kebisingan Noise	dBA	55 - 85	58	48	83,5	52,4

Pengukuran indikator untuk PLTU Indramayu dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.41/1999 tentang Baku Mutu Kualitas Udara Ambien Nasional. Sedangkan pengukuran untuk PLTU Rembang berdasarkan SK Gubernur Jawa Tengah No.08/2001 tentang Baku Mutu Udara Ambien di Provinsi Jawa Tengah. Pada tahun 2020, kualitas udara ambien dan kebisingan untuk PLTU Indramayu dan Rembang berada di bawah ambang batas.

Berikut ini merupakan kegiatan yang dilakukan PJB terkait Aksi Go Green:

- Pembangkit Listrik Tenaga Mikro Hidro
PT PJB (UP Paiton 1-2) melalui program CSR telah mengembangkan pembangkit mikro hidro untuk membantu masyarakat yang memiliki akses listrik terbatas. Pembangkit ini berada di Desa Andungbiru, Kabupaten Probolinggo. PLTMH ini berkapasitas 40 KWh dan mampu mengurangi emisi GRK hingga 203,35 ton CO₂.

Measurement indicators for Indramayu CFPP are following the Government Regulation No.41/1999 regarding National Ambient Air Quality Standards. Meanwhile, the measurement for Rembang CFPP is based on Central Java Governor Decree No. 08/2001 on Ambient Air Quality Standards in Central Java Province. In 2019, the ambient air quality and noise for Indramayu and Rembang CFPP were below the threshold.

The following are the activities implemented by PJB related to Go Green Action:

- Micro Hydro Power Plant
Through CSR program, PT PJB (Paiton 1-2 GU) has developed a micro hydro power plant to help people with the limited electricity access. The power plant is located in Andungbiru Village, Probolinggo Regency. This MHPP has a capacity of 40 KWh and is able to reduce GHG emissions by 203.35 tons of CO₂.

No.	Tahun Year	Absolut Penurunan Emisi (ton CO ₂) Absolute of Emission Reduction (ton CO2)
1	2014	203,35
2	2015	203,35
3	2016	271,13
4	2017	271,13
5	2018	286,33
6	2019	189,36
7	2020	187,6

Terlihat pada tabel di atas bahwa semakin berjalannya waktu, penurunan emisi GRK mengalami peningkatan. Ini membuktikan bahwa PLTMH Andong Biru turut serta dalam upaya penurunan GRK di sektor pembangkitan.

It can be seen in the table above that GHG emission reductions have increased every time. It proves that Andong Biru MHPP participates in the efforts to reduce GHG in the power plant sector.



• Penggantian *Valve* dan Perubahan Pola Pembukaan *Continuous Blow Down* pada *Boiler*

Program ini merupakan program perubahan pola operasi pada metode pembuangan air *blow down boiler* yang sebelumnya dilakukan rutin setiap hari tanpa memperhatikan kualitas air menjadi pembuangan yang dilakukan dengan memperhatikan kondisi kualitas air dalam *boiler*. Untuk mendukung perubahan tersebut, dilakukan modifikasi sistem manual menjadi otomatis. Program ini berhasil menurunkan emisi GRK sebesar 3309.6 ton CO₂ per tahun. Program ini turut menyumbangkan penurunan emisi secara keseluruhan di UP Paiton seperti pada tabel berikut.

• Valve Replacement and Pattern Change of Continuous Blow Down Opening on Boilers

This program is a program of operating pattern change on the blow down boiler water disposal method which was previously conducted routinely every day without considering the quality of water to be carried out by considering the water quality condition in the boiler. To support this change, manual system modifications are conducted automatically. This program succeeded in reducing GHG emissions by 3309.6 tons CO₂ per year. This program also contributes to the overall emission reduction at Paiton GU as in the following table:

No.	Tahun Year	Absolut Penurunan Emisi (ton CO ₂) Absolute of Emission Reduction (ton CO ₂)
1	2017	3.309,6
2	2018	3.081,95
3	2019	384,03
4	2020	441

• Modifikasi prosedur *start up steam turbine generator* 1.0 dengan *seal* dari *high pressure steam* di PT PJB UP Muara Karang. Program ini mampu mengurangi emisi CO₂ dari pembakaran HSD sebanyak 1.600 L yang setara dengan 4.189,33 kg CO₂ setiap proses *start up*.

• Modifikasi *turbine blade cooling* dan *combustion tuning gas turbine Alstom* 13E2 yang dilakukan PT PJB Muara Tawar mampu menurunkan emisi CO₂ sebesar 14.865,434 ton atau setara dengan melakukan penghematan sebesar Rp895 juta/tahun.

• Modifikasi *additional start* GT-HRSG PLTGU *Peaker* di PT PJB UP Gresik. Melalui program ini, waktu pengoperasian PLTGU unit PJB UP Gresik dapat dipercepat selama 13 menit. Berdasarkan penghematan waktu operasi tersebut, maka penggunaan bahan bakar juga berkurang, yang terbukti dengan adanya *saving cost* sebesar Rp1.466.634,21 atau setara dengan penurunan emisi CO₂ sebesar 1.8427 ton/tahun.

• Modification of the start-up steam turbine generator 1.0 with the seal from high pressure steam at PT PJB Muara Karang GU. This program is able to reduce CO₂ emissions from HSD burning by 1,600 L which is equivalent to 4,189.33 kg CO₂ per start-up process.

• Modification of the turbine blade cooling and 13E2 Alstom tuning combustion gas turbine conducted by PT PJB Muara Tawar is able to reduce CO₂ emissions by 14,865.434 tons or equivalent to making savings of Rp895 million/year.

• Modification of additional start GT-HRSG of Peaker CCPP at PT PJB Gresik GU. Through this program, the operation time of CCPP unit in PJB Gresik GU can be accelerated for 13 minutes. According to the savings in operating time, the use of fuel is also reduced, as evidenced by the existence of savings cost of Rp1,466,634.21 or equivalent to a decrease in CO₂ emissions of 1.8427 tons/year.



MENGELOLA LIMBAH DAN AIR LIMBAH

MANAGING WASTE AND WASTEWATER

PJB berkomitmen untuk mendukung capaian SDGs ke 12 dalam konteks pengelolaan berkelanjutan dan penggunaan yang efisien dari sumber daya alam. Upaya yang kami lakukan adalah memastikan lingkungan terbebas dari bahan kimia dan limbah lainnya yang terdampak oleh operasional perusahaan, upaya ini adalah bentuk nyata kontribusi PJB mengurangi pelepasan bahan-bahan berbahaya ke udara, air dan tanah dalam rangka meminimalisir dampak buruk terhadap kesehatan manusia dan lingkungan.

Kami berupaya secara substansial mengurangi produksi limbah melalui tindakan pencegahan, pengurangan, daur ulang dan penggunaan kembali dan mengadopsi praktek-praktek kegiatan bisnis yang berkelanjutan. Dalam pelaksanaannya Pengelolaan limbah B3 yang dilakukan PJB merujuk dan mamatuhi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun dan kebijakan Perusahaan, juga merujuk pada standar internasional dalam praktek manajemen lingkungan.

Pengelolaan limbah B3 yang dihasilkan PJB dikirimkan kepada pihak ketiga berizin agar dikelola dengan baik dan sesuai peraturan yang berlaku. Begitu juga dengan limbah non-B3, bila tidak dapat didaur ulang akan ditempatkan ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA). Untuk limbah yang dapat dimanfaatkan kembali dilakukan pengolahan dan pemanfaatan dengan menerapkan sistem 3R (*Reuse*, *Reduce* dan *Recycle*). [103-2]

Pada beberapa Unit Pembangkitan PJB, Limbah *Fly Ash Bottom Ash* (FABA) telah diolah menjadi paving blok, batako, dan beton. Untuk material bahan bangunan telah diolah menjadi material yang ramah lingkungan. Pemanfaatan ini telah memiliki izin dari Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan berdasarkan SK Menteri Lingkungan Hidup sebagai berikut:

PJB is committed to supporting the 12th SDGs achievement in the context of continuous management and efficient use of natural resources. We conduct the effort by ensuring the environment is free from chemical materials and other wastes affected by the Company's operational. This effort is a real actualization of PJB contribution to reduce the release of hazardous materials into the air, water, and land in order to minimize negative impact to human health and the environment.

We strive substantially to reduce waste production through the actions of prevention, reduction, recycle and reuse, as well as adopt sustainable business activity principles. In its implementation, the Hazardous and Toxic Waste management conducted by PJB refers to and complies with the Government Regulation No. 101 of 2014 concerning Management of Hazardous and Toxic Waste and Company policies, also refers to international standard in environmental management practice.

The management of Hazardous and Toxic Waste produced by PJB is sent to the authorized third parties to be managed properly and according to applicable regulations. As well as non-Hazardous and Toxic Waste, in case it can not be recycled, it will be placed to the Landfills. Management and utilization by implementing the 3R (*Reuse*, *Reduce*, *Recycle*) system are conducted for the waste that can be reused. [103-2]

In several Generation Units of PJB, the Fly Ash Bottom Ash (FABA) Waste has been processed into paving blocks, bricks, and concrete. Construction materials have been processed into environmentally friendly materials. This utilization has had permission from the Ministry of Environment and Forestry according to the Minister of Environment Decree as follows:



No.	Unit Pembangkitan Generation Unit	Izin Pemanfaatan	Utilization Licence	Jenis Produk Type of Product
1	UP Paiton Paiton GU	Surat Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No.SK.883/Menlhk/Setjen/PLB.3/10/2019, 28 Agustus 2019	Minister of Environment and Forestry Decree No. SK.883/Menlhk/Setjen/PLB.3/10/2019, August 28, 2019	Paving Blok dan Batako Paving Blocks and Bricks
2	PLTU Indramayu Indramayu CFPP	Surat Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. S.181/Menlhk/Setjen/PLB.3/4/2019, 10 April 2019	Minister of Environment and Forestry Decree No. S.181/Menlhk/Setjen/PLB.3/4/2019, April 10, 2019	Paving Blok Paving Blocks
3	PLTU Rembang Rembang CFPP	Surat Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. S.583/Menlhk/Setjen/PLB.3/8/2019, 20 Agustus 2019	Minister of Environment and Forestry Decree No. S.583/Menlhk/Setjen/PLB.3/8/2019, August 20, 2019	Paving Blok Paving Blocks
4	PLTU Paiton 9 Paiton 9 CFPP	Surat Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. S.608/Menlhk/Setjen/PLB.3/8/2019, 28 Agustus 2019	Minister of Environment and Forestry Decree No. S.608/Menlhk/Setjen/PLB.3/8/2019, August 28, 2019	Paving Blok dan Batako Paving Blocks and Bricks
5	PLTU Pacitan Pacitan CFPP	Surat Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. S.891/Menlhk/Setjen/PLB.3/12/2020, 16 Desember 2020	Minister of Environment and Forestry Decree No. S.891/Menlhk/Setjen/PLB.3/12/2020, December 16, 2020	Paving Blok, Batako, Beton Cor non structural, beton <i>precast</i> Paving Blocks, Bricks, Non-structural concrete, precast concrete

Penggunaan hasil pengolahan limbah tersebut digunakan untuk kebutuhan internal dan/atau CSR di sekitar unit pembangkit. [103-3]

The use of waste management results is used for the internal needs and/or CSR around the generation unit. [103-3]

Investasi lingkungan Komitmen PJB untuk melindungi dan mengelola lingkungan dari dampak aktivitas Perusahaan ditunjukkan melalui pengolahan limbah yang sudah sesuai dengan regulasi dan tidak membahayakan kesehatan manusia dan lingkungan. Di tahun 2020, Perusahaan mengalokasikan Anggaran biaya untuk kegiatan pengelolaan lingkungan termasuk didalamnya pengelolaan limbah baik di unit eksisting dan unit FTP-1 sebesar Rp62,06 miliar.

Environmental investment of PJB Commitment to protecting and managing the environment from the impact of the Company's activities is demonstrated through waste management following the regulations and is not endanger human health and the environment. In 2020, the Company allocated cost budget for environment management activities, including waste management in the existing unit and FTP-1 unit of Rp62.06 billion.

PELEPASAN AIR BERDASARKAN MUTU DAN TUJUAN LIMBAH CAIR [306-1] RELEASE OF WATER BASED ON THE QUALITY AND PURPOSES OF LIQUID WASTE [306-1]

PJB mengelola limbah cair untuk memastikan tidak berdampak pada lingkungan. Setelah potensi dampak dinetraisir dan dilakukan pengukuran kualitas limbah cair selanjutnya dialirkan kelaut atau waduk. Izin pembuangan limbah cair diberikan oleh (IPLC) dari Bupati/Walikota atau Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. [103-2]

PJB manages liquid waste to ensure it is not affecting the environment. After the potential impact is neutralized and the quality of liquid waste is measured, then it flowed into the sea or reservoir. The liquid waste disposal permit (IPLC) is provided by the Regent/Mayor or the Ministry of Environment and Forestry. [103-2]



Daftar izin yang dimiliki PJB dapat dilihat sebagai berikut:

The list of licenses owned by PJB can be seen as follows:

No.	Unit Pembangkitan Generation Unit	Izin IPLC	IPLC License
1	UP Paiton Paiton GU	Surat Keputusan Kepala Badan Penanaman Modal No SK. 358/1/KLHK/2020	Head of Investment Agency Decree No. SK.358/1/KLHK/2020
2	UP Gresik Gresik GU	Surat Keputusan Kepala Badan Penanaman Modal No SK. 214/1/KLHK/2020	Head of Investment Agency Decree No. SK.214/1/KLHK/2020
3	UP Muara Karang Muara Karang GU	Surat Keputusan Kepala Badan Penanaman Modal No SK. 266/1/KLHK/2020	Head of Investment Agency Decree No. SK.266/1/KLHK/2020
4	UP Muara Tawar Muara Tawar GU	Surat Keputusan Kepala Badan Penanaman Modal No SK. 201/1/KLHK/2020	Head of Investment Agency Decree No. SK.201/1/KLHK/2020
5	PLTU Indramayu Indramayu CFPP	Surat Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. SK.328/MenLHK/Setjen/PKL.1/7/2017	Minister of Environment and Forestry Decree No. SK.328/MenLHK/Setjen/PKL.1/2017
6	PLTU Rembang Rembang CFPP	Surat Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. SK.213/MenLHK/Setjen/PKL.1/5/2018	Minister of Environment and Forestry Decree No. SK.213/MenLHK/Setjen/PKL.1/2018
7	PLTU Paiton 9 Paiton 9 CFPP	Surat Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. SK.434/MenLH/Setjen/PKL.1/7/2019	Minister of Environment and Forestry Decree No. SK.434/MenLHK/Setjen/PKL.1/2019
8	PLTU Pacitan Pacitan CFPP	Surat Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. SK.443/MenLHK/Setjen/PKL.01/6/2016	Minister of Environment and Forestry Decree No. SK.443/MenLHK/Setjen/PKL.1/2016
9	PLTU Tanjung Awar-Awar Tanjung Awar-Awar CFPP	Surat Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. SK.443/MenLHK/Setjen/PKL.01/6/2016	Minister of Environment and Forestry Decree No. SK.443/MenLHK/Setjen/PKL.1/2016

Selama tahun 2020, total air limbah yang dibuang ke laut tidak lebih dari 115.509 m³/jam setiap harinya. Seluruh keluaran limbah cair PJB dipantau dan dipastikan sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan sesuai Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No. 08 Tahun 2009. Hasil pemantauan buangan limbah cair sepanjang 2020 menunjukkan air limbah Perusahaan memenuhi baku mutu yang dipersyaratkan. [306-1]

During 2020, total wastewater discharged into the sea was less than 115,509 m³/hour per day. All liquid waste outputs of PJB are monitored and ensured following the quality standards set in accordance with the Minister of Environment Regulation No. 08 of 2009. The results of wastewater discharges surveillance throughout 2020 showed that the Company's wastewater met the required quality standard. [306-1]

Tabel Pembuangan Air Limbah PJB Berdasarkan Baku Mutu

Table of PJB Wastewater Disposal Based on Quality Standards

a. Unit Eksisting

a. Existing Unit

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality standards	Gresik		Paiton		Muara Karang		Muara Tawar	
			max	min	max	min	max	min	max	min
pH	-	6 - 9	7,8	6,4	8,1	7,06	8,4	7,00	8,83	6,72
TSS	mg/l	100	12	2,8	21	2	10,0	0,5	27	10
Minyak dan Lemak Oil and Fat	mg/l	20	2,4	0,8	5	0,59	1,0	0,54	2	2
Chlorine (Cl ₂)	mg/l	0,5	0,04	0,01	0,03	0,004	0,04	0,01	0,13	0,02
Cr Total	mg/l	0,5	0,108	0,01	0,05	0,026	0,03	0,02	0,01	0,01
Tembaga Copper (Cu)	mg/l	1	0,12	0,01	0,104	0,01	0,02	0,02	0,01	0,01
Besi Iron (Fe)	mg/l	3	1,2	0,02	2,47	0,04	0,32	0,02	1,07	0,04
Seng Zinc (Zn)	mg/l	1	0,73	0,03	0,49	0,011	0,05	0,01	0,17	0,05
Phosphate (PO ₄)	mg/l	10	2,7	0,11	0,22	0,04	0,09	0,006	0,21	0,06



b. FTP-1

b. FTP-1

Parameter	Satuan Unit	Baku Mutu Quality standards	Indramayu		Rembang		Tanjung Awar-Awar		Paiton 9		Pacitan	
			max	min	max	min	max	min	max	min	max	min
pH	-	6 - 9	7,16	7,01	8,48	7,36	*	*	*	*	*	*
TSS	mg/l	100	23	20	26	14,8	*	*	*	*	*	*
Minyak dan Lemak Oil and Fat	mg/l	10	1	1	2	0,4	*	*	*	*	*	*
Chlorine (Cl ₂)	mg/l	0,5	0,007	0,007	#	#	*	*	*	*	*	*
Cr Total	mg/l	1	0,007	0,007	0,017	0,003	*	*	*	*	*	*
Tembaga Copper (Cu)	mg/l	3	0,2	0,18	0,18	0,003	*	*	*	*	*	*
Besi Iron (Fe)	mg/l	1	0,076	0,07	0,04	0,0027	*	*	*	*	*	*
Seng Zinc (Zn)	mg/l	10	0,02	0,02	#	#	*	*	*	*	*	*
Phosphate (PO ₄)	mg/l	20	0,01	0,01	0,008	0,008	0,01	0,01	0,011	0,011	0,01	0,01

Catatan:

Unit Paiton9, Tanjung Awar-Awar dan Pacitan tidak memiliki kewajiban penataan pada titik outlet WWTP SK izin Pembuangan Limbah Cair ke Laut

* Parameter yang dimaksud tidak dipersyaratkan dalam SK izin pembuangan limbah cair ke laut yang dimiliki Unit yang bersangkutan

Notes:

Paiton 9, Tanjung Awar-Awar, and Pacitan Units do not have compliance obligations at the WWTP outlet point Decree of permission to Discharge Liquid Waste into the Sea

* The aforementioned parameters are not required in the Decree of the Liquid waste disposal license to the sea owned by the concerned unit

PENGGELOLAAN LIMBAH B3 [306-4] HAZARDOUS AND TOXIC (B3) WASTE MANAGEMENT [306-4]

Sistem manajemen lingkungan PJB memastikan pengelolaan limbah sesuai dengan peraturan perundangan dan izin pengelolaan limbah B3. Dalam hal pengelolaan limbah B3, Perusahaan bekerja sama dengan pihak ketiga yang memiliki izin dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk memanfaatkan atau mengelola limbah B3.

Environmental management system of PJB ensures the waste management in accordance with laws and permits on Hazardous and Toxic Waste management. In terms of Hazardous and Toxic Waste management, the Company cooperates with the third parties with the license from the Ministry of Environment and Forestry to utilize or manage Hazardous and Toxic Waste.

Limbah B3 yang dikelola PJB diantaranya adalah aki bekas, limbah laboratorium, limbah terkontaminasi B3, kemasan terkontaminasi, oli bekas, resin bekas, *cartridge* dan *toner* bekas, lampu TL, minyak bekas, bahan kimia kadaluarsa, majun & sarung tangan terkontaminasi B3, serta *fly ash* dan *bottom ash*.

Hazardous and Toxic Waste managed by PJB, among others, is used batteries, laboratory waste, Hazardous and Toxic contaminated waste, contaminated packaging, used lubricating oil, used resins, used cartridges and toner, TL lamps, used oil, expired chemicals, majun and Hazardous and Toxic contaminated gloves, as well as fly ash and bottom ash.

Dalam mengelola limbah, PJB mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2014, acuan yang digunakan dalam pengelolaan limbah B3 di unit baik itu penyimpanan, pengangkutan maupun penimbunan serta pemanfaatan dan setiap jenis pengelolaan limbah B3 wajib memiliki izin tersendiri. [306-4]

In managing the waste, PJB refers to the Government Regulation No. 101 of 2014, a reference used in the Hazardous and Toxic Waste management in the unit either for storage, transportation or stockpiling, as well as utilization and each type of Hazardous and Toxic Waste management is required to have its own license. [306-4]



- **Penyimpanan**

Semua Unit Pembangkitan memiliki izin penyimpanan limbah B3 berdurasi 5 tahun dan dapat diperpanjang. Izin ini memperbolehkan Unit untuk menyimpan limbah B3-nya sendiri selama maksimal 365 hari sesuai dengan jenis limbah B3 yang masuk. Tempat penyimpanan sementara ini pun juga harus dibuat sebagaimana diatur dalam peraturan tersebut dan peraturan-peraturan Menteri Lingkungan Hidup lainnya terkait limbah B3 seperti Permenlh no. 3 tahun 2014, Permenlh no. 14 tahun 2013, dan lain-lain.

- **Pengangkutan**

Ketika masa simpan limbah B3 telah mendekati masa simpan maksimalnya, maka perusahaan wajib menyerahkan limbah B3 ke perusahaan pengolah Limbah B3 dimana proses pengangkutan limbah B3 wajib mengikuti peraturan yang ada. Setiap perusahaan pengangkut wajib memiliki izin dari Kementerian Perhubungan dan rekomendasi dari Kementerian Lingkungan Hidup sehingga alat transportasi yang digunakan sudah terdaftar dan diperbolehkan untuk mengangkut limbah B3. Perusahaan pembangkit wajib mengetahui dan meminta tanda bukti dari perusahaan pengangkut bahwa limbah telah diserahkan kepada pengelola akhir.

- **Penimbunan**

Perusahaan pembangkit batubara umumnya memiliki landfill untuk menimbun *Fly Ash Bottom Ash* (FABA) hasil pembakaran batubara. Tempat penimbunan ini harus didesain sesuai peraturan yang berlaku dan mendapat persetujuan dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) melalui izin penimbunan akhir limbah FABA.

- **Pemanfaatan *Fly Ash***

Beberapa unit PLTU seperti UP Paiton, UBJOM Paiton, UBJOM Rembang, UBJOM Indramayu telah memiliki izin pemanfaatan *fly ash* untuk pembuatan batako dan *paving block*. Izin tersebut dikeluarkan oleh KLHK. Unit dapat menggunakan produk tersebut untuk kepentingan internal dan CSR masyarakat sekitar.

- **Storage**

All generation units have permission to store Hazardous and Toxic Waste for 5 years and can be extended. This permit allows the unit to store its own Hazardous and Toxic Waste for a maximum of 365 days according to the type of incoming Hazardous and Toxic Waste. This temporary storage is also required to be built as stipulated in the regulation and other Environmental Minister's regulations related to Hazardous and Toxic Waste such as Environmental Minister Regulation No. 3 of 2014 and Environmental Minister Regulation No. 14 of 2013, etc.

- **Transportation**

When the Hazardous and Toxic Waste period closes to its maximum shelf-life, the Company is obliged to submit Hazardous and Toxic Waste to the Hazardous and Toxic Waste processing company with Hazardous and Toxic Waste transporting process is required to comply with the prevailing regulations. Each carrier company is required to have license from the Ministry of Transportation and recommendation from the Ministry of Environment and Forestry so that the transportation equipment used is registered and allowed to transport Hazardous and Toxic Waste. The power plant company is required to know and request evidence from the transportation company that the waste has been submitted to the final waste manager.

- **Stockpiling**

Generally, Coal-fired power plant companies have landfills to stockpile FABA from coal combustion. This landfill is required to be designed in accordance with the applicable regulations and obtains approval from the Ministry of Environment and Forestry through the final FABA waste stockpile license.

- **Fly Ash Utilization**

Some CFPP units such as Paiton GU, Paiton OMSBU, Rembang OMSBU, and Indramayu OMSBU already have license to use fly ash for making bricks and paving blocks. The license was issued by the Ministry of Environment and Forestry. The unit can use the product for internal and CSR interests of the surrounding community.



Tidak ada limbah perusahaan yang di ekspor ke negara Lain, karena pihak ketiga sebagai pengelola lanjutan (pemanfaat, pengolah) ada di Indonesia. Di tahun 2020, 100% dari total limbah dihasilkan telah dikelola atau dimanfaatkan. Standar pengukuran limbah yang digunakan PJB adalah berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2014, dimana pencatatan dilakukan dalam satuan berat atau volume. [306-4]

There is no Company's waste exported to other countries, due to the third party as an advanced manager (utilization, processor) are in Indonesia. In 2020, 100% of the total waste generated has been managed or utilized. The waste measurement standard used by PJB is based on Government Regulation No. 101 of 2014, where the recording is conducted in weight or volume units. [306-4]

Jumlah limbah B3 yang dihasilkan perusahaan pada tahun 2020 mencapai 663.502,66 Ton. Berikut adalah hasil identifikasi pengelolaan limbah B3 oleh PJB: [306-2]

The amount of Hazardous and Toxic Waste produced by the Company in 2020 reached 663,502.66 tons. PJB identifies Hazardous and Toxic Waste management as follows: [306-2]

No.	Jenis Limbah Waste Types	Volume limbah Waste Volume				
		Satuan Unit	Dihasilkan Generated	Disimpan Stored	Dimanfaatkan Used	Diserahkan pihak ke 3 Submitted to the Third Parties
1	Fly Ash	Ton	584.902,55	68.502	3,1	516.397,45
2	Bottom Ash	Ton	78.187,14	21.265	6,7	56.915,44
3	Oli/Minyak Pelumas Bekas Used Oil/Lubricating Oil	Ton	260,43	-	-	260,43
4	Kemasan B3 Hazardous and Toxic Packaging	Ton	0,67	-	-	0,67
5	Bahan Kimia Kadaluwarsa Expired Chemicals	Ton	6,47	-	-	6,47
6	Majun & Sarung Tangan Terkontaminasi Contaminated Majun and Gloves	Ton	27,69	-	-	27,69
7	Limbah terkontaminasi B3 Waste contaminated with Hazardous and Toxic	Ton	47,72	-	-	47,72
8	Resin Bekas Used Resin	Ton	7,38	-	-	7,38
9	Aki bekas Used Battery	Ton	5,59	-	-	5,59
10	Filter bekas Used Filter	Ton	0,84	-	-	0,84
11	Kemasan Terkontaminasi Contaminated Packaging	Ton	3,56	-	-	3,56
12	Refraktori Refractory	Ton	46,86	-	-	46,86
13	Lampu TL Bekas Used TL Light	Ton	1,61	-	-	1,61
14	Limbah Laboratorium/klinik Laboratory/Clinic Waste	Ton	1,46	-	-	1,46
15	Sludge Ipal	Ton	2,69	-	-	2,69
Jumlah Total		Ton	663.502,66	89.767	9,8	573.725,86



PENGELOLAAN LIMBAH PADAT (NON B3) [306-2]

SOLID WASTE MANAGEMENT (NON-HAZARDOUS AND TOXIC) [306-2]

Sumber limbah limbah padat (non-B3) yang dihasilkan PJB antara lain limbah perkantoran, limbah organik, dan limbah anorganik. Jumlah limbah Non B3 yang dihasilkan perusahaan pada tahun 2020 mencapai 471,64 Ton. Berikut adalah hasil identifikasi pengelolaan limbah B3 oleh PJB: [306-2]

The source of solid waste (non-Hazardous and Toxic Waste) produced by PJB, among others, office waste, organic waste, and inorganic waste. In 2020, total non-Hazardous and Toxic Waste produced by the Company reached 471.64 tons. The following is the result of identification on non-Hazardous and Toxic Waste management by PJB: [306-2]

No.	Jenis Limbah Waste Types	Volume limbah Waste Volume				
		Satuan Unit	Dihasilkan Generated	Disimpan Stored	Dimanfaatkan Used	Dibuang Discharged
1	Kertas Paper	Ton	109,774	-	76,84	32,93
2	Logam Metal	Ton	92,4	-	18,48	73,92
3	Kayu Wood	Ton	46,88	-	9,38	37,5
4	Plastik Plastic	Ton	0,34	-	-	0,34
5	Daun Leaf	Ton	129,54	104	-	25,9
7	Kaca Glass	Ton	45,44	-	-	45,44
8	Karet Rubber	Ton	47,27	-	9,454	37,82
Jumlah Total		Ton	471,64	104	114,154	253,85

Limbah padat sebagai dampak kegiatan operasional perusahaan dikelola PJB melalui penerapan program *reduce, reuse, recycle* (3R) sebagai upaya menjaga keberlangsungan pelestarian lingkungan. Program 3R untuk pengurangan sampah yang dijalankan oleh Perusahaan adalah sebagai berikut: [306-2]

Solid waste as the impact of the Company's operational activities is managed by PJB through the implementation of reduce, reuse, recycle (3R) programs as the effort to maintain environmental conservation sustainability. The 3R program for waste reduction implemented by the Company is as follows: [306-2]

Program 3R 3R Program	Tujuan Objectives	Mekanisme Pengolahan Limbah Waste Management Mechanism	Dampak dan Manfaat Impact and Benefit
Pengurangan dan pemanfaatan sampah organik (sampah daun) Reduction and utilization of organic waste (leaf waste)	Pembuatan pupuk kompos Compost fertilizer production	Sampah yang dihasilkan diklasifikasikan menjadi dua jenis, sampah organik berupa sampah daun dan berupa sampah pemotongan rumput. Resulted waste is classified into two types, namely organic waste such as leaf waste and waste from grass cutting.	Mengurangi dan memanfaatkan sampah daun menjadi pupuk kompos Reducing and utilizing leaf waste into compost
Pengurangan dan pemanfaatan sampah anorganik plastik bekas Reduction and utilization of used plastic inorganic waste	Pembuatan bijih plastik dari sampah plastik Plastic ore production from intake plastic waste	Sampah laut <i>intake</i> kanal dikumpulkan lalu dilakukan pemilahan dan pencacahan daur ulang sampah plastik sehingga menjadi bijih plastik. Canal intake marine waste is collected and then sorted and chopped the recycled plastic waste into plastic ore.	Mengurangi dan memanfaatkan sampah plastik menjadi bijih plastik Reducing and utilizing plastic waste into plastic ore



Program 3R 3R Program	Tujuan Objectives	Mekanisme Pengolahan Limbah Waste Management Mechanism	Dampak dan Manfaat Impact and Benefit
Pengurangan dan pemanfaatan sampah anorganik tumpukan besi Reduction and utilization of iron pile inorganic waste	Pembuatan barang kreatif melalui besi bekas Creative goods production from scrap metal	Tumpukan besi sisa proyek dikurangi dan dimanfaatkan kembali menjadi bentuk barang yang berbeda, misalnya besi sisa konstruksi yang digunakan sebagai tempat parkir sepeda, tiang umbul, tempat peralatan handrailing pada program konservasi air, dan lain-lain Project scrap metal pile is reduced and reused into different forms of goods, for example, construction scrap iron used as a parking lot for bicycles, pennant pillars, handrailing equipment sites for water conservation programs, and so on	Mengurangi dan memanfaatkan sampah besi bekas menjadi barang kreatif Reducing and utilizing scrap metal waste into creative goods
Program bank sampah Waste Bank Program	Mengelola sampah non B3 yang dapat digunakan kembali Management of reuseable non-hazardous and toxic waste	Beberapa unit PJB memiliki program bank sampah di masyarakat sekitar. Masyarakat berperan aktif dalam mengelola sampahnya sehingga meminimalisir sampah yang terbuang ke TPA Some PJB units have waste bank program in the surrounding community. The community takes active role in managing their waste so as to minimize the waste disposed into the landfills	Beberapa sampah didaur ulang menjadi kerajinan tangan serta sampah yang terbuang ke TPA menjadi berkurang Some of the waste is recycled into handicrafts and the waste that is disposed of into landfills is reduced

Selain program diatas, beberapa program yang dilakukan PJB untuk mengurangi Limbah Non B3 pada tahun 2020, yaitu:

- Program penggunaan prefilter di UP Muara Tawar dapat mengurangi timbulan sampah sebesar sekitar 15 ton sehingga menghemat pengeluaran sebesar ± Rp 1,5 M.
- UP Muara Karang dapat mengurangi spare part berupa logam/metal yang dapat menumpuk menjadi sampah melalui penerapan program inovasinya, sehingga dapat mengurangi limbah padat non B3 berupa logam/metal sebesar 2,6 ton/tahun dan penghematan sebesar Rp 1.690.000
- Program AKUSTIK (Ayo Kurangi Sampah Plastik) di Unit Muara Karang telah mengurangi timbulan sampah sebesar ± 2,3 ton setiap tahunnya, sehingga biaya pengangkutan sampah berkurang sebesar ± Rp175.000.000 dan selisih pembelian air mineral gelas, maka jumlah penghematan sebesar ± Rp250.000.000.
- Program Akustik (penggunaan Tumbler dan Dispenser Air) UBJOM Paiton-9 telah mengurangi timbulan sampah sebesar ± 3,54 ton dan menghemat biaya pembelian air mineral kemasan sebesar Rp44.350.000
- Program Pemanfaatan Kardus untuk Bank Sampah UBJOM Rembang sebesar ± 0,37 ton dengan nilai pemanfaatan sebesar Rp 1.090.000

Apart from programs above, several programs conducted by PJB to reduce Non-Hazardous and Toxic Waste in 2020, namely:

- The prefilter usage program at Muara Tawar GU can reduce waste by 15 tons each year. As of June 2019, the Company reduced waste generation by 14.58 tons, so as to be able to save expenses by ± Rp1.5 B.
- Muara Karang GU can reduce metal spare parts that can accumulate into rubbish through the implementation of its innovation program to reduce non-Hazardous solid waste in the form of metal by 2.6 tons/year and savings of Rp1,690,000.
- The AKUSTIK (Let's Reduce Plastic Waste) program in Muara Karang Unit has reduced midden by ± 2.3 tons each year, so that transportation costs are reduced by ± Rp175,000,000 and the difference in purchases of glass mineral water so that the total savings is ± Rp250,000,000.
- The AKUSTIK program (the use of Tumbler and Water Dispensers) of Paiton-9 OMSBU has reduced midden by ± 3.54 tons and saved the cost for purchasing packaged mineral water of Rp44,350,000
- Cardboard Utilization program for Rembang OMSBU Garbage Bank is ± 0.37 tons with utilization value of Rp1,090,000



- PJB memanfaatkan limbah karet berupa *belt conveyor* bekas menjadi *rubber dust barrier telescopic chute* sehingga debu batubara tidak menyebar ketika proses *unloading* ke *stock pile*. Program ini bukan merupakan praktek umum yang biasa dilakukan. Program ini juga dapat memanfaatkan limbah karet sebesar hingga mencapai 400 kg dan menghemat Rp3.000.000. Selain itu, *belt conveyor* bekas juga dimanfaatkan untuk dermaga dan rumah apung di wisata snorkelling di Pantai Bhinor Harmony Paiton. Hingga 500 kg *belt conveyor* bekas digunakan sehingga dapat menghemat biaya pengelolaan material bekas sebesar Rp 2.700.000.
- PJB utilizes rubber waste in the form of used conveyor belts into a rubber dust barrier telescopic chute so that coal dust does not spread when unloading into the stockpile. This program is not a common practice. The program can also utilize rubber waste of 400 kg and save Rp3,000,000. In addition, the used conveyor belts are also utilized for dock and floating house in the snorkelling tourism at Bhinor Harmony Paiton Beach. Up to 500 kg used conveyor belts are used so that it can save the cost of used materials management by Rp2,700,000.

PERLINDUNGAN DAN PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP ENVIRONMENTAL PROTECTION AND MANAGEMENT

PJB bertekad untuk menjadi perusahaan yang tanggung jawab terhadap dampak yang ditimbulkan dari setiap aktifitasnya, kami berupaya semaksimal mungkin menurunkan dampak negatif dan resiko lingkungan yang akan merugikan Perusahaan, masyarakat dan pembangunan berkelanjutan. Untuk mengelola dampak yang ditimbulkan aktivitas ketenagalistrikan terhadap lingkungan tersebut, PJB menetapkan kebijakan pengelolaan lingkungan hidup melalui Surat Keputusan Direksi No.017.K/020/DIR/2020 tentang Kebijakan Sistem Manajemen PT Pembangkitan Jawa-Bali dengan mengacu pada Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.

PJB berupaya menerapkan *Green and Clean Power Plant* sebagai mempraktikkan operasional pembangkit yang ramah lingkungan. Kami berdiri dan bergerak bersama masyarakat yang peduli dengan kelestarian bumi melalui gerakan *go green*. *Green and Clean Power Plant* yang terintegrasi ini dilaksanakan dengan mengacu pada standar nasional dan internasional. Dengan standar nasional sebagai acuan

Komitmen kami melebihi kepatuhan pada regulasi dan standar pengelolaan lingkungan, hal tersebut ditunjukkan dari capaian status proper hijau dan emas yang diberikan dalam Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan (PROPER KLHK) Dalam Pengelolaan Lingkungan oleh Kementerian Lingkungan Hidup (KLH) sejak 1995.

[103-2, 103-3]

PJB is committed to be the Company being responsible on the impacts caused by each activity. We strive as much as possible to decrease negative impact and environmental risk that will harm the Company, society, and sustainable development. To manage the impacts caused by electricity activities on the environment, PJB establishes environmental management policies through the Board of Directors Decree No. 017.K/020/DIR/2020 concerning the Management System Policies of PT Pembangkitan Jawa-Bali by referring to the Law of the Republic of Indonesia No. 32 of 2009 concerning Environmental Protection and Management.

PJB strives to implement *Green and Clean Power Plant* as the practice of environmentally friendly power plant operations. We stand and move together with those caring with earth sustainability through the *go green* movement. The integrated *Green and Clean Power Plant* is carried out with national and international standards reference. With national standards as the reference.

Our commitment exceed the compliance with environmental management regulations and standards. It is shown from the achievement of green and gold proper status given in the Corporate Performance Rating Program (PROPER KLHK) in Environmental Management by the Ministry of Environment and Forestry (KLH) since 1995. [103-2, 103-3]



CAPAIAN IMPLEMENTASI KEPATUHAN LINGKUNGAN [307-1] ACHIEVEMENT OF ENVIRONMENTAL COMPLIANCE IMPLEMENTATION [307-1]

Untuk memastikan *Green and Clean Power Plant* berjalan baik PJB melakukan pemantauan dan pengelolaan lingkungan sesuai dengan ketentuan Rencana Pengelolaan/Pemantauan Lingkungan Hidup (RKL/RPL) yang diterbitkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup. Sedangkan bila mengacu pada standar internasional, PJB menjalankan Sistem Manajemen Lingkungan yang mengacu pada ISO 14001 secara berkelanjutan. Penerapan kedua standar ini adalah ketiadaan pengaduan dari dalam atau luar perusahaan terkait dampak terhadap lingkungan dan ketiadaan sanksi berupa denda/sanksi non-moneter akibat ketidakpatuhan terhadap Undang-undang dan Peraturan mengenai lingkungan. [102-11, 307-1]

Capaian kepatuhan lingkungan PJB Selama 4 (tiga) tahun terakhir, pelaksanaan PROPER di perusahaan telah mendapat penilaian sebagai berikut [307-1]

In order to ensure that *Green and Clean Power Plant* is run properly, PJB implements environmental surveillance and management following the provisions of Environmental Management/Surveillance Plan (RKL/RPL) issued by the Ministry of Environment. Meanwhile, referring to international standards, PJB carries out the Environmental Management System according to ISO 14001 in a sustainable manner. The application of these two standards is in line with the absence of complaints from inside or outside the Company regarding the environmental impact and the absence of non-monetary fines/sanctions due to non-compliance with Laws and Regulations on environment. [102-11, 307-1]

The achievement of PJB's environmental compliance for the last 4 (four) years, PROPER implementation in the Company has received the following assessment: [307-1]

Hasil Penilaian Proper

Proper Assessment Result

Unit	2017	2018	2019	2020
Unit Eksisting Existing Unit				
UP Gresik Gresik GU				
UP Paiton Paiton GU				
UP Muara Tawar Muara Tawar GU				
UP Muara Karang Muara Karang GU				
UP Brantas - PLTA Sutami Brantas GU- Sutami HPP	-	-		
UP Brantas - PLTA Wlingi Brantas GU - Wlingi HPP				
PLTA Cirata Cirata HPP	-	-		
Unit Bisnis Jasa Operasi & Pemeliharaan (UBJOM) Operation & Maintenance Service Business Unit (OMSBU)				
UBJOM Rembang Rembang OMSBU				
UBJOM Paiton 9 Paiton 9 OMSBU				
UBJOM Indramayu Indramayu OMSBU				
UBJOM Pacitan Pacitan OMSBU				
UBJOM Tanjung Awar - Awar Tanjung Awar - Awar OMSBU	-			
UBJOM Tenayan Tenayan OMSBU	-	-		
UBJOM Kendari (PLTU Nii Tanasa) Kendari OMSBU (Nii Tanasa CFPP)	-	-		
UBJOM Bangka (PLTU 3 Babel) OMSBU Bangka (Babel 3 CFPP)	-	-		
UBJOM Belitung (PLTU Suge) OMSBU Belitung (Suge CFPP)	-	-		

Proper Emas
Gold Proper

Proper Hijau
Green Proper

Proper Biru
Blue Proper



Seluruh Unit Pembangkit (UP) telah konsisten menerapkan kaidah yang diatur dalam PROPER. Pada 2020, UP Gresik berhasil meraih proper EMAS yang kedua kali karena dinilai telah melakukan pengelolaan lingkungan lebih dari yang dipersyaratkan dan melakukan upaya-upaya pengembangan masyarakat secara berkesinambungan.

Pencapaian PROPER emas ini menjadi pendorong semangat Perusahaan untuk terus meningkatkan pelaksanaan PROPER melalui perbaikan dan penataan yang berkelanjutan pada tahun-tahun berikutnya.

Sementara itu, PROPER Hijau diperoleh UP Paiton, UP Muara Karang, UP Muara Tawar, UBJOM Indramayu, UBJOM Rembang dan UBJOM Paiton 9. Hasil tersebut dikarenakan keenam unit terkait telah melakukan kinerja pengelolaan yang telah menaati peraturan perundangan, memiliki kemampuan untuk mendukung kegiatan operasi yang ramah lingkungan dan keterlibatan masyarakat dengan CSR.

Sebagaimana dinyatakan sebelumnya, menata kegiatan operasional PJB yang berwawasan lingkungan merupakan kesadaran Perusahaan. Karena itu, PJB bertekad untuk mengelola O&M Pembangkit seperti yang diarahkan dalam kaidah PROPER dan semua aturan/regulasi lingkungan yang ada.

Selain PROPER, PJB juga meraih sejumlah penghargaan di bidang lingkungan selama tahun 2020, seperti disajikan dalam tabel berikut:

The entire Generating Units (GU) have consistently applied the rules set out in PROPER. In 2020, Gresik GU won the Gold PROPER for the second time since it was considered to have carried out environmental management more than required and made sustainable community development efforts.

The achievement of this Gold PROPER is a driving force for the Company's spirit to improve continually the PROPER implementation through continuous improvement and structuring in the next following years.

Meanwhile, the Green PROPER was obtained by Muara Tawar GU, Indramayu OMSBU, Rembang OMSBU, and Paiton 9 OMSBU. Those results were due to the six related units having implemented management performance complying with laws and regulations, had the ability to support environmentally friendly operations and community involvement with CSR.

As stated earlier, managing the environmentally friendly of PJB operational activities is the Company's awareness. Therefore, PJB has a commitment to managing O&M Power Plant as directed in PROPER rules and the overall existing environmental regulations.

Besides PROPER, PJB also won a number of awards in the environmental field during 2020 as presented in the following table:

No.	Jenis Penghargaan	Type of Awards	Lembaga/Badan Pemberi Penghargaan Awarding Agency/Institution
1	Penghargaan perunggu <i>Asian Power Award</i> 2020 untuk kategori " <i>Biomass Power Project of the Year</i> " melalui Program <i>Co-Firing</i>	Bronze award of Asian Power Award 2020 for " <i>Biomass Power Project of the Year</i> " category through <i>Co-Firing</i> Program	Asian Power Magazine
2	Juara untuk kategori <i>Social Empowerment</i> dalam <i>Asia Responsible Enterprise Awards</i> (AREA) 2020 melalui Program Kampung Setrum (Sentra Energi Terbarukan untuk Masyarakat)	Winner in the Social Empowerment category at the 2020 Asia Responsible Enterprise Awards (AREA) through Setrum Village Program (Public Renewable Energy Center)	Enterprise Asia



ANGGARAN PENGELOLAAN LINGKUNGAN ENVIRONMENTAL MANAGEMENT BUDGET

Anggaran biaya untuk kegiatan pengelolaan lingkungan PJB baik di unit eksisting dan unit FTP-1 adalah sebesar Rp62,06 miliar dan terealisasi sebesar Rp59,89 Miliar.

Budget for environmental management activities of PJB both in the existing unit and FTP-1 unit is Rp62.06 billion and is realized by Rp59.89 billion.

Realisasi Anggaran Kegiatan Pengelolaan Lingkungan PJB Tahun 2018-2020 (Rp Ribu)

Budget Realization for Environmental Management Activities of PJB in 2018-2020 (Rp Thousand)

No.	Unit	2018	2019	2020
1.	PLTGU Gresik Gresik CCPP	11.098.526	11.530.419	9.577.523
2.	PLTGU Muara Karang Muara Karang CCPP	9.427.772	10.206.563	10.364.072
3.	PLTGU Muara Tawar Muara Tawar CCPP	10.615.639	12.263.167	10.537.302
4.	PLTU Paiton Paiton CFPP	11.952.925	13.915.980	14.493.407
5.	UBJOM PLTU Indramayu Indramayu CFPP OMSBU	5.688.715	5.608.589	3.209.004
6.	UBJOM PLTU Rembang Rembang CFPP OMSBU	3.664.922	4.090.752	2.413.324
7.	UBJOM PLTU Tj. Awar-Awar Tj. Awar-Awar CFPP OMSBU	3.532.426	2.780.645	3.154.451
8.	UBJOM PLTU Paiton 9 Paiton 9 CFPP OMSBU	2.258.536	2.878.086	3.228.585
9.	UBJOM PLTU Pacitan Pacitan CFPP OMSBU	1.620.502	1.161.477	2.917.375
Jumlah Total		59.859.963	64.435.679	59.895.044





Membangun Insan Unggul
Build Excellent People





MEMBANGUN INSAN UNGGUL

BUILD EXCELLENT PEOPLE



www.ptpjb.com





MEMBANGUN INSAN UNGGUL

Build Excellent People

PENGELOLAAN PEGAWAI

EMPLOYEE MANAGEMENT

Kami berkeyakinan bahwa keunggulan perusahaan ditopang oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul. Pencapaian Kami sejauh ini dihasilkan dari dedikasi dan kerja keras seluruh Insan PJB, dan kedepan pertumbuhan perusahaan berkelanjutan tetap bertumpu pada pengembangan SDM jangka panjang. Berbagai kebijakan dan program disusun bertujuan untuk membangun SDM yang berkinerja maksimal dan kompetitif, dan menjadikan PJB sebagai tempat berkarya serta pengembangan diri yang optimal bagi talenta-talenta terbaik di Indonesia. Hal ini sejalan upaya PJB berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan yakni penciptaan pekerjaan layak (SDGs ke 8) sekaligus mendukung visi PJB menjadi korporasi global terkemuka.

[103-1, 103-2]

Dalam mencapai visi pengelolaan SDM tersebut kami melakukan dengan tiga pendekatan dalam mengembangkan SDM PJB, yakni:

1. Meningkatkan kepercayaan antara Perusahaan dengan karyawan. Kami yakin dengan kepercayaan yang tinggi dari kedua belah pihak maka akan tercipta hubungan yang harmonis sehingga mampu meningkatkan kinerja Perusahaan.
2. Membangun terus menerus kompetensi karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan karier serta manfaat yang layak sesuai dengan standar industri.
3. Membangun budaya kerja produktif sesuai dengan nilai nilai PJB agar terbentuk etos dan motivasi kerja yang tinggi.

Melalui 3 pendekatan tersebut PJB mengelola human capital secara profesional mulai dari perencanaan dan pengendalian sistem manajemen human capital, pelatihan dan pengembangan human capital, serta administrasi SDM. Pengelolaan SDM ini telah menjadi kebijakan SDM yang diatur dalam Peraturan Direksi No. 009.P/019/DIR/2020 tentang *Human Capital Management System* (HCMS), yang terdiri dari 7 sistem: Sistem pengembangan organisasi dan perencanaan tenaga kerja, Sistem rekrutmen, Sistem pengembangan kompetensi & karir, Sistem pembelajaran, Sistem manajemen kinerja, Sistem penghargaan, Sistem hubungan industrial Kami melakukan berbagai upaya untuk

We believe that the Company's excellence is supported by superior Human Capital (HC). Our achievement so far is generated from the dedication and hard work of the entire PJB's People, and the Company's sustainable growth in the future still rely on the long-term HC development. Various policies and programs are compiled with the purposes to establish HC with a maximum and competitive performance, make PJB as work place as well as an optimal self development for the best talents in Indonesia. This is in line with PJB's efforts to contribute to the sustainable development goals achievement, namely the creation of proper work (SDG's Goal 8) while supporting PJB's vision to become a leading global corporation. [103-1, 103-2]

In achieving the vision of HC management, we make three approaches in developing PJB's HC, namely:

1. Enhancing trust between the Company and employees. We believe that the high trust from both parties will create harmonious relationship so that it is capable to improve the Company's performance.
2. Continuously establishing employee competencies by providing training and career development as well as proper benefits following the industrial standards.
3. Establishing productive working culture based on PJB's values to establish ethics and high working motivations.

Through the 3 approaches, PJB manages human capital in a professional manner which includes planning and controlling the human capital management system, training and development of human capital, and HC administration. This HC management is the HC policy regulated in the Board of Directors Decree No. 009.P/019/DIR/2020 on Human Capital Management System (HCMS), which consists of 7 systems, including: Organizational development systems and workforce planning, Recruitment systems, Competency and career development systems, Learning systems, Performance management systems, Reward systems, and Industrial relations systems. We take various efforts to



memperoleh karyawan yang terbaik demi keberlangsungan Perusahaan; dimulai dari proses rekrutmen, penilaian kompetensi, penilaian kinerja, talent management system, kesejahteraan pegawai, hubungan industri, hingga pelatihan perencanaan purnakarya. Khusus untuk pengembangan SDM PJB melalui Divisi Pengembangan Talenta bersama dengan PJB Academy bertugas untuk memastikan program pembelajaran berkelanjutan dijalankan dengan baik guna memenuhi kebutuhan kader Struktural maupun Fungsional.

obtain the best employees for the Company's sustainability; starting from recruitment process, competency assessment, performance assessment, talent management system, employee welfare, industrial relationship, up to retirement plan training. Specifically for HC development, PJB through the Talent Development Division together with PJB Academy is in charge to ensure that the sustainable learning program is carried out properly to meet the needs of Structural or Functional cadres.

PEREKRUTAN DAN PERGANTIAN KARYAWAN [401-1]

RECRUITMENT AND EMPLOYEE CHANGES [401-1]

Pelaksanaan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan dilakukan PJB terkoordinasi dengan induk perusahaan yakni PLN. Pendekatan pemenuhan SDM dilakukan dengan pendekatan resourcing strategy melalui *Build, Buy, Borrow*, yang merupakan kombinasi pemenuhan SDM yang berasal dari internal PJB, Tugas karya PLN Group serta rekrutmen *Fresh Graduate*. [103-1]

- *Build*: merekrut talenta-talenta baru (*fresh graduate*) dan mengembangkan kompetensinya agar dapat memenuhi persyaratan sebagai suksesor perusahaan.
- *Buy*: merekrut karyawan yang sudah kompeten di bidang tertentu dari eksternal perusahaan (*pro-hiring*) untuk mengisi posisi-posisi kunci
- *Borrow*: mendatangkan sementara karyawan yang kompeten dari luar perusahaan, diantaranya dengan tugas karya dari dan ke PLN atau ke anak perusahaan PJB. [103-2]

The implementation of recruitment to get employees with the competency according to the needs is coordinated by PJB with the parent company, namely PLN. The approach of HC fulfillment is conducted with the resourcing strategy approaches through Build, Buy, Borrow, which is a combination of fulfilling HC from internal PJB, PLN Group duties, and the recruitment of Fresh Graduates. [103-1]

- Build: to recruit new talents (fresh graduates) and develop their competencies in order to meet the requirements.
- Buy: to recruit competent employees in particular field from the external company (expert hiring) to occupy key positions
- Borrow: to temporary bring in competent employees from outside the company including work assignments from and to PLN or to PJB subsidiaries. [103-2]

Perekrutan dan perubahan tenaga kerja pada PJB selalu diriview oleh manajemen kepatuhan pada regulasi, dan kesesuaian dengan pemenuhan kebutuhan PJB dari waktu ke waktu dan secara regular dilaporkan kepada Dinas tenaga kerja. [103-3]

Employee recruitment and changes in PJB are always reviewed by the compliance management with regulation and compliance with the fulfillment of PJB's needs from time to time and regularly reported to the Manpower Office. [103-3]

Sejak tahun 2018, mekanisme rekrutmen karyawan PJB dilakukan melalui skema *Joint Recruitment* PLN Group. Sesuai dengan arahan dari Pemegang Saham dalam RUPS PT PJB tentang Pengesahan RKAP Tahun 2020, penambahan pegawai di-freeze sementara sampai dengan hasil *review* organisasi PLN ditetapkan. Oleh karena itu, selama tahun 2020 tidak ada rekrutmen pegawai. Penambahan karyawan baru di tahun 2020 merupakan hasil *joint recruitment* luncuran tahun 2019 yaitu Siswa OJT jenjang D3 sejumlah 8 orang hasil kelas kerja sama D3K PLN.

Since 2018, PJB's employee recruitment mechanism was conducted through the Joint Recruitment scheme of PLN Group. Based on the Shareholders direction in the GMS of PT PJB concerning ABOP Ratification for 2020, the addition of employees is temporarily freezed until the result of PLN's organizational review is determined. Therefore, there was no employee recruitment during 2020. The addition of new employees in 2020 was the result of joint recruitment launching for 2019, namely 8 OJT students at the diploma degree as the result of the PLN D3K cooperation class.



Rekrutmen karyawan baru tahun 2020 turun sebesar 95% dibandingkan 2019 dan sebesar 0,3% dari total karyawan PJB (sejumlah 3.123 orang per akhir 2020). Komposisinya terdiri atas 8 pria.

Dalam menjalankan proses rekrutmen, PJB memberikan kesempatan yang sama baik kepada pria maupun wanita. Komposisi karyawan didominasi karyawan pria bukan berarti perusahaan memberi kesempatan lebih banyak kepada karyawan pria atau melakukan diskriminasi *gender* pada karyawan Wanita, namun disebabkan jenis kegiatan di sektor pembangkitan tenaga listrik memang lebih banyak diminati oleh pria. [401-1]

Tabel berikut menunjukkan jumlah dan komposisi karyawan baru PJB dalam empat tahun terakhir.

In 2020, new employees recruitment decreased by 95% compared to 2019 and by 0.3% of PJB's total employees (3,123 people as of the end of 2020). The composition consists of 8 male.

In carrying out the recruitment process, PJB provides equal opportunities for both male and female. The composition that is dominated by male employees does not mean that Company provides more opportunities for male employees or does gender discrimination on female employees, but due to the activities in the power generation sector are certainly more attractive to male. [401-1]

The following table shows the number and composition of PJB new employees in the past four years.

Tingkat Perekrutan Karyawan Baru PJB
PJB New Employee Recruitment Rate

Keterangan Remarks	2017		2018		2019		2020	
	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%
Jenis Kelamin Gender								
Pria Male	237	77,96	62	75,6	126	78,3	8	100
Wanita Female	67	22,04	20	24,4	35	21,7	0	0
Jumlah Total	304	100	82	100	161	100	8	100
Wilayah Kerja Work Area								
Jakarta	50	16,45	19	23,2	50	31,1	5	63
Jawa Barat West Java	45	14,80	24	29,2	22	13,7	2	25
Jawa Timur East Java	209	68,75	39	47,6	89	55,3	1	12
Jumlah Total	304	100	82	100	161	100	8	100
Usia Age								
<30 tahun <30 years	304	100	78	100	161	100	8	100
30-50 tahun 30-50 years	0	0	0	0	0	0	0	0
>50 tahun >50 years	0	0	0	0	0	0		
Jumlah Total	304	100	78	100	161	100	8	100



TINGKAT PERGANTIAN KARYAWAN EMPLOYEE TURNOVER RATE

Sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama Bab XVI tentang Pemberhentian dan Pensiun Karyawan, PJB telah mengelola pemberhentian karyawan sesuai dengan beberapa persyaratan yang diatur. Selama tahun 2020 karyawan yang meninggalkan Perusahaan sebanyak 84 orang dengan tingkat perputaran karyawan (*turnover*) sebesar 2,69%. Hal ini dikarenakan sebanyak 63 karyawan pensiun, 9 karyawan meninggal dunia, 0 karyawan diberhentikan dan 12 karyawan mengundurkan diri. [103-2, 401-1]

Based on the Collective Labor Agreement Chapter XVI on Dismissal and Retirement of Employees, PJB has managed the employees dismissal in accordance with several stipulated conditions. Throughout 2020, there were 84 employees left from the Company with the turnover of 2.69%. This was due to 63 employees retired, 9 employees passed away, 0 employee was dismissed, and 12 employees resigned. [103-2, 401-1]

Tingkat Pergantian Karyawan PJB
PJB Employee Turnover Rate

Keterangan Remarks	2017		2018		2019		2020	
	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%	Jumlah Total	%
Jenis Kelamin Gender								
Pria Male	237	77,96	94	92,2	77	89,53	70	83,33
Wanita Female	67	22,04	8	7,8	9	10,46	14	16,67
Jumlah Total	304	100	102	100	86	100	84	100
Wilayah Kerja Work Area								
Jakarta	50	16,45	14	13,7	12	13,95	8	9,52
Jawa Barat West Java	45	14,80	25	24,5	16	18,60	8	9,52
Jawa Timur East Java	209	68,75	63	61,8	58	67,44	68	80,95
Jumlah Total	304	100	102	100	86	100	84	100
Usia Age								
<30 tahun <30 years	304	100	0	0	4	4,65	5	5,95
30-50 tahun 30-50 years	0	0	9	8,8	3	3,48	13	15,48
>50 tahun >50 years	0	0	93	91,2	79	91,86	66	78,57
Jumlah Total	304	100	102	100	86	100	84	100

Rendahnya tingkat turn over karyawan merupakan hasil dari semakin baiknya *capability development*, kesejahteraan karyawan yang terus meningkat, dan suasana kerja yang semakin nyaman. *Employee Satisfaction Survey* (ESS) tahun 2020 mencapai skor 80,14%, sedangkan *Employee Engagement Survey* (EES) mencapai 84,41%. Kedua hasil survei tersebut berada jauh di atas angka rata-rata dunia yang baru berada pada posisi 66%.

The low level of employee turnover is the result of better capability development, improved employee welfare, and a more comfortable working atmosphere. Employee Satisfaction Survey (ESS) in 2020 reached a score of 80.14%, while the Employee Engagement Survey (EES) reached 84.41%. Both survey results are far above the world average, which is only 66%.



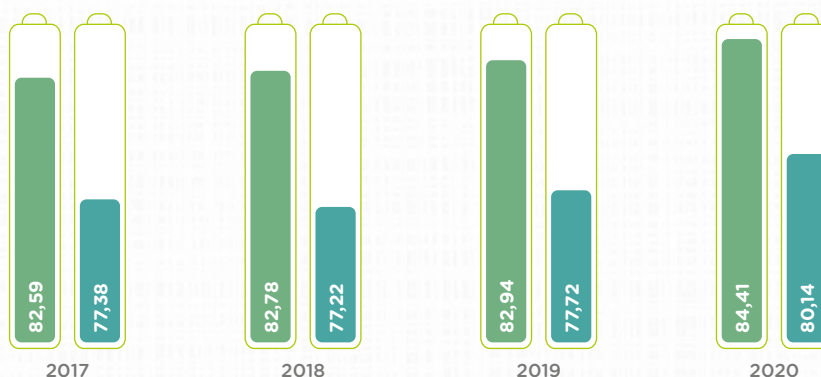
EES & ESS



Employee Engagement Survey



Employee Satisfaction Survey



TUNJANGAN YANG DITERIMA

KARYAWAN TETAP DAN TIDAK TETAP (401-2)

ALLOWANCE RECEIVED BY PERMANENT AND NON-PERMANENT EMPLOYEES (401-2)

Pemberian remunerasi dan tunjangan dan kepada karyawan bertujuan untuk memberikan penghargaan dan dukungan agar karyawan bekerja optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. PJB bertekad untuk memberikan remunerasi dan tunjangan yang adil pada seluruh insan yang terlibat dalam operasional PJB.

PJB memberikan remunerasi secara konsisten kepada seluruh karyawan Perusahaan baik karyawan tetap maupun tidak tetap, tanpa membedakan karyawan secara *gender*. PJB memberikannya berdasarkan pertimbangan jenjang jabatan, masa kerja, dan hasil penilaian kinerja individu. Ini menunjukkan bahwa PJB juga menaati konvensi *International Labour Organization* (ILO) tentang Kesenjangan Remunerasi. [103-2]

Komponen remunerasi antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap digambarkan dalam tabel berikut. [401-2]

Providing remuneration and allowance to employees is purposed to provide award and support so the employees work optimally in accordance with its duties and responsibilities. PJB is committed to providing fair remuneration and allowance to the entire employees involved in PJB operations.

PJB also provides consistent remuneration to the entire employees both permanent and non-permanent employees, without differentiating employees by gender. PJB provides it according to consideration of the level of job position, years of service, and individual performance evaluations results. It shows that PJB also adheres to the conventions of International Labor Organization (ILO) on Remuneration Equality. [103-2]

The remuneration component between permanent employees and non-permanent employees is illustrated in the following tabel. [401-2]



Komponen Remunerasi/Fasilitas Karyawan Tetap dan Tidak Tetap

Remuneration/Facilities Components for Permanent and Non-Permanent Employees

Komponen Remunerasi/Fasilitas Remuneration/Facilities Components	Karyawan Tetap Permanent Employees	Karyawan Tidak Tetap Non-Permanent Employees
Gaji Pokok Basic Salary	✓	✓
Operasional Operational		
Uang Makan Meal Allowance	✓	✓
Uang Perjalanan Dinas Official Travel Money	✓	✓
Fasilitas Facilities		
Rumah Dinas (untuk jabatan tertentu) Official Residence (for a certain position)	✓	✗
Kendaraan Dinas (untuk jabatan tertentu) Service Vehicle (for a certain position)	✓	✗
Jasa Produksi Production Services	✓	✗
Pakaian Dinas Service Clothing	✓	✓
Kesehatan Health		
Asuransi Tenaga Kerja (BPJS) The Labor Insurance (BPJS)	✓	✓
Bantuan pemeliharaan kesehatan Health Care Assistance	✓	✓
Bantuan Kematian Death Assistance	✓	✓
Cuti Leave		
Cuti Tahunan Annual Leave	✓	✗
Cuti Sakit Sick Leave	✓	✓
Cuti melahirkan Maternity Leave	✓	✓
Cuti Ibadah Keagamaan Religious Services Leave	✓	✗
Cuti di Luar Tanggungan Perusahaan Leave Outside the Company's Liability	✓	✗
Izin Tidak Masuk Kerja atas Beban Cuti Tahunan Permission Not to Enter Work for Annual Leave Expenses	✓	✗
Izin Khusus Special Permission	✓	✗
Tunjangan Allowance		
Tunjangan Hari Raya Holiday Allowance	✓	✓
Tunjangan Jabatan Positional Allowance	✓	✗
Tunjangan Pajak Tax Benefits	✓	✓
Tunjangan Tambahan Posisi (untuk jabatan tertentu) Position Additional Allowance (for a certain position)	✓	✓
Lain-lain Others		
Jaminan Hari Tua (pensiun manfaat pasti/pensiun iuran pasti) Retirement Insurance (Defined Benefit Pension/Defined Contribution Pension)	✓	✓
Pendidikan Education	✓	✗
Penghargaan Pemberhentian Kerja Work Termination Award	✓	✗



HAK CUTI MELAHIRKAN (401-3) MATERNITY LEAVE RIGHTS (401-3)

PJB memberikan fasilitas cuti melahirkan bagi karyawan wanita untuk mengambil waktu istirahat selama 3 (tiga) bulan. Hal ini ditetapkan dalam Pasal 38 PKB PT PJB Periode 2019-2021 dengan Nomor PT PJB: 003.K/021/DIR/2019, Nomor SP: 067.K/SP-DPP/2019 tentang Cuti Bersalin. Pasal ini menegaskan pemberlakuan cuti bersalin (*maternity leave*) selama 1,5 bulan sebelum Hari Perkiraan Lahir (HPL) dan 1,5 bulan setelah persalinan berdasarkan tanggal kelahiran bagi karyawan. Pasal ini juga mengatur hak cuti karyawan pria dimana mereka berhak untuk meninggalkan pekerjaan selama tiga hari saat istrinya melahirkan (*paternity leave*). PJB menjamin karyawan yang telah selesai menjalani cuti melahirkan untuk bekerja kembali sesuai posisi semula.

Selama tahun 2020, total sebanyak 291 orang karyawan PJB yang menggunakan hak cuti melahirkan, yang terdiri dari 47 orang wanita serta 244 orang karyawan pria yang menggunakan hak *paternity leave*. Seluruh karyawan yang mengambil cuti melahirkan tersebut kembali bekerja setelah masa cuti melahirkan selesai, sehingga rasio bekerja kembali dan retensi pada periode tersebut mencapai 100%.

Selain cuti melahirkan, karyawan wanita juga diberikan hak Cuti Khusus Wanita dimana mereka tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua dikarenakan sakit pada waktu haid. Selain itu, PJB juga memberikan fasilitas khusus bagi karyawan wanita yaitu Ruang Laktasi.

Selama tahun 2020, karyawan yang berhak dan mengambil cuti melahirkan adalah sebagai berikut:

PJB provides maternity leave facilities for female employees to take breaks for 3 (three) months. It is stipulated in Article 38 of PT PJB's PKB for 2019 - 2021 Period with No. PT PJB: 003.K/021/DIR/2019, No. SP: 067.K/SP-DPP/2019 on Maternity Leave. This article affirms the maternity leave implementation for 1.5 months before the Estimated Day of Birth and 1.5 months after delivery based on the date of birth for employees. This article also regulates male employees' leave rights where they have the rights to leave work for three days for maternity leave. PJB guarantees employees who have finished taking maternity leave to work back according to their original position.

Throughout 2020, total of 291 PJB employees used maternity leave rights, consisting of 47 female and 244 male employees who used maternity leave rights. The entire employees taking maternity leave returned to work after the maternity leave period was over, so the ratio of working back and retention in that period reached 100%.

Apart from the maternity leave, female employees are also given the rights of Female Special Leave where they are not required to work on the first and second day due to illness during menstruation. In addition, PJB also provides special facilities for female employees, namely the Lactation Room.

During 2020, employees who are entitled to take maternity leave are as follows:

Keterangan Remarks	Yang berhak Right Owner	Yang mengambil Right Taker
Laki-laki Male	2133	244
Perempuan Female	248	47
Total karyawan Total Employee	2381	291



Total jumlah karyawan yang kembali bekerja setelah cuti melahirkan berakhir, yang masih dipekerjakan 12 bulan setelah kembali bekerja:

The total of employees returning to work after maternity leave ends who is still employed 12 months after returning to work:

Keterangan Remarks	Yang kembali bekerja Returns to work	Yang masih dipekerjakan 12 bln Those who are still employed 12 months
Laki-laki Male	244	244
Perempuan Female	47	47
Total karyawan Total Employee	291	291

Tingkat karyawan yang mengambil cuti melahirkan yang kembali bekerja dan dapat dipertahankan, berdasarkan jenis kelamin adalah:

The rate of employees taking maternity leave and returning to work as well as could be maintained, by gender is as follows:

Keterangan Remarks	Tingkat kembali bekerja Returns to work	Tingkat karyawan yang dipertahankan Maintained Employee Level
Laki-laki Male	100%	100%
Perempuan Female	100%	100%

PENGEMBANGAN SDM BERKELANJUTAN SUSTAINABLE HC DEVELOPMENT

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) UNGGUL dan BERINTEGRITAS menjadi kunci kemampuan perusahaan untuk bersaing dalam menghadapi revolusi Industri 4.0. Keberhasilan tidak lagi ditentukan oleh besarnya aset atau kekayaan sumber daya yang dimiliki, tetapi lebih ditentukan oleh kualitas SDM yang mampu memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. PJB berkeyakinan bahwa SDM Unggul dan Berintegritas menjadi kunci sukses perusahaan dalam menghadapi persaingan. Sehingga menjadi keniscayaan bagi kami untuk menjadikan SDM sebagai SDM Unggul dan Berintegritas, agar dapat meningkatkan dan menumbuhkan efektivitas kerja dan kemampuan bersaing baik pada level domestik maupun internasional.

The quality of EXCELLENT and INTEGRITY Human Capital (HC) is the key ability of the Company to compete in facing Industrial Revolution 4.0. The success is no longer determined by the amount of assets or wealth of resources owned, but is more determined by the quality of Human Capital with the capability in utilizing the advancement of science and technology. PJB believes that Superior and Integrity HC is the key for the Company's success in facing competition. So that it becomes a necessity for us to make HC as a Superior and Integrity Human Capital, in order to improve and foster the effectiveness of work and ability to compete, both in domestic and international levels.



Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan secara merata dan konsisten. PJB memiliki PJB Academy yang bertugas mengelola dan membina *knowledge management* dan program pembelajaran secara berkesinambungan untuk meningkatkan kecakapan karyawan PJB. Seluruh program tersebut diikuti siswa-siswi *On the Job Training* (OJT), karyawan aktif (karyawan tetap dan tidak tetap), serta karyawan yang telah memasuki masa pensiun. [103-1]

PJB Academy dikembangkan untuk mempercepat proses peningkatan kompetensi karyawan PJB Group untuk mewujudkan *operational excellence*, sekaligus memiliki kompetensi bisnis untuk terwujudnya *business excellence*, termasuk meningkatkan engagement karyawan dalam mengantisipasi *talent war*. Selain itu, PJB Academy juga ditugaskan mempersiapkan penguasaan teknologi baru secara berkelanjutan dan *engineering skills* serta kesiapan PJB dalam menghadapi *renewable energy*, serta menjadi motor penggerak perubahan dan mendukung transformasi PJB, terutama dalam perubahan *mindset* menuju digital *mindset*.

Sebagai salah satu aset terpenting perusahaan, PJB senantiasa meningkatkan kapasitas dan kapabilitas setiap karyawan untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan. PJB melakukan pengembangan dan inovasi untuk merancang program pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan secara berjenjang dan berkelanjutan. Hal ini telah diatur dalam SK Direksi No. 019.K/010/DIR/2011 tentang Sistem Pendidikan dan Pelatihan Karyawan di Lingkungan PT PJB dan Perjanjian Kerja Bersama Nomor 004.K/021/DIR/2016 Bab XII pasal 71 tentang Program Peningkatan Keterampilan. [103-2]

Peningkatan kompetensi karyawan yang dikelola oleh PJB Academy disusun dalam berbagai program pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari:

1. *Knowledge Management*
 - a. Berbagi pengetahuan antara karyawan dan antar unit yang dilakukan dalam bentuk *Peer Group Discussion* (PGD), dan *Knowledge Sharing Forum* (KSF) yang melibatkan seluruh elemen karyawan

Every employee gets the same opportunity to obtain education and training evenly and consistently. PJB has PJB Academy in charge of managing and fostering sustainable knowledge management and learning programs to improve the skills of PJB employees. The entire program is attended by On the Job Training (OJT) students, active employees (permanent and non-permanent employees), as well as retired employees. [103-1]

PJB Academy is developed to accelerate the process of PJB Group employees' competence enhancement to realize operational excellence, as well as to have business competence for the realization of business excellence, including increasing employee engagement in anticipating talent war. In addition, PJB Academy is also assigned to prepare the mastery of new technologies and engineering skills in a sustainable manner and PJB readiness to face renewable energy, as well as being the driving force of change and supporting PJB transformation especially in changing mindset towards digital mindset.

As one of the Company's most important assets, PJB continues to increase the capacity and capability of every employee to support the improvement of sustainable organizational performance. PJB develops and innovates to design employees development programs through continuous and sustainable education and training. It has been stipulated in the Board of Directors Decree No. 019.K/010/DIR/2011 on the Education and Training System of Employees within PT PJB and the Collective Labor Agreement No. 004.K/021/DIR/2016 Chapter XII article 71 on the Skills Improvement Program. [103-2]

Employee competencies improvement managed by PJB Academy are arranged in various training and development programs, consisting of the following:

1. *Knowledge Management*
 - a. Knowledge sharing among employees and units conducted in the form of *Peer Group Discussion* (PGD) and *Knowledge Sharing Forum* (KSF) which involving all elements of employee



- b. Forum diskusi internal (beberapa karyawan dalam satu bidang/divisi/satuan) yang dilaksanakan secara berkelanjutan, untuk memperkaya wawasan dan memecahkan masalah (*problem solving*) yang sering dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari, melalui *Community of Practice* (COP).
 - c. Pengelolaan Perpustakaan pada masing-masing unit untuk meningkatkan budaya membaca para karyawan PT PJB
 - d. Pengelolaan Inovasi pada masing-masing unit untuk meningkatkan nilai perusahaan dan mempertahankan keberlangsungan bisnis perusahaan
2. Pelatihan, Seminar dan *Workshop*
 3. Sertifikasi (Kompetensi inti dan Kompetensi pendukung)

Selama tahun 2020, program pelatihan, seminar & workshop serta sertifikasi yang sudah terealisasi antara lain:

- a. Pelatihan Non-Teknik
 1. *Power Purchase Agreement*
 2. *Refresh Maximo Work Management*
 3. *Product Innovation Management*
 4. Pelatihan Primavera
 5. *Business Intelligence*
- b. Pelatihan Teknik
 1. Pelatihan *Coal and Ash Handling* Bidang Pemeliharaan Listrik
 2. Pelatihan Pengoperasian GT & HRSG Level 2
 3. Pelatihan Pengoperasian PLTA
 4. Pelatihan Manajemen Kontruksi
 5. Pelatihan *Pareto Heat Rate Analysis*
- c. Sertifikasi
 1. Sertifikasi AK3 Umum
 2. Uji Struktur Sipil
 3. *Corporate Learning Technologist*
 4. Sertifikasi Pemasangan dan Pembangunan Pembangkit Listrik
 5. Program Profesi Insinyur
- d. *Leadership*
 1. Diklat Penjenjangan *Supervisory Education I*
 2. Pelatihan *Business Acumen, Innovation & Synergy*
 3. Pelatihan *Effective Partnership & Empowering Leadership*
 4. *Change Leadership*
 5. *Leader Inside*

- b. Internal discussion forum (several employees in one field/division/unit) carried out in a sustainable manner, to enrich insight and problem solving that are frequently faced in daily work through *Community of Practice* (COP)
 - c. Library management in each unit to improve reading culture of PJB employees
 - d. Innovation Management in each unit to increase the Company value and maintain its business continuity
2. Training, Seminars, and Workshops
 3. Certification (Core and Supporting competencies)

During 2020, training programs, seminars, workshops, and certifications that have been realized include the following:

- a. Non-technical training
 1. *Power Purchase Agreement*
 2. *Refresh Maximo Work Management*
 3. *Product Innovation Management*
 4. Primavera Training
 5. *Business Intelligence*
- b. Technical training
 1. Training of Coal and Handling in Electricity Maintenance Field
 2. Training of Level 2 GT & HRSG Operations
 3. Training of HPP Operations
 4. Training of Construction Management
 5. Training of *Pareto Heat Rate Analysis*
- c. Certification
 1. General OHS Expert Certification
 2. Civil Structure Test
 3. *Corporate Learning Technologist*
 4. Certification of Power Plant Installation and Construction
 5. Engineer Professional Program
- d. *Leadership*
 1. Training of *Supervisory Education I*
 2. Training of Business Acumen, Innovation & Synergy
 3. Training of *Effective Partnership & Empowering Leadership*
 4. *Change Leadership*
 5. *Leader Inside*



RATA-RATA JAM PELATIHAN PER TAHUN PER KARYAWAN (404-1) AVERAGE HOURS OF TRAINING PER YEAR PER EMPLOYEE (404-1)

Pada tahun 2020, PJB telah menginvestasikan dana pengembangan kompetensi sebesar 31,58 Milyar (target 46,87 Milyar) dan menyelenggarakan 628 kali pelatihan untuk 12.044 peserta dengan jumlah jam pelatihan 228.431 jam, sehingga rata-rata jam pelatihan per peserta mencapai 23,91 jam/orang.

In 2020, PJB invested competency development funds of 31.58 Billion (Targetted 46.87 Billion) and held 628 trainings for 12,044 participants with a total of 228,431 hours of training hours with the average training hours per participant reached 23.91 hours/person.

Jenis Pelatihan Karyawan Berdasarkan Gender Tahun 2020 Types of Employee Training by Gender in 2020

Jenis Pelatihan Types of Training	Jumlah Pelatihan Number of Training			Jumlah Peserta Number of Participants			Jumlah Peserta Number of Participants			Rata-rata Jam Pelatihan Average Training Hours		
	Pria Male	Wanita Female	Total	Pria Male	Wanita Female	Total	Pria Male	Wanita Female	Total	Pria Male	Wanita Female	Total
Sertifikasi Certification	104	28	132	1486	78	1564	40488	2324	42812	389.31	83.00	472.31
Pelatihan Training	426	220	646	6863	1150	8013	135695	21644	157339	318.53	98.38	416.91
Workshop	47	34	81	1161	1150	2311	24899	3206	28105	529.77	94.29	624.06

Jenis Pelatihan Karyawan Berdasarkan Kategori Karyawan Tahun 2020 Types of Employee Training by Employee Categories in 2020

Jenis Pelatihan Types of Training	Jumlah Pelatihan Number of Training			Jumlah Peserta Number of Participants			Jumlah Peserta Number of Participants			Rata-rata Jam Pelatihan Average Training Hours		
	M	S	Total	M	S	Total	M	S	Total	M	S	Total
Sertifikasi Certification	65	99	164	311	1192	1503	9709	30408	40117	31.22	25.51	56.73
Pelatihan Training	273	413	686	1264	6389	7653	22890	129374	152264	18.11	20.25	38.36
Workshop	39	42	81	386	815	1201	7364	17402	24766	19.08	21.35	40.43

M = Management, S = Staff

PERSIAPAN KARYAWAN MEMASUKI MASA PENSIUN [404-2] PREPARATION FOR EMPLOYEES ENTERING RETIREMENT PERIOD [404-2]

Selain memberikan manfaat pensiun berupa dana pensiun, PJB juga memberikan kesempatan kepada karyawan yang akan memasuki masa pensiun untuk menjalani Program Masa Persiapan Pensiun (MPP) yang dapat diberikan dalam kurun waktu lima tahun sebelum usia pensiun. Hal ini telah diatur dalam PKB Bab XVI tentang Pemberhentian dan Pensiun Karyawan. Selama tahun 2020, PJB telah melaksanakan 2 kali program pelatihan MPP yang diikuti oleh 65 karyawan tetap yang akan memasuki masa pensiun dengan materi pelatihan tentang pembekalan psikologis, pemeliharaan kesehatan, *passion* & kewirausahaan serta pengelolaan keuangan.

Apart from providing pension benefits in the form of pension funds, PJB also provides the opportunity for employees who will retire to take Pension Preparation Period (PPP) program within a period of five years prior to retirement age. It has been regulated in the Chapter XVI of CLA on Employee Dismissal and Pension. Throughout 2020, PJB has carried out 2 PPP training programs attended by 65 permanent employees who will retire with training materials on mental preparation, health care, passion and entrepreneurial, as well as financial management.



Perusahaan dapat memberikan ijin cuti panjang selama 2 tahun (bisa diperpanjang apabila diperlukan), bagi karyawan dengan alasan yang bersifat istimewa, antara lain untuk kepentingan pribadi yang penting dan mendesak seperti halnya mengikuti istri/suami pendidikan di luar negeri atau dipindahkan ke kota lain, tidak untuk bekerja di perusahaan lain. Selama melaksanakan cuti ini, karyawan tidak diberikan kompensasi serta dibebaskan dari jabatannya, namun dapat kembali bekerja setelah periode cuti selesai. Karyawan yang dapat mengajukan cuti ini harus memiliki masa kerja sebagai karyawan paling sedikit 5 (lima) tahun terus menerus di Perusahaan. Pada tahun 2020, ada 3 orang yang mengambil cuti di luar tanggungan.

Usia pensiun PJB adalah 56 tahun sesuai Pasal 3 angka 55 PKB Periode 2019-2021, tetapi 5 tahun sebelum pensiun PJB memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti program Pelatihan Pra-Pensiun, Jenis Diklat Pembekalan Masa Purna Karya terdiri dari:

1. Diklat Pembekalan Ketrampilan, yaitu Diklat Pembekalan Masa Purna Karya berupa ketrampilan teknis kepada Karyawan diantaranya:
 - a. Peternakan
 - b. Perikanan;
 - c. Hortikultura;
 - d. Agroindustri;
 - e. Produksi dan pertukangan;atau
 - f. Bidang ketrampilan lainnya.
2. Diklat Pembekalan sertifikasi, yaitu Diklat Pembekalan Masa Purna Karya untuk mendapatkan pengakuan terhadap keahlian tertentu melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia atau internasional.
3. Diklat Pembekalan Kerohanian, yaitu Diklat Pembekalan Masa Purna Karya berupa ibadah kerohanian diantaranya:
 - a. Pelaksanaan ibadah Umroh bagi Karyawan yang beragama Islam;
 - b. Kunjungan/ziarah ke tempat suci bagi Karyawan yang beragama lainnya. [103-2]

The Company can provide a 2-year long leave permit (can be extended if needed) for employees with special reasons, among others, important and urgent personal interests such as following a wife/husband studying abroad or transferred to another city, and not to work in another company. During this leave, employees are not compensated and released from their positions, but can return to work after the leave period is complete. Employees applying for this leave must have a working period of at least 5 (five) years continuously at the Company. In 2020, there was 3 employees taking leave outside the dependents.

The PJB retirement age is 56 years based on Article 3 No. 55 of the CLA 2019-2021, but 5 years prior to the retirement, PJB provides opportunity to employees to attend Pre-Retirement Training program, Type of Training for Retirement Preparation consists of:

1. Skills Training, which is the Training for Retirement Preparation in the form of technical skills to employees, including:
 - a. Livestock;
 - b. Fishery;
 - c. Horticulture;
 - d. Agro-industry;
 - e. Production and carpentry; or
 - f. Other skills.
2. Training on Certifications, which is the Training for Retirement Preparation to gain recognition of a certain skill through competency tests referring to Indonesia or international working competency standards.
3. Religious Training, which is the Training for Retirement Preparation for religious worship including:
 - a. Umrah program implementation for Muslim employees;
 - b. Visit/pilgrimage to a holy place for other religious employees. [103-2]



Pelaksanaan Diklat Pembekalan Masa Purna Karya telah dilakukan evaluasi efektifitas program, dari evaluasi yang dilakukan ternyata untuk bisa produktif pendidikan dan Pelatihan saja tidak cukup. Untuk evaluasi Pelatihan yang dilakukan meliputi kesesuaian antara metoda, materi dan fasilitas Pelatihan cukup memuaskan calon pensiunan. Tetapi untuk mampu membangun usaha baru atau bekerja produktif perlu persiapan lebih. Kami akan melakukan perbaikan program dan akan melaporkan capaian pada tahun berikutnya. [103-3]

The Training implementation for Retirement Preparation has been carried out by evaluating the program effectiveness. From the evaluation, it is known that education and training are insufficient to be productive. Training evaluation conducted, including compliance among the Training methods, materials, and facilities is fairly satisfying the prospective retirees. More preparation is required to establish new business or work productively. We are going to improve the program and report the achievement in the following year. [103-3]

Program	Jumlah peserta 2020 Number of participants in 2020		Jumlah peserta 2019 Number of participants in 2019	
	Jumlah calon pensiun sampai tahun 2025 Number of prospective retiree until 2025	Jumlah peserta Pelatihan 2020 Number of Training participants in 2020	Jumlah calon pensiun sampai tahun 2024 Number of prospective retiree until 2024	Jumlah peserta Pelatihan 2019 Number of Training participants in 2019
Diklat Pembekalan Ketrampilan Skills Training	242	6	168	5
Diklat Pembekalan sertifikasi Training on Certifications		0		0
Diklat Pembekalan Kerohanian Religious Training		51		21

PERSENTASE KARYAWAN YANG MENERIMA TINJAUAN RUTIN TERHADAP KINERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER (404-3) PERCENTAGE OF EMPLOYEES RECEIVING REGULAR CAREER PERFORMANCE AND DEVELOPMENT REVIEWS (404-3)

PJB secara konsisten melakukan penilaian atas kinerja karyawan secara online dengan menggunakan aplikasi Sistem Manajemen Kinerja Karyawan (SIMKK). Penilaian kinerja ini dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali oleh atasan langsung dengan mengevaluasi pencapaian kinerja bawahannya. Ada tiga tahapan dalam penerapan sistem penilaian kinerja, antara lain:

- Tahap Perencanaan, yaitu pengisian sasaran kinerja perorangan (SKP) dengan persetujuan Atasan terhadap SKP individu.
- Tahap Pemantauan, dengan revisi SKP yang disetujui Atasan.
- Tahap Evaluasi, yaitu penilaian kuesioner kompetensi melalui pengisian realisasi SKP dan disetujui oleh Atasan, dimana hasil penilaian kinerja individu juga disesuaikan dengan hasil pencapaian kinerja korporat.

PJB consistently evaluates employee performance online by using the Employee Performance Management System (EPMS) application. This performance assessment is carried out every 6 (six) months by direct superiors through evaluation of their subordinates' performance achievements. There are three stages of performance assessment system implementation, including:

- Planning Phase, or filling Individual Performance Goals (IPG) with the Superior's approval to individual IPG.
- Monitoring phase, with the revised IPG approved by the Superior.
- Evaluation Phase, or an assessment of the competency questionnaire through filling the IPG realization and is approved by the Superior where the assessment result is adjusted with the achievement results of corporate performance.



Pada tahun 2020, PJB telah melakukan 2 (dua) kali penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan tetap Perusahaan yaitu sebanyak 3.123 karyawan (100%) baik pria maupun wanita di seluruh level jabatan. Penilaian kinerja ini telah diimplementasikan sesuai dengan SK Direksi Nomor 001.P/019/DIR/2018 tentang Sistem Manajemen Kinerja Karyawan.

Hasil penilaian kinerja menjadi salah satu tolok ukur dalam pengembangan karir dan pemberian insentif kinerja dan remunerasi karyawan. Proses pengembangan karir karyawan dilakukan melalui peningkatan kompetensi (pembinaan level kompetensi dan *grade* Karyawan) dan jenjang jabatan (peningkatan tuntutan pengetahuan, kompleksitas masalah dan tanggung jawab pada suatu jabatan). Pelaksanaan pengembangan karir ini telah diimplementasikan sesuai dengan PKB Bab IV Pembinaan Karyawan.

Dalam tahun 2020, PJB telah melaksanakan promosi terhadap 3.123 karyawan yang terdiri dari 2.717 karyawan laki-laki dan 406 karyawan wanita. Karyawan pada level Manajemen Atas sebanyak 2 karyawan, level Manajemen Menengah sebanyak 56 karyawan, level Manajemen Dasar sebanyak 149 karyawan, level *Supervisor* Atas sebanyak 412 karyawan, level *Supervisor* Dasar 83 karyawan dan level staff sebanyak 2.421.

In 2020, PJB has conducted 2 (two) performance assessments for the entire Company's permanent employees, which was 3,123 employees (100%), both male and female at all levels of position. This performance assessment has been implemented following the Board of Directors Decree No. 001.P/019/DIR/2018 concerning the Employee Performance Management System.

The performance assessment result is one of the benchmarks in career development and the provision of performance incentives and employee remuneration. The process of employee career development is carried out through competency enhancement (fostering the level of competence and grade of employees) and level of position (increasing demands for knowledge, problems complexity and responsibilities in a job position). The implementation of career development has been implemented based on the CLA Chapter IV on Employee Development.

In 2020, PJB has carried out promotions on 3,123 employees consisting of 2,717 male employees and 406 female employees. The employees on Top-level Management were 2 employees, Middle-level Management were 56 employees, Basic-level Management were 149 employees, Top-level Supervisor were 412 employees, Basic-level Supervisor were 83 employees, and Staff level were 2,421.

Persentase Pengembangan Karir Karyawan Tahun 2020

Percentage of Employee Career Development in 2020

Keterangan Remarks	Jumlah Karyawan Number of Employee	Jumlah Rotasi Number of Rotation	Karyawan Yang Mendapat Pengembangan Karir Employees Obtaining Career Development		
			% Rotasi % Rotation	Jumlah Promosi Number of Promotion	% Promosi % Promotion
Jenis Kelamin Gender					
Laki-laki Male	2.717	427	16%	169	6%
Wanita Female	406	34	8%	23	6%
Level Jabatan Level Jabatan					
Manajemen Atas Position Level	2	0	0	0	0
Manajemen Menengah Top Management	56	31	55%	8	14%
Manajemen Dasar Middle Management	149	45	30%	16	11%
SPV Atas Top Supervisor	412	85	21%	34	8%
SPV Dasar Basic Supervisor	83	12	14%	3	4%
Staff	2.421	274	11%	131	5%



KESETARAAN DAN KEANEKARAGAMAN KESEMPATAN [405] EQUALITY AND DIVERSITY OF THE OPPORTUNITY [405]

PJB berkeyakinan bahwa setiap orang punya potensi untuk dikembangkan, untuk itu PJB berkomitmen untuk memberikan kesempatan setara kepada seluruh insan PJB untuk terus berkembang tanpa membedakan *gender*, ras, etnis dan latar belakang keyakinan. PJB memberikan kesempatan secara adil untuk pengembangan diri pada seluruh karyawan melalui pendidikan dan karir, kebijakan ini bertujuan untuk menjadikan PJB sebagai tempat yang tepat bagi talenta terbaik untuk berkembang, sehingga menghasilkan SDM dengan kombinasi keahlian teknis dan manajerial yang mumpuni sekaligus memiliki komitmen, dedikasi dan budaya kerja yang tinggi. [103-1]

PJB menerapkan praktik-praktik ketenagakerjaan yang sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan yang berlaku di Republik Indonesia, seperti Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan juga berupaya untuk menerapkan praktik-praktik terbaik di bidang ini untuk semakin meningkatkan kinerja bisnisnya, mengingat karyawan adalah aspek penting yang menentukan kinerja bisnis perusahaan. [103-2]

Per 31 Desember 2020, Perusahaan memiliki jumlah karyawan sebanyak 3.123 orang, berkurang sebanyak 63 orang atau -1.98% dibanding tahun 2019, dengan jumlah karyawan sebanyak 3.186 orang. Pengurangan jumlah karyawan ini disebabkan karena selama tahun 2020 tidak dilakukan rekrutmen karyawan. [103-2] [103-3]

FORMASI KARYAWAN (405-1) PJB'S EMPLOYEE FORMATION (405-1)

Berdasarkan usia, jumlah dan komposisi karyawan PJB hingga akhir Desember 2020 adalah sebagai berikut:

PJB believes that every person has a potential to be developed. Therefore, PJB is committed to providing equal opportunities to the entire PJB's people to keep developing without differentiating gender, race, ethnic, and faith background. PJB provides fair opportunities for self-development on all employees through education and career. This policy is aimed to make PJB as the right place for the best talents to develop so as to generates Human Capital with a qualified technical and managerial expertise as well as has high commitment, dedication, and work culture. [103-1]

PJB applies labor practices in accordance with the prevailing laws and regulations on labor in the Republic of Indonesia such as the Republic of Indonesia Law No. 13 of 2003 on Manpower. The Company also strives to implement the best practices in this field to further improve its business performance, considering employees are important aspects that determine the Company's business performance. [103-2]

As of December 31, 2020, the Company had 3,123 employees, decreased by 63 employees or -1.98% compared to 2019, with 3,186 employees. This decrease of employees number was due to there was no employee recruitment during 2020. [103-2] [103-3]

According to the age, the number and composition of PJB employees as of the end of December 2020 are as follows:



Keterangan Description	2016		2017		2018		2019		2020	
	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female
< 30 tahun years	1078	131	1241	181	1099	181	1039	193	844	166
30-50 tahun years	1202	158	1250	161	1357	180	1497	196	1637	216
>50 tahun years	351	32	283	31	241	27	234	27	236	24
Jumlah Total	2631	321	2774	373	2697	388	2770	416	2717	406

Berdasarkan tingkat jabatan, jumlah dan komposisi karyawan PJB hingga akhir Desember 2020 adalah sebagaimana yang diuraikan di tabel berikut:

According to the position level, the number and composition of PJB employees as of the end of December 2020 are as follows:

Keterangan Description	Komposisi berdasar Komposisi berdasar										
	Jenis kelamin Gender		Pendidikan Education						Umur Age		
	Pria Male	Wanita Female	SMP Middle High School	SMA High School	D3 Diploma	S1 Bachelor	S2 Master	S3 Doctor	<30	30-50	>50
Manajemen Atas Top Management	2	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1
Manajemen Menengah Middle Management	49	7	0	0	1	28	26	1	0	34	22
Manajemen Dasar Basic Management	125	23	0	2	1	108	37	0	0	130	18
Supervisor	450	42	0	73	96	287	32	0	30	436	26

RASIO GAJI POKOK DAN REMUNERASI PEREMPUAN DIBANDINGKAN LAKI-LAKI [405-2]

RATIO OF BASIC SALARY AND REMUNERATION OF FEMALE COMPARED TO MALE [405-2]

PT PJB telah memastikan sistem remunerasi Perusahaan telah sesuai dengan peraturan Perusahaan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sistem yang digunakan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, pemberian upah didasarkan atas klasifikasi jabatan, masa kerja, beban kerja, lokasi kerja, dan prestasi kerja. PJB tidak membedakan besarnya upah yang diberikan kepada karyawan laki-laki dan perempuan. Terkait remunerasi bagi karyawan laki-laki dan perempuan, kebijakan Kami telah dirancang untuk memberikan nilai kompensasi yang sama untuk laki-laki maupun perempuan yang ditentukan berdasarkan kontribusi, kompetensi, kapabilitas, dan pengalaman. [405-2]

The Company has ensured that the Company's remuneration system is following the Company's regulations and applicable statutory provisions. The system used in order to improve work performance, the provision of wages is according to the classification of position, years of service, workload, work location, and work performance. PJB does not differentiate wages provided to male and female employees. Related to remuneration for male and female employees, our policies have been designed to provide equal compensation values for male and female determined according to their contributions, competencies, capabilities, and experiences. [405-2]





PENERAPAN HAM UNTUK HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS

HUMAN RIGHTS
IMPLEMENTATION TO
ESTABLISH HARMONIOUS
INDUSTRIAL RELATION



www.ptpjb.com





PENERAPAN HAM UNTUK MEMBANGUN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS

HUMAN RIGHTS IMPLEMENTATION TO ESTABLISH HARMONIOUS INDUSTRIAL RELATION

Pengelolaan Sumber daya Manusia pada PJB bertujuan membangun insan unggul untuk keberlanjutan perusahaan serta menciptakan manfaat optimum untuk karyawan dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholders lainnya. Dalam membangun hubungan industrial yang harmonis dengan karyawan, rujukan kami adalah regulasi dari pemerintah yang mengatur hubungan karyawan, perusahaan dan pemerintah dengan berlandaskan pada Hak Asasi Manusia (HAM). Perlindungan HAM adalah sebagai instrumen untuk mengelola ketenagakerjaan dan mekanisme perlindungan bersama. Hal ini sejalan upaya PJB berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan yakni penciptaan pekerjaan layak (SDGs ke 8)

Untuk mencapai tujuan tersebut kami menyediakan ruang adanya kebebasan berserikat dan perundingan kolektif bagi karyawan untuk bergabung dalam organisasi serikat pekerja dan menyuarakan aspirasi kolektifnya. Sebagai mekanisme perlindungan adanya kebebasan berserikat dan perundingan kolektif telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT PJB Periode 2019 - 2021 antara PT PJB dengan Serikat Pekerja (SP) PJB dengan Nomor PT PJB: 003.K/021/DIR/2019 dan Nomor SP PJB: 067.K/SP-DPP/2019 26 Maret 2019. PKB ini juga telah terdaftar pada Kementerian Ketenagakerjaan RI c.q Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan No B.130/PHIJSK-PK/PP&PKB/V/2019 tanggal 28 Mei 2019. Dalam PKB ini, tercantum persyaratan kerja, hak dan kewajiban antara Perusahaan dengan Karyawan yang diwakili oleh SP PJB. Aturan dan kesepakatan dalam PKB ini secara berkala ditinjau dan diperbaharui sekali dalam dua tahun. [103-2] [102-41]

Komitmen dan penghormatan terhadap hak asasi manusia dalam menjalankan bisnis perusahaan, juga kami wujudkan dalam bentuk tanpa pekerja anak, baik kegiatan bisnis dilingkungan internal maupun disetiap rantai bisnis perusahaan. Kami memiliki komitmen untuk memastikan tidak adanya insiden adanya pekerja anak. Komitmen ini juga sebagai bentuk penerapan prinsip penghapusan pekerja di bawah umur sesuai dengan pasal 68 dan Pasal 69 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUK) dimana anak berumur 18 tahun sudah dapat dipekerjakan (secara normal/umum). [103-2]

The management of Human Capital in PJB is purposed to establish superior people for the Company's sustainability as well as create optimal benefits for employees by still considering the interests of other stakeholders. In establishing harmonious industrial relation with employees, our reference is regulations from the government that regulate the relationship of employee, Company, and government based on Human Rights (HR). HR protection is the instrument to manage manpower and joint protection mechanism. This is in line with PJB's efforts to contribute to the sustainable development Goals achievement, namely the creation of proper work (SDG's goal 8)

In order to achieve the goals, we provide a space for freedom of association and collective negotiation for employees to engage in the labor union organization and express their collective aspirations. As the protection mechanism, freedom of association and collective negotiation have been regulated in the Collective Labor Agreement (CLA) of PT PJB for the period of 2019-2021 between PT PJB and PJB Worker Union with No. PT PJB: 003.K/021/DIR/2019 and SP PJB Number: 067.K/SP-DPP/2019 dated March 26, 2019. This CLA has also been registered with the Indonesian Ministry of Manpower c.q Directorate General of Industrial Relations Development and Workers' Social Security with No. B.130/PHIJSK-PK/PP&PKB/V/2019 dated May 28, 2019. In this CLA, it is presented work requirements, rights, and obligations between the Company and employees represented by PJB Worker Union. Rules and agreements in this CLA are periodically reviewed and updated once in two years. [103-2] [102-41]

Commitment and respect to the human rights in carrying out the Company's business are also realized in the form without child labor, both business activities within internal and in every business chain of the Company. We have a commitment to ensuring the absence of child labor incidents. This commitment also as a manifestation of the implementation of underage workers elimination principle in accordance with article 68 and article 69 of Law No. 13 of 2003 on manpower where 18-years-old children can already be employed (normally/generally). [103-2]



Selain itu, untuk mencegah dan memastikan tidak adanya insiden pekerja anak, perusahaan juga memiliki komitmen yang maju untuk mencegah terjadinya kerja paksa baik di lingkungan internal PJB maupun bagi mitra bisnis atau pemasok. Karena kami menyadari bahwa memaksa orang untuk bekerja dengan ancaman merupakan bentuk pelanggaran hak asasi manusia yang paling mendasar. Mekanisme perlindungan agar tidak terjadi insiden kerja paksa telah diatur dalam Pasal 27 BAB V PKB PT PJB Periode 2019 - 2021 tentang Waktu Kerja dan Hari Libur dan pada Pasal 28 tentang Kerja Lebih. Pengaturan lebih lanjut terkait hal tersebut juga diatur dalam ketentuan Perusahaan, yaitu SK 098.K/010/DIR/2014 yang mengatur tentang Ketentuan Masuk Kerja Karyawan PT PJB, beserta perubahan terakhirnya yaitu Peraturan Direksi PT PJB Nomor : 014.P/019/DIR/2020 tentang Perubahan Ketiga SK 098.K/010/DIR/2014. [103-2]

Kami menyadari perilaku petugas keamanan dalam rangka untuk menjaga dan mengamankan aset perusahaan, memiliki potensi resiko adanya penggunaan kekuatan yang berlebihan atau pelanggaran hak asasi manusia. Oleh karena untuk mencegah adanya penggunaan kekuatan yang berlebihan perusahaan menerapkan sistem manajemen pengamanan yang diatur dalam SK Direksi No. 026/K/010/DIR/2011 tentang Petunjuk Pengamanan (JUKPAM) Di Lingkungan PJB. Setiap personel pengelola keamanan di PJB dibekali dengan pendidikan dan pelatihan dasar wajib bagi calon anggota satpam (GADA Utama) dengan berbagai materi antara lain psikologi massa, team building, ilmu intelijen, bahkan termasuk Hak Asasi Manusia. [103-2]

Besides that, to prevent and ensure the absence of incidents of child labor, the Company also has the advance commitments to preventing forced labor within PJB's internal and for business partners or suppliers. We realize that forcing people to work with threat is the basic form of human rights violation. The mechanism of protection so there is no incidents of forced labor has been regulated in Article 27 CHAPTER V of PT PJB CLA for the period of 2019-2021 concerning Working Hours and Holidays and in Article 28 concerning Overtime Job. Further arrangements related to these matters are also regulated in the Company's provision, namely SK 098.K/010/DIR/2014 which regulates Provisions for Employment of PT PJB Employees, as well as the latest amendment, namely PT PJB's Board of Directors Regulation No. 014.P/019/DIR/2020 concerning the Third Amendment of SK 098.K/010/DIR/2014. [103-2]

We realize the behaviour of security officers in order to maintain and secure the Company's assets has potential risk for the use of excessive strength or human rights violation. Therefore, the Company implements security management system to prevent the use of excessive strength as regulated in the Board of Directors Decree No. 026/K/010/DIR/2011 concerning Guidelines for Safeguards (JUKPAM) in PJB Environment. Every security management personnel at PJB is provided with mandatory basic education and training for prospective security guards (GADA Utama) with various materials including mass psychology, team building, intelligence science, even including human rights. [103-2]

OPERASIONAL PERUSAHAAN DAN PERJANJIAN KERJA [402-1]

COMPANY'S OPERATIONS AND WORK AGREEMENT [402-1]

Perusahaan berusaha menghindari terjadinya PHK dengan selalu meningkatkan kinerja Karyawan. Dalam hal Karyawan terkena PHK yang disebabkan oleh perubahan operasional seperti privatisasi, perusahaan akan memberikan uang penghargaan sesuai Pasal 48 ayat 3 dan uang ganti rugi masa kerja. Kompensasi karena perubahan operasional atau privatisasi diberikan kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja tertentu dengan memperhitungkan cuti di luar tanggungan Perusahaan, termasuk masa kerja sebagai Tenaga Harian/calon Karyawan /Karyawan. [103-2]

The Company strives to avoid Work Termination by always improving Employees performance. In case the Employees are affected by Work Termination due to the changes in operations such as privatization, the Company will provide award allowance based on Article 48 paragraph 3 and years of service compensation allowance. Compensation due to the changes in operations or privatization is given to employees with the certain working period by calculating leave outside the Company's liabilities, including the working period as a Daily Worker/Prospective employees/Employees. [103-2]



Pengaturan tentang kebijakan pemberitahuan perubahan waktu operasional dan implementasi pada pelaksanaan PHK lebih baik jika dibandingkan dengan regulasi yang berlaku. Setelah pemberitahuan, PJB tidak akan langsung melakukan PHK atau merubah status karyawan. PHK dapat dilakukan apabila kesepakatan uang ganti rugi masa kerja telah disepakati bersama antara Perusahaan dan SP PJB. Kesepakatan ini berlaku kolektif dan dibuat dalam Keputusan Bersama antara PT Pembangkitan Jawa.Bali dengan Serikat Pekerja Pembangkitan Jawa Bali Nomor PT PJB: 003.K/021/DIR/2019 atau Nomor SP PJB: 067.K/SP-DPP/2019 tentang Perjanjian Kerja Bersama Pertode 2019-2021 yang dituangkan dalam pasal 84 tentang privatisasi dan pasal 48 tentang penghargaan bagi karyawan yang berhenti bekerja.

Regulation on the policy of operational hours change announcement and implementation of Work Termination enforcement are better compared to applicable regulations. After the announcement, PJB will not directly conduct Work Termination or change the status of employee. Work Termination can be conducted in case agreement on years of service compensation allowance has been jointly agreed between the Company and PJB Worker Union. This agreement is collectively applied and made in the Joint Decree between PT Pembangkitan Jawa Bali and Worker Union of Pembangkitan Jawa Bali with No. PT PJB: 003.K/021/DIR/2019 or SP PJB No. 067.K/SP-DPP/2019 concerning Collective Labor Agreement for the period of 2019-2021 outlined in article 84 concerning privatization and article 48 concerning Award for retired employee.

KEBEBASAN BERSERIKAT DAN PERUNDINGAN KOLEKTIF [407]

FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE NEGOTIATION [407]

PJB menjamin kebebasan berserikat dan perundingan kolektif pada karyawan, hal ini untuk memastikan adanya mekanisme perlindungan terhadap kebebasan berserikat dan perundingan kolektif. Perusahaan telah melakukan langkah-langkah maju dengan memfasilitasi berdirinya Serikat Pekerja PJB (SP PJB) di seluruh unit kerja perusahaan, untuk struktur kepengurusan di tingkat unit bernama Dewan Pimpinan Unit (DPU) dan secara keseluruhan kepengurusan terkoordinasikan dalam wadah pengurus pusat di Kantor Pusat dengan nama Dewan Pimpinan Pusat (DPP). Kesepakatan kerja dilakukan melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mencantumkan hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawan. [103-2]

Selama tahun 2020, seluruh unit kerja perusahaan telah memiliki struktur kepengurusan serikat pekerja dan tidak ditemukan adanya insiden atau pengaduan terkait dengan kebebasan berserikat, maupun pelarangan atau pembatasan karyawan untuk melakukan perundingan secara kolektif terkait dengan hak dan kepentingan karyawan. [103-3]

PJB ensures freedom of association and collective negotiation to the employees, this is to ensure protection mechanism to the freedom of association and collective negotiation. The Company has conducted the advanced steps by facilitating the establishment of PJB Worker Union (SP PJB) in the entire work units of the Company, for the management structure in unit level under the name of the Unit Leadership Board (DPU) and overall the management is coordinated in the central management board at the Head Office under the name of the Central Board of Directors (DPP). Work agreement is conducted through the Collective Labor Agreement (CLA) that including the rights and obligations between the Company and employees. [103-2]

Throughout 2020, the overall Company's work units had have the management structure of worker union and did not find any incident or complaint related to freedom of association as well as employee restrictions to make negotiation collectively related to employees rights and interests. [103-3]



Berikut kami sajikan informasi lingkup keberadaan organisasi serikat pekerja pada PJB.

The following is information on the scope of worker union organizational existence in PJB.

Unit	Pembangkitan Jawa Bali				Mitra bisnis atau pemasok Business partners or suppliers			
	Struktur Serikat Structure of Worker Union		Pengaduan Complaint		Struktur Serikat Structure of Worker Union		Pengaduan Complaint	
	Ada Have	Tidak Ada Not Have	Ada Have	Tidak Ada Not Have	Ada Have	Tidak Ada Not Have	Ada Have	Tidak Ada Not Have
UP Gresik Gresik GU	√	-	-	√	√	-	-	√
UP Paiton Paiton GU	√	-	-	√	√	-	-	√
UP Muara Tawar Muara Tawar GU	√	-	-	√	√	-	-	√
UP Muara Karang Muara Karang GU	√	-	-	√	√	-	-	√
UP Cirata Cirata GU	√	-	-	√	√	-	-	√
UP Brantas GU	√	-	-	√	√	-	-	√
BPWC CRMU	√	-	-	√	√	-	-	√
UPHT MSUEA	√	-	-	√	√	-	-	√
UPHB MSUWA	√	-	-	√	√	-	-	√
Kantor Pusat Head Office	√	-	-	√	√	-	-	√
UBJOM Paiton Paiton OMSBU	√	-	-	√	√	-	-	√
UBJOM Tj. Awar-Awar Tj. Awar-Awar OMSBU	√	-	-	√	√	-	-	√
UBJOM Pacitan Pacitan OMSBU	√	-	-	√	√	-	-	√
UBJOM Rembang Rembang OMSBU	√	-	-	√	√	-	-	√
UBJOM Indramayu Indramayu OMSBU	√	-	-	√	√	-	-	√

PJB selalu berusaha agar kehadirannya memberikan manfaat optimal bagi pembangunan berkelanjutan, termasuk dalam pencapaian tujuan SDGs untuk penciptaan Pekerjaan Layak Dan Pertumbuhan Ekonomi [SDGs 8.7] dimana PJB turut mengambil nyata untuk memberantas kerja paksa dan tenaga kerja anak. Sebagai bentuk pencegahan terjadinya insiden kerja paksa baik di lingkungan internal PJB maupun di lingkungan pemasok. [103-1, 408, 409]

PJB always strives so its presence can provide optimal benefits for sustainable development, including in achieving the SDGs goals for the creation of Proper Work and Economic Growth [SDGs 8.7] where PJB contributes to eradicate forced labor and child labor. As the actualization of preventing the forced labor incidents both within PJB's internal and within suppliers. [103-1, 408, 409]

PJB telah mengatur terkait waktu kerja dalam Pasal 27 BAB V PKB PT PJB Periode 2019 - 2021 tentang Waktu Kerja dan Hari Libur dan pada Pasal 28 tentang Kerja Lebih. Selain itu pengaturan lebih lanjut terkait hal tersebut juga diatur dalam ketentuan Perusahaan, yaitu SK 098.K/010/DIR/2014 yang mengatur tentang Ketentuan Masuk Kerja Karyawan PT PJB, beserta perubahan terakhirnya yaitu Peraturan Direksi PT PJB Nomor: 014.P/019/DIR/2020 tentang Perubahan Ketiga SK 098.K/010/DIR/2014. Dengan penerapan peraturan tersebut, selama tahun 2020 tidak terjadi insiden kerja paksa yang dialami oleh Karyawan PJB.

PJB has arranged related to working hours in Article 27 CHAPTER V of PT PJB CLA for the period of 2019-2021 concerning Working Hours and Holidays and in Article 28 concerning Overtime Job. In addition, further arrangements related to these matters are also regulated in the Company's provision, namely SK 098.K/010/DIR/2014 which regulates Provisions for Employment of PT PJB Employees, as well as the latest amendment, namely PT PJB's Board of Directors Regulation No. 014.P/019/DIR/2020 concerning the Third Amendment of SK 098.K/010/DIR/2014. By implementing the regulations, there were no incidents of forced labor experienced by PJB's Employees during 2020.



PJB menerapkan prinsip penghapusan pekerja di bawah umur sesuai dengan pasal 68 dan Pasal 69 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUK) dimana anak berumur 18 tahun sudah dapat dipekerjakan (secara normal/umum). Hal ini menunjukkan, hingga akhir 2020, PJB tidak mempekerjakan pekerja di bawah umur.

Semenjak tahun 2019 kami telah melakukan seleksi terhadap pemasok dengan memasukkan kriteria sosial yang memuat persyaratan dan mekanisme seleksi secara umum yang mensyaratkan aspek lingkungan, sosial dan K3. Kami berencana memperluas penerapan anti pekerja anak dan pekerja paksa lebih luas pada rantai nilai bisnis PJB pada tahun tahun ke depan. Dari evaluasi terhadap kepatuhan pada HAM dan mendukung pencapaian SDGs kami berencana untuk meninjau ulang persyaratan pemasok terkait pekerja anak, pekerja paksa serta pengembangan mekanisme pengendalian dan evaluasinya.

PRAKTEK KEMANAN [410]

SECURITY PRACTICE [410]

Pengelolaan keamanan PJB bertujuan untuk memastikan pembangkit dengan segala aktifitas pendukungnya bisa berjalan aman, pengamanan ini menjadi sangat penting karena PJB termasuk Objek Vital Nasional yang mempengaruhi kehidupan sosial ekonomi masyarakat. PJB telah menerapkan penegakan disiplin dan keamanan, namun tetap tidak melupakan pentingnya kepekaan terhadap wawasan Hak Asasi Manusia. PJB membekali personel pengelola keamanan internal dengan pelatihan berwawasan Hak Asasi Manusia. [103-2]

Sebagai bagian Perusahaan yang menjamin keamanan setiap insan PJB dalam kegiatan operasional, seluruh Petugas Satuan Pengamanan mematuhi Komitmen Anggota Satuan Pengamanan yang ada. Pada Komitmen Anggota Satuan Pengamanan yang menjadi dasar pekerjaan, di dalamnya memuat terkait setiap tindakan yang dilakukan harus berdasarkan norma-norma kehidupan berbangsa dan bernegara yang tentunya telah mencakup terkait hak asasi manusia.

Setiap petugas satuan pengamanan perusahaan mendapatkan pelatihan mengenai kebijakan dan prosedur Hak Asasi Manusia. Untuk memastikan bahwa praktek pengelolaan keamanan perusahaan telah mematuhi

PJB applies the principle of underage workers elimination in accordance with article 68 and Article 69 of Law No. 13 Year 2003 concerning labor (UUK) where 18-year-old children can already be employed (normally/generally). It shows that PJB did not employ underage workers until the end of 2020.

Since 2019, we had conducted selection on suppliers by including social criteria that contains selection requirements and mechanisms in general that require environmental, sosial and OHS aspects. We plan to expand the implementation of anti-child labor and anti-forced labor in business value chain of PJB in the following years. From evaluation on the compliance with Human Rights and supporting the achievement of SDGs, we plan to review the requirements of supplier related to child labor, forced labor, as well as the mechanism of its control and evaluation.

The management of PJB security is aimed to ensure power plant with all its supporting activities can safely run. This security is highly important due to PJB included as National Vital Object which influences the socio-economic life of the community. PJB has implemented disciplinary and security enforcements, without forgetting the importance of awareness on Human Rights insight. PJB supplies the internal security management personnels with training of Human Rights insight. [103-2]

As part of the Company that ensures the safety of every PJB personnel in operational activities, all Security Unit Officers comply with the existing Security Unit Member Commitments. This commitment becomes the basis of work, in which every action taken must be according to the norms of national and state life, which of course includes those related to human rights.

Every security unit officers of the Company obtains training on Human Rights policies and procedures. To ensure that the practice of managing the Company's security has complied with human rights policy and procedure, it is conducted by



kebijakan dan prosedur hak asasi manusia, dilakukan dengan membandingkan rasio pemahaman petugas satuan pengamanan perusahaan terhadap kebijakan atau prosedur hak asasi manusia. Untuk meningkatkan pengetahuan petugas satuan pengamanan perusahaan dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitasnya, dan untuk meningkatkan pengetahuannya tentang pengelolaan prosedur pengamanan yang berbasis hak asasi manusia.

Dikarenakan kondisi pandemi Covid-19, maka selama tahun 2020 tidak diadakan pelatihan untuk petugas keamanan. Namun pada tahun-tahun sebelumnya telah dilakukan pelatihan, dan jumlah petugas yang telah mendapatkan pelatihan prosedur pengelolaan keamanan berbasis hak asasi manusia sebanyak 1.134 orang. Selain itu, sampai akhir laporan tahun 2020 tidak ditemukan adanya insiden atau pengaduan terhadap praktek penggunaan petugas keamanan perusahaan disemua unit bisnis perusahaan. [103-3]

comparing the ratio of the Company's security unit officers understanding to the human rights policies and procedures. To improve the knowledge of the Company's security unit officers is conducted through training activity purposed to improve their professionalism and improve their knowledge on the management of human rights-based security procedures.

Due to the conditions of Covid-19 pandemic, the training was not held for security officers during 2020. However, the training had been conducted in the previous years, and the number of officer obtained the training of human rights-based security management procedures was 1,134 people. Also, as of the end of the report in 2020, there was no any incident or complaint to the practice of the Company's security officers usage in all business units of the Company. [103-3]

Prosentase Jumlah petugas keamanan Yang mengikuti pelatihan HAM [410-1]

Percentage of Security Officers Attended the Human Rights Training [410-1]

Unit	Jumlah Petugas Keamanan Number of Security Officer			Pelatihan Hak Asasi Manusia Human Rights Training			Persentase Percentage		
	karyawan Employee	Non karyawan Non Employee	Jumlah Total	karyawan Employee	Non karyawan Non Employee	Jumlah Total	karyawan Employee	Non karyawan Non Employee	Jumlah Total
UP Gresik Gresik GU	3	86	89	3	86	89	100	100	100
UP Paiton Paiton GU	3	101	104	3	101	104	100	100	100
UP Muara Tawar Muara Tawar GU	3	104	107	3	104	107	100	100	100
UP Muara Karang Muara Karang GU	2	112	115	2	112	115	100	100	100
UP Cirata Cirata GU	4	77	81	4	77	81	100	100	100
UP Brantas Brantas GU	2	133	135	2	133	135	100	100	100
BPWC CRMU	2	65	67	2	65	67	100	100	100
UPHT MSUEA									
UPHB MSUWA									
Kantor Pusat Head Office	2	45	47	2	45	47	100	100	100
UBJOM Paiton Paiton OMSBU	2	82	84	2	82	84	100	100	100
UBJOM Tj. Awar-Awar Tj. Awar-Awar OMSBU	3	87	90	3	87	90	100	100	100
UBJOM Pacitan Pacitan OMSBU	2	58	60	2	58	60	100	100	100
UBJOM Rembang Rembang OMSBU	2	63	65	2	63	65	100	100	100
UBJOM Indramayu Indramayu OMSBU	3	87	90	3	87	90	100	100	100



Bersama Menjaga K3 dan
Mengatasi Pandemi Covid-19
Together Maintaining OHS and
Overcoming Covid-19 Pandemic





BERSAMA MENJAGA KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA, DAN MENGATASI PANDEMI COVID-19

TOGETHER MAINTAINING
OCCUPATIONAL
HEALTH & SAFETY AND
OVERCOMING COVID-19
PANDEMIC



www.ptpjb.com





BERSAMA MENJAGA KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA DAN MENGATASI PANDEMI COVID-19

TOGETHER MAINTAINING OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY AND OVERCOMING COVID-19 PANDEMIC

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA [403] OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY [403]

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan prioritas bagi PT PJB sebagaimana *tagline* komitmen K3 PT PJB “Tidak ada yang lebih penting dari jiwa manusia”. Pada Tahun 2020, pencegahan penularan Covid-19 di era pandemi menjadi salah satu fokus pengelolaan kesehatan kerja dengan tetap mengutamakan kebijakan K3. Era pandemi ini telah mengubah cara hidup kita secara masif dan signifikan dalam interaksi kegiatan sehari-hari dan secara khusus juga berpengaruh terhadap proses bisnis perusahaan. PJB dengan sigap telah melakukan penyesuaian baik pada proses bisnis maupun pada kegiatan karyawan, dalam upaya *work-life balance* untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, baik saat bekerja di kantor ataupun ketika melakukan aktivitas kerja dari rumah. Hal ini bukan hanya mengutamakan kesehatan untuk pekerja, tetapi lebih luas untuk memastikan lingkungan kerja sekitar operasional, dan seluruh pemangku kepentingan terhindar dari resiko pandemi Covid-19. Hal ini sejalan upaya PJB berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan yakni penciptaan pekerjaan layak (SDGs ke 8)

Untuk mendukung upaya pemerintah terkait perpanjangan implementasi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 dan Permenkes RI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman PSBB dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja no. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, PJB melakukan penyesuaian pola waktu kerja dan cara bekerja diseluruh unit pembangkit. PJB berkomitmen untuk senantiasa mendukung kebijakan pemerintah dalam rangka meminimalisir penyebaran Covid-19 di Indonesia. Dalam menghadapi pandemic Covid-19 PJB telah membuat kebijakan yang dituangkan dalam Perdir PT PJB No. 026.P/019/DIR/2020 tentang Pedoman Pencegahan

Occupational Health and Safety (OHS) is a priority for PT PJB as in the tagline of PT PJB OHS commitment “Nothing is more important than human life”. In 2020, the prevention of Covid-19 transmission in the era of pandemic became one of focuses in managing occupational health by still prioritizing the OHS policy. This pandemic era has changed our way of life massively and significantly in daily activity interactions and also affects the Company's business process in particular. PJB has sprightly conducted adjustment both in business processes and employee activities, in efforts of work-life balance to improve employee motivation and productivity, either when working in the office or when conducting work activities from home. This matter not only prioritizes the health for employees, but also to ensure work environment around the operations and the entire stakeholders be spared from the risk of Covid-19 pandemic. This is in line with PJB's efforts to contribute to the sustainable development goals achievement, namely the creation of proper work (SDG's Goal 8)

In order to support the government's effort related to the extension of the implementation of Government Regulation (GR) No. 21 of 2020 and Health Minister Regulation of the Republic of Indonesia No. 9 of 2020 concerning Guidelines for Large-Scale Social Restrictions in the Context of Accelerating the Handling of *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) as well as the Minister of Manpower Circular Letter No. M/3/HK.04/III/2020 concerning Manpower/ Worker Protection and Business Continuity in the Context of Preventing and Managing Covid-19, PJB adjusts the pattern of working hours and work ways in all generation units. PJB is committed to always support the government policy in order to minimize the spread of Covid-19 in Indonesia. In facing the Covid-19 pandemic, PJB has made policy outlined in PT PJB's Board of Directors Regulation



Penyebaran Covid-19 yang bertujuan melindungi, seluruh karyawan, keluarga dan stakeholder terkait dari resiko terpapar Covid-19, serta memberikan panduan sebagai upaya memutus mata rantai penyebaran Covid-19 di lingkungan PT PJB dan menjamin kelangsungan kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik. Kebijakan ini berlaku untuk seluruh unit kerja dengan ruang lingkup mengatur terkait pedoman perilaku, penanganan Kesehatan lingkungan kerja, manajemen SDM, pengelolaan kegiatan usaha serta manajemen komunikasi dan informasi

Kebijakan Direksi tersebut diterapkan dengan penanggung jawab satuan Kerja K3 serta diperkuat dengan pembentukan Satgas Gugus Covid-19 PJB, yang secara terus menerus melakukan sosialisasi Covid-19 kepada pekerja, himbauan mengantisipasi penyebaran Covid-19 dan tindakan preventif yang dapat dilakukan. Dalam pelaksanaan sehari-hari, selain melakukan pengecekan suhu tubuh, memastikan seluruh pegawai serta tamu memakai masker dan melakukan *self-assessment* kesehatan, *social distancing* dengan pemberian tanda untuk menjaga jarak PJB dan juga menyediakan hand sanitizer di lokasi yang mudah terlihat oleh pekerja ataupun tamu perusahaan. [103-2]

Selain dalam pengupayaan implementasi protokol kesehatan 5M dan 3T guna pencegahan penyebaran Covid-19, Perusahaan juga memberikan dukungan sumber daya dan sumber dana dalam mewujudkan kebijakan K3 yang meliputi:

1. Mematuhi ketentuan peraturan perundangan dan ketentuan ketentuan lain yang berlaku
2. Mencegah potensi dan menanggulangi terjadinya pencemaran lingkungan, kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan memperhatikan aspek terhadap dampak lingkungan serta bertanggung jawab terhadap pemberdayaan masyarakat dengan terlibat aktif dalam peran dan tanggung jawab sosial atas dampak dari keputusan dan aktivitas perusahaan yang transparan dan etis
3. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien dan produksi secara profesional terintegrasi
4. Menyelenggarakan konsultasi dan partisipasi bagi pekerja dan stakeholder dalam kegiatan pengembangan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi kinerja serta tindakan untuk perbaikan sistem manajemen berkelanjutan.

No. 026.P/019/DIR/2020 concerning Guidelines for Preventing the Spread of Covid-19 purposed to protect the entire employees, families, and stakeholders related to the risks of exposed Covid-19, as well as provide guideline as the efforts of terminating the Covid-19 link spread within PT PJB and ensure the continuity of electricity supply business activities. This policy applies to the whole work units with the scope regulating those related to code of conduct, handling the Work environmental health, HC management, business activities management as well as communication and information managements.

The Board of Directors policy is implemented with the responsible OHS Work unit as well as strengthened with the establishment of Covid-19 Officer Unit of PJB that continuously socialize the Covid-19 to employees, announcement of anticipating Covid-19 spread and preventive actions can be conducted. In daily implementation, apart from implementing body temperature scanning, the Officer Units ensure that all employees as well as guests wear masks and take the health self-assessment, social distancing by providing sign to maintain the distance in PJB and also provide hand sanitizer in the location that easy to be seen by the workers or the Company's guests. [103-2]

Apart from seeking to implement the 5M and 3T health protocols to prevent the spread of Covid-19, the Company also provides the assistance of resources and source of funds in realizing OHS policy, consisting the following:

1. Complying with the provisions of laws and regulations, and other applicable provisions
2. Preventing the potential and overcoming environmental pollution, occupational accident, and occupational disease by considering aspects to the environmental impact as well as responsible to community empowerment by actively involved in social role and responsibility on the impact of transparent and ethics Company's decisions and activities
3. Creating a safe, efficient work environment, and production in an integrated professional manners
4. Organizing consultation and participation for workers and stakeholders in the activity of planning development, implementation, performance evaluation as well as an action for the improvement of continuous management system



SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA [403-1]

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM [403-1]

Tujuan PJB dalam mengelola keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang harmonis, aman dan terjamin bagi semua pekerja. Langkah penting yang dilakukan adalah membangun sistem dan membudayakan keselamatan dan kesehatan kerja. Ditengah pandemi Covid-19 selama tahun 2020, komitmen dan ruang lingkup perlindungan K3 diperluas bukan hanya menjangkau pekerja tetapi juga keluarganya, mitra kerja, masyarakat disekitar operasional perusahaan dan keluarga pekerja. Komitmen tersebut kami lakukan melebihi aturan regulasi terkait implementasi Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. PJB menuangkannya melalui SK DIR PT PJB No.017.K/020/DIR/2020 Tentang Kebijakan Sistem Manajemen Terintegrasi PT PJB, tambahan kebijakan dalam masa pandemi dengan Perdir PT PJB No.026.P/019/DIR/2020 Tentang Pedoman Pencegahan Penyebaran Covid-19. K3 juga disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Manajemen dan Serikat Pekerja PJB, keselamatan dan kesehatan kerja dicantumkan dalam Bab IX pasal 53 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. [103-2]

Pelaksanaan Pengelolaan K3 pada PJB telah mematuhi dan merujuk pada Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan. PJB mengimplementasikannya melalui penerapan SMK3. Selain itu, PJB juga menggunakan standar pelaksanaan K3 internasional dimana pelaksanaan K3 PJB telah sertifikasi standar ISO OHS 45001:2018. Penerapan standard keselamatan dan kesehatan kerja PJB telah disertifikasi ISO 45001:2018 dengan dokumen sertifikasi No. OHS 680993 yang diterbitkan oleh BSI. Lingkup penerapan K3 pada PJB meliputi seluruh aktifitas dan proses bisnis, baik pada kegiatan pendukung di kantor maupun pada unit pembangkit, serta unit operasi dan pemeliharaan.

PJB's goals in managing occupational health and safety (OHS) are to protect the manpower rights and promote a harmonious, safe, and guaranteed work environment for all workers. The important steps conducted are establishing system and cultivating occupational health and safety. Amid the Covid-19 pandemic during 2020, the commitment and scope of OHS protection were expanded not only reached the workers but also their families, work partners, communities around the Company's operations and the workers' family. We conducted the commitment exceeding the regulation related to the implementation of OHS Management System (OHSMS) regulated in Government Regulation No. 50 of 2012 concerning the Implementation of Occupational Health and Safety Management System. PJB complied it through PT PJB's Board of Directors Decree No. 017.K/020/DIR/2020 concerning the Integrated Management System Policy of PT PJB, the additional policy during pandemic with PT PJB's Board of Directors Regulation No. 026.P/019/DIR/2020 concerning Guidelines for Preventing the Spread of Covid-19. Occupational Health and Safety are agreed in the Collective Labor Agreement between Management and PJB Worker Union, and also included in Chapter IX article 53 on Occupational Health and Safety. [103-2]

The implementation of OHS Management in PJB has complied and referred to Law No. 1 of 1970 concerning Occupational Safety, Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Law No. 30 of 2009 concerning Electricity. PJB implements those through OHSMS implementation. In addition, PJB also uses international OHS implementation standards where the OHS implementation in PJB has had a the standard certification for ISO OHS 45001:2018. The implementation of standards for PJB's occupational health and safety has been certified ISO 45001:2018 with certification document No. OHS 680993 issued by BSI. The scope of OHS implementation in PJB consists of all business activities and processes, both in the supporting activities in the office and power plant, as well as operation and maintenance unit.



Secara regular juga dilakukan audit terhadap sistem keselamatan dan Kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh Perusahaan Jasa K3 yang sudah ditunjuk oleh Kemenaker RI dengan hasil PT PJB mendapatkan kategori bendera emas SMK3 sesuai PP 50 Tahun 2012.

An audit is also regularly conducted to the occupational health and safety system carried out by OHS Service Company that has been appointed by the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia with the result of PT PJB obtaining OHSMS golden flag category in accordance with GR No. 50 of 2012.

Jumlah Unit PT PJB yang mendapatkan bendera emas SMK3

Total PT PJB Units Obtaining OHSMS Golden Flag

2018	2019	2020
20 Unit Units	22 Unit Units	23 Unit Units

Untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan K3 serta mengacu Permenaker No. 4 Tahun 1987, maka PJB membentuk Komite K3 yang dinamakan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dimasing-masing Unit Kerjanya. P2K3 bertanggung jawab dalam memastikan pengawasan terhadap kepatuhan dan pelaksanaan K3 di lingkungan Perusahaan berjalan dengan baik. [103-3]

In order to develop mutual understanding cooperation and effective participation in implementing OHS as well as refer to the Minister of Manpower Regulation No. 4 of 1987, PJB establish the OHS Committee called the Occupational Health & Safety Development Committee (OHSDC) in each Working Unit. The OHSDC is responsible in ensuring supervision of OHS compliance and implementation within the Company runs properly. [103-3]

P2K3 di Unit PJB diketuai oleh pimpinan perusahaan atau General Manajer Unit, dan yang ditunjuk sebagai Sekertaris P2K3 adalah karyawan yang memiliki sertifikat AK3 Umum, dengan perwakilan masing-masing bidang sebagai anggota aktif P2K3. Struktur P2K3 akan di perbarui setiap kali terdapat perubahan pimpinan atau anggota P2K3, dilaporkan dan disahkan oleh Disnaker Kota/Kabupaten setempat. [403-1]

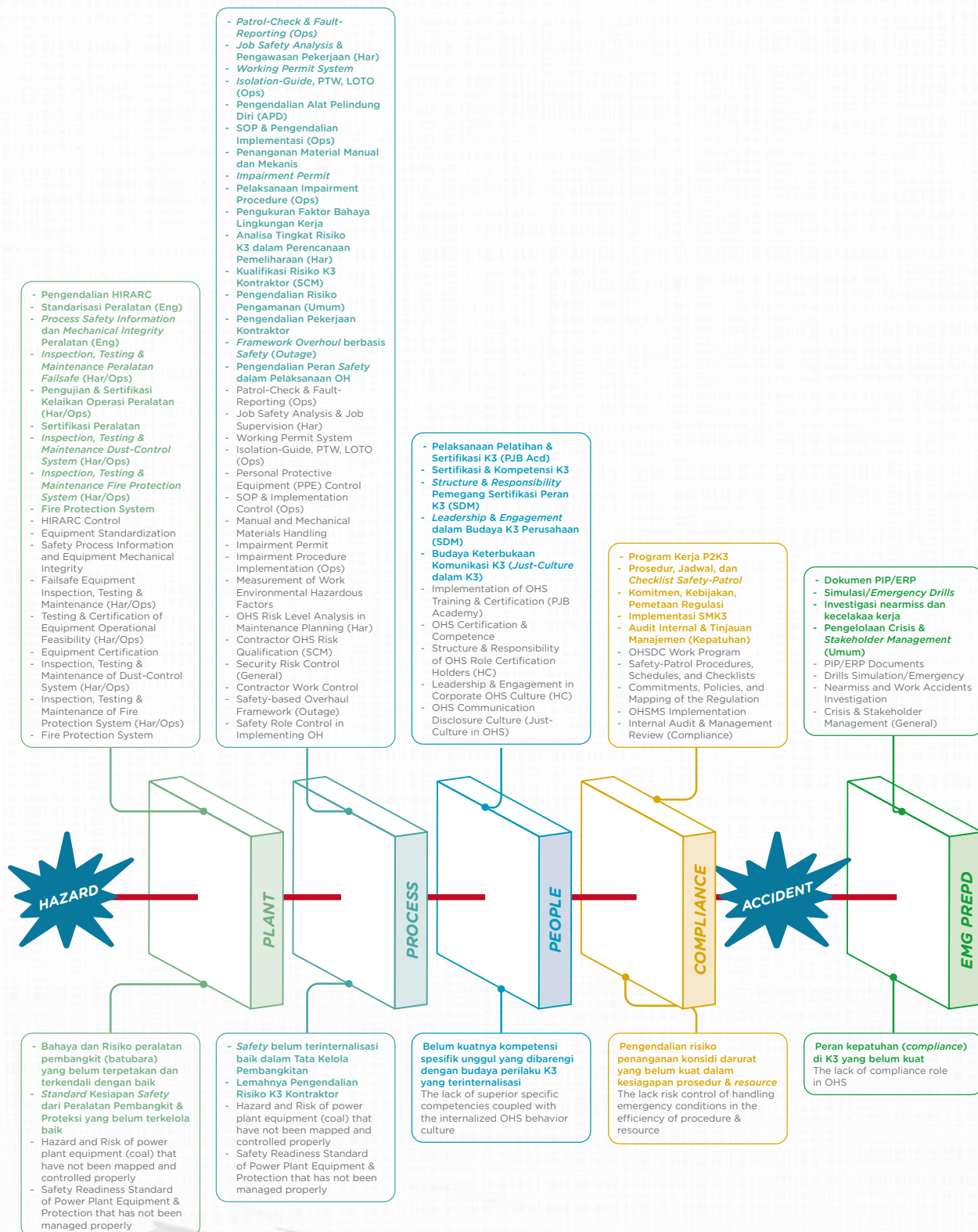
The OHSDC in the PJB Unit is chaired by the Company's head or General Unit Manager and those appointed as OHSDC Secretaries are employees with General OHS Expert certificate, with representatives of each field as OHSDC active members. The OHSDC structure will be updated every time when there is a change in leadership or OHSDC members then it will be reported and ratified by the local City/District Manpower Office. [403-1]

Pengelolaan K3 secara umum dilakukan dengan mengacu sistem manajemen K3 sesuai PP 50 Tahun 2012 dan ISO 45001. Dari acuan tersebut kemudian dituangkan dalam *zero accident risk control* PT PJB sebagaimana tertuang dalam panduan konkin manajemen K3 sebagaimana gambar berikut:

The management of OHS in general is conducted by referring the OHS management system in accordance with GR No. 50 of 2012 and ISO 45001. From the reference, then it is outlined in zero accident risk control of PT PJB as contained in the guidelines for OHS management konkin as the following picture:



Zero Accident Risk Control PT PJB





Pada era pandemi Covid-19 saat ini, implementasi K3 juga mencakup pengendalian, pencegahan dan penanganan Covid-19 di PT PJB sesuai dalam gambar berikut:

During the current era of Covid-19 pandemic, OHS implementation also included controlling, preventing, and handling Covid-19 in PT PJB in accordance with the following picture:

Swiss Chees Model Pencegahan Covid-19 PT PJB

Swiss Chees Model of Covid-19 Prevention in PT PJB





Selama tahun 2020 telah dilaksanakan program pengelolaan dan pemantauan K3 yang mengacu pada PJB *Integrated Mangement Sistem* (IMS) dengan program-program K3 yang meliputi:

- a. Implementasi cara bekerja dan berinteraksi ditengah pandemi Covid-19
 - 1) Sosialisasi protokol kesehatan 5M dan cara interaksi sosial pada era pandemi Covid-19
 - 2) Penyediaan sarana sanitasi dan *industrial hygiene*, masker, *temp scanning* dan *self assessment* kesehatan
 - 3) Pengaturan WFH-WFO.
 - 4) Melakukan modifikasi pembatas tempat duduk, lift, sistem ventilasi serta AC
 - 5) Penyusunan BCP Covid-19
- b. *Monitoring* dan Evaluasi
 - 1) Patrol Rutin P2K3 dilaksanakan di seluruh unit PJB, yang dilanjutkan dengan *action plan* untuk perbaikan implementasi K3 sesuai prinsip *continuous improvement*.
 - 2) Melakukan pengujian dan sertifikasi peralatan K3 di seluruh unit secara berkala untuk memastikan seluruh peralatan tetap berada dalam kondisi baik dan dapat berfungsi sesuai kegunaannya.
 - 3) Melakukan pemantauan dan pengukuran faktor lingkungan kerja di seluruh unit PJB (termasuk Kantor Pusat) untuk memastikan kondisi lingkungan kerja tetap nyaman, aman, dan sehat
 - 4) Melakukan pemantauan konsistensi implementasi *permit to work* (PTW)
 - 5) Melakukan implementasi IZAT 2.0 (aplikasi *zero accident assistant*)
 - 6) Melakukan implementasi *Contractor Safety Management System* (CSMS) PT PJB
 - 7) Monitoring kesiapan tanggap darurat dan pelaksanaan simulasi tanggap darurat
 - 8) Pelaksanaan *assessment maturity level* dan kpi dalam konkin manajemen K3
 - 9) Pelaksanaan audit SMK3 secara rutin berkala
 - 10) *Monitoring* hasil rekap pemeriksaan kesehatan untuk memastikan pekerja *fit to work*
- c. Kampanye K3
 - 1) Melaksanakan seminar dengan tema K3 di PJB yang bertujuan untuk meningkatkan wawasan dan menumbuhkembangkan kesadaran seluruh karyawan PJB akan pentingnya berperilaku yang mengacu pada aspek K3.

During 2020, the OHS management and surveillance programs had been conducted referring to the PJB Integrated Management System (IMS) with the OHS programs including:

- a. Implementation of how to work and interact in the middle of Covid-19 pandemic
 - 1) Socializing 5M health protocols and social interaction procedure in the era of Covid-19 pandemic
 - 2) Providing the facility of sanitation and industrial hygiene, masks, temp scanning and health self-assessment
 - 3) WFH-WFO arrangement
 - 4) Modificating the seat divider, elevator, ventilation system as well as AC
 - 5) Compiling BCP Covid-19
- b. Monitoring and Evaluation
 - 1) OHSDC routine patrol is carried out in all PJB units followed by an action plan to improve OHS implementation following the sustainable improvement principles
 - 2) Periodically testing and certifying OHS equipment in the entire units to ensure that all equipment remains in good condition and able to function based on its usage
 - 3) Monitoring and measuring the factors of work environment in all PJB units (including the Head Office) to ensure that the working environment is comfortable, safe and healthy
 - 4) Monitoring the consistency of Permit To Work (PTW) implementation
 - 5) Implementing IZAT 2.0 (zero accident assistant application)
 - 6) Implementing Contractor Safety Management System (CSMS) of PT PJB
 - 7) Monitoring the readiness of emergency response and the implementation of emergency response simulation
 - 8) Carrying out maturity level and KPI assessment in the OHS Performance Contract management
 - 9) Carrying out OHSMS audit routinely
 - 10) Monitoring the result of health examination recapitulation to ensure that workers are fit to work
- c. OHS Campaign
 - 1) Holding seminar with OHS theme in PJB purposed to improve insight and develop all PJB employees awareness on the importance of behavior referring to OHS aspects.



- 2) Melaksanakan berbagai kompetisi terkait K3 dan implementasi manajemen *housekeeping* 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke) antar unit PJB (termasuk Kantor Pusat) dalam rangka peringatan bulan K3 sesuai Kep Menaker No 328 Tahun 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Bulan K3 Nasional Tahun 2020. Adapun kompetisi K3 yang dijalankan diantaranya lomba *fire & rescue*, lomba simulasi tanggap darurat unit *crisis management* beserta *stakeholder engagement program*, lomba implementasi 5S dan program Akustik, lomba ide kreatif *safety*, lomba *index cleanliness coal handling facility*, lomba *video microlearning* K3, dan lomba implementasi K3.
- 3) Melaksanakan kampanye budaya K3 dan *safety golden rules* PT PJB yang merupakan aturan wajib terkait perilaku yang harus dipatuhi oleh seluruh pekerja di lingkungan PT PJB
- d. Pemantauan dan Evaluasi Kesiapan Sarana dan Prasarana K3
 - 1) Melakukan pengecekan dan pemeliharaan rutin *fire fighting system*.
 - 2) Melengkapi sarana prasarana *fire fighting system*.
 - 3) Melakukan implementasi *impairment permit fire protection system*
- 2) Carrying out various competitions related to OHS and 5S housekeeping management implementation (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu and Shitsuke) among PJB units (including Head Office) in the context of OHS month commemoration in accordance with the Manpower Minister Decree No. 328 of 2019 concerning the Implementation Guidelines for the National OHS Month in 2020. The OHS competition includes fire & rescue challenge, emergency response simulation challenge of crisis management unit and stakeholder engagement program, 5S and Acoustics program implementation challenges, safety creative ideas challenge, cleanliness index for coal handling facility challenge, OHS microlearning video challenge, and OHS implementation challenge.
- 3) Carrying out OHS culture and PT PJB's safety golden rule campaigns which is a mandatory rules regarding behavior that must be obeyed by all workers within PT PJB.
- d. Monitoring and Evaluation of OHS Facilities and Infrastructure Readiness
 - 1) Checking and maintaining fire fighting systems routinely.
 - 2) Completing the infrastructure of the fire fighting system.
 - 3) Implementing impairment permit for fire protection system.

Penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja tersebut berlaku untuk seluruh karyawan, pekerja *vendor* serta tamu dan pihak-pihak yang melakukan kegiatan di wilayah yang menjadi tanggung jawab PJB.

The implementation of the occupational health and safety system applies to the entire employees, vendor workers as well as guests and parties running activity in the area that PJB is responsible for.

Pada tahun 2020, PJB juga melakukan inisiasi implementasi CSMS untuk menyelaraskan standar pengelolaan K3 di seluruh mitra kerja dengan standar K3 di PT PJB. CSMS merupakan sistem manajemen K3 yang diterapkan kepada mitra kerja untuk memastikan bahwa mitra kerja yang bermitra dengan PJB telah memenuhi persyaratan K3L yang berlaku di PJB serta mampu menerapkan persyaratan K3L dalam pekerjaan kontrak yang dilaksanakan mulai dari tahap Penilaian Risiko (*Risk Assessment*), Prakualifikasi Kontraktor (*Pre-Qualification*), Pengadaan Barang/Jasa (*Selection*), Kegiatan Pra Pelaksanaan Pekerjaan (*Pre-Job Activity*), Pekerjaan Sedang Berlangsung (*Work in Progress*) hingga Evaluasi Akhir dari penyelesaian pekerjaan (*Final Evaluation*).

In 2020, PJB also initiated to implement CSMS to harmonize the OH3 implementation standard in all work partners with OHS standard in PT PJB. CSMS is the OHS management system implemented to work partners to ensure that those who have partnerships with PJB have met the requirements of OHSE applied in PJB as well as capable to implement OHSE requirements in contract work carried out starting from the stage of Risk Assessment, Contractor Pre-Qualification, Selection, Pre-Job Activity, Work in Progress until Final Evaluation.



Pembinaan melalui klinik CSMS juga dilakukan kepada seluruh mitra kerja untuk dapat meningkatkan pemahaman dan budaya pengelolaan K3 seluruh mitra kerja. Pada masa pandemi, klinik CSMS dilakukan dengan metode daring atau kelas *online*. Penilaian prakualifikasi CSMS dilakukan untuk memetakan kemampuan atau klasifikasi kontraktor menjadi empat tingkatan, yakni CSMS Risiko Rendah, CSMS Risiko Moderat, CSMS Risiko Tinggi dan CSMS Risiko Ekstrem.

Development through CSMS clinic is also conducted to all work partners to be able to improve their understanding and culture of OHS management. Throughout the pandemic, the CSMS clinic was conducted by online method or online class. The assessment of CSMS pre-qualification is conducted to map the contractor's ability or classification into four levels, namely Low-Risk CSMS, Moderate-Risk CSMS, High-Risk CSMS, and Extreme-Risk CSMS.

Hasil Prakualifikasi CSMS PT PJB Tahun 2020 PT PJB CSMS Pre-Qualification Results in 2020

Kategori CSMS CSMS Category	Jumlah Mitra Kerja Number of Work Partners
CSMS Risiko Rendah Low-Risk CSMS	174
CSMS Risiko Moderat Moderate-Risk CSMS	82
CSMS Risiko Tinggi High-Risk CSMS	149
CSMS Risiko Ekstrem Extreme-Risk CSMS	101
Jumlah Mitra Kerja bersertifikat CSMS PT PJB Number of Work Partners with Certified PT PJB CSMS	506

IDENTIFIKASI BAHAYA, PENILAIAN RISIKO, DAN INVESTIGASI INSIDEN [403-2]

HAZARD IDENTIFICATION, RISK ASSESSMENT, AND INCIDENT INVESTIGATION [403-2]

Untuk mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan sehat, PJB melakukan identifikasi bahaya dan penilaian risiko kerja terhadap seluruh jenis pekerjaan meliputi pekerjaan rutin ataupun non rutin, baik yang dilakukan oleh pegawai PJB ataupun kontraktor. Seluruh aktivitas dan proses pekerjaan dilakukan identifikasi jenis bahayanya kemudian dilakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya tersebut. Hasil penilaian resiko akan dievaluasi guna menentukan apakah resiko tersebut sudah dapat diterima atau harus dilakukan kontrol dan mitigasi sehingga resikonya bisa turun dan diterima. Pengendaliannya dilakukan dengan memperhatikan urutan hirarki pengendalian yakni mulai dari eliminasi, substitusi, rekayasa *engineering*, administratif dan APD (alat pelindung diri). Pengendalian bahaya tersebut dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Proses tersebut dilakukan dengan mengacu pedoman identifikasi dan penilaian aspek/dampak lingkungan dan bahaya risiko K3 PT PJB serta Pedoman Umum Manajemen Risiko PT PJB. *Output* dari

In order to promote a safe and healthy work environment, PJB makes hazardous identification and occupational risk assessment to the whole types of work, including routine and non-routine works both conducted by PJB's employees and contractors. Identification on the type of hazard and then assessment to the risk of the hazard are conducted to the entire work activities and processes. The risk assessment results will be evaluated to determine whether the risk can already be accepted or must be controlled and mitigated so that its risk can decrease and be accepted. The control is conducted by considering the control hierarchy sequence, namely starting from elimination, substitution, engineering, administrative, and personal protective equipment (PPE). The hazard control is implemented to prevent accident and occupational disease. The process is carried out by referring to the guidelines for environmental aspect/impact identification and assessment, and OHS risk danger of PT PJB as well as the General Guidelines for Risk Management of PT PJB. The output from this process will be outlined in



proses tersebut akan dituangkan dalam dokumen HIRARC atau IBPPR PT PJB. Dokumen HIRARC menjadi dasar dalam penyusunan program kerja pengendalian resiko K3 serta sosialisasi peta bahaya dan risiko area kerja kepada seluruh pekerja. Terhadap resiko yang ada juga dilakukan *review* dan *update* secara berkala untuk mengevaluasi efektifitas implementasi control dan mitigasi yang sudah dilakukan atau untuk memperbarui apabila ada bahaya tambahan/baru. Sistematisa proses identifikasi risiko keselamatan dan Kesehatan kerja merujuk pada standar ISO *Risk Management* 31000:2018.

Risiko di PT PJB sendiri dibedakan menjadi empat kategori yakni risiko rendah, risiko moderat, risiko tinggi dan risiko ekstrem. Risiko rendah dan moderat merupakan jenis risiko yang dapat diterima sedangkan risiko tinggi dan ekstrim merupakan risiko yang belum diterima

the HIRARC document or IBPPR of PT PJB. The HIRARC document becomes a basis in compiling work program of the OHS risk control as well as socialization of the map of work area danger and risks to all workers. Review and update are also conducted regularly to the risk to evaluate the effectiveness of control and mitigation implementation that have been conducted or to update in case there is new/additional hazard. The systematic of risk identification process for occupational health and safety refers to the standard of Risk Management ISO 31000:2018.

Risks in PT PJB is divided into four categories, namely low risk, moderate risk, high risk, and extreme risk. Low and moderate risks are the type of risk that can be accepted while high and extreme risks are the risk that have not been accepted yet.

Gambar Matriks Risiko PJB

PJB Risk Matrix Drawing

Tingkat Kemungkinan Possibility	Sangat Besar Very Large	E	Moderat Moderate	Moderat Moderate	Tinggi High	Ekstrem Extreme	Ekstrem Extreme
	Besar Large	D	Rendah Low	Moderat Moderate	Tinggi High	Ekstrem Extreme	Ekstrem Extreme
	Sedang Medium	C	Rendah Low	Moderat Moderate	Tinggi High	Tinggi High	Ekstrem Extreme
	Kecil Small	B	Rendah Low	Rendah Low	Moderat Moderate	Tinggi High	Ekstrem Extreme
	Sangat Kecil Very Small	A	Rendah Low	Rendah Low	Moderat Moderate	Tinggi High	Ekstrem Extreme
			1	2	3	4	5
			Tidak Signifikan Not Significant	Minor	Medium	Signifikan Significant	Malapetaka Disaster
			Tingkat Dampak Impact level				



PJB melibatkan pekerja dalam menilai risiko kerja dan memberikan pelatihan atau sosialisasi HIRARC kepada seluruh pekerjanya. Setiap pekerja berhak untuk melaporkan ketidaksesuaian K3, *nearmiss* dan kecelakaan yang terjadi. Selain itu pekerja juga dapat menghentikan pekerjaan jika menilai pekerjaan yang akan dikerjakan dapat menimbulkan kecelakaan. Proses penghentian pekerjaan tersebut dapat dilakukan dengan melaporkan kepada SPV atau bidang K3 untuk selanjutnya akan diputuskan apakah pekerjaan harus dihentikan atau dapat dilanjutkan kembali dengan dilakukan kontrol dan mitigasi yang sesuai aspek K3. [103-2]

Setiap laporan insiden (*nearmiss* dan kecelakaan) akan ditindaklanjuti dengan dilakukan investigasi untuk mengetahui akar penyebab dari insiden yang terjadi sehingga tidak berulang kembali. Investigasi insiden dilakukan oleh tim yang ditunjuk oleh manajemen dan difasilitasi oleh karyawan yang sudah memiliki sertifikat insiden investigator. Hasil investigasi akan disampaikan kepada seluruh pekerja sebagai bahan *lesson learned* dan dijadikan acuan dalam kegiatan *review* HIRARC serta dibahas dalam rapat tinjauan manajemen. [403-2]

PJB involves workers in assessing occupational risk and providing HIRARC training or socialization for the entire workers. Every worker is entitled to report OHS discrepancy, *nearmiss*, and accidents. In addition, the workers can also discontinue their work in case they assess the work that will be executed may cause accident. The process of work discontinuation can be conducted by reporting to SPV or the OHS field and subsequently will be decided whether the work must be stopped or can be continued by controlling and mitigating in accordance with the OHS aspect. [103-2]

Every incident report (*nearmiss* and accident) will be followed up and investigated to find out the cause of incident so as will not be repeated again. Incident investigation is carried out by the team appointed by management and facilitated by employees who already have the incident investigator certificate. The investigation results will be submitted to the entire workers as lesson learned materials and as reference in the HIRARC review activity as well as discussed in the management review meeting. [403-2]

PENINGKATAN KESEHATAN KERJA

PADA MASA PANDEMI Covid-19 [403-3, 403-6]

OCCUPATIONAL HEALTH IMPROVEMENT DURING COVID-19 PANDEMIC [403-3, 403-6]

Kesehatan kerja pegawai menjadi perhatian penting bagi PJB untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal dan memberikan kualitas hidup yang lebih baik kepada pekerja. Untuk itu PJB memberikan berbagai layanan kesehatan kerja untuk meningkatkan kualitas hidup pegawai. Layanan Kesehatan yang diberikan meliputi upaya pencegahan penyakit, peningkatan Kesehatan, penanganan penyakit dan pemulihan Kesehatan.

- Upaya pencegahan penyakit terdiri dari identifikasi penilaian dan pengendalian potensi bahaya Kesehatan, pemenuhan *industrial hygiene*, pelaksanaan pemeriksaan kesehatan, pemberian imunisasi dan *extrafeeding*,
- Upaya peningkatan Kesehatan dilakukan dengan kegiatan *workshop* atau seminar Kesehatan, pembudayaan perilaku hidup sehat, penyelenggaraan kegiatan dan fasilitas olahraga

Employees occupational health is the important concern for PJB to create an optimal work conditions and provides better life quality to the employees. Therefore, PJB provides various occupational health services to improve the quality of employees life. Health services provided including the effort of disease prevention, health improvement, disease handling and health recovery.

- The efforts to prevent disease consists of identifying assessment and controlling the potential health hazard, fulfilling industrial hygiene, implementing health examination, as well as providing immunization and extra feeding,
- The efforts to improve health carried out through Health workshop or seminar activities, cultivation of healthy-life behavior, as well as organization of sport activities and facilities



- c. Upaya penanganan penyakit meliputi pemberian P3K di tempat kerja, penyediaan ruang Kesehatan yang dilengkapi dengan fasilitas alat kesehatan dan dokter hiperkes serta *paramedic* hiperkes atau kerjasama dengan Rumah Sakit/fasilitas Kesehatan, serta penyediaan obat-obatan bekerjasama dengan apotek.
- d. Upaya pemulihan kesehatan dengan pelaksanaan program kembali bekerja/pemulihan kerja dan pemulihan medis.

Tantangan baru yang dihadapi dalam peningkatan kesehatan kerja adalah terkait dengan risiko penularan Covid-19. Untuk mengatasi risiko tersebut PJB telah melakukan inisiatif program pengaturan pola kerja WFO-WFH, pembatasan kegiatan rapat tatap muka, pembatasan kegiatan perjalanan dinas, pembatasan penerimaan tamu, pembuatan BCP Covid-19 untuk memitigasi kemungkinan saat ada karyawan yang terpapar di area kerja termasuk potensi *lockdown area*, pembuatan *emergency call tree diagram*, penambahan jarak atau modifikasi pembatas antar tempat duduk, modifikasi fasilitas prasarana (lift, ventilasi, AC), pemasangan diagnostic CCTV (dapat mendeteksi *thermal* dan penggunaan masker), kegiatan sterilisasi dokumen dengan UVC, kegiatan disinfektan ruangan dan alat kerja secara rutin, penambahan fasilitas sanitasi cuci tangan serta penyediaan masker, *handsanitizer* serta *disinfectant*.

Untuk memastikan kesehatan karyawan, PJB menerapkan monitoring harian *assessment* kesehatan karyawan yang terhubung dengan sistem aplikasi presensi, pemberian vitamin untuk meningkatkan imunitas serta pemberian *starter pack kit* adaptasi kebiasaan baru. Pelaksanaan patrol check anti covid dan juga pemberian sosialisasi kampanye PJB Talk tentang budaya PHBS budaya 5M serta adaptasi kebiasaan baru juga dilakukan untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan risiko penularan Covid-19.

- c. The efforts to handle disease consists of providing first aid at work place, providing Health room equipped by the health device facilities and hyper-health doctors as well as hyper-health paramedics or cooperating with Hospital/Health facility, as well as providing medicines through the cooperation with pharmacies
- d. The efforts to recover health by implementing the return to work/work recovery and medic recovery programs.

New challenges faced in enhancing occupational health are related to transmission risks of Covid-19. To overcome the risk, PJB has conducted WFO-WFH work pattern arrangement program initiatives, restriction of face-to-face meeting activities, restriction of official travel activities, restriction of guest acceptance, establishment of Covid-19 BCP to mitigate the possibility when employee is affected at work area including the potential of area lockdown, made emergency call tree diagrams, additional distance or divider modification among seats, infrastructure facility modification (elevator, ventilation, AC), diagnostic cctv installation (can detect thermal and mask usage), document sterilization activity with UVC, routine disinfectant activity for rooms and work equipments, additional hand wash sanitation facilities, as well as provision of mask, hand sanitizer and disinfectant.

To ensure employees health, PJB implements daily monitoring on employees health assessment connected with the presence application system, provision of vitamin to improve immunity, as well as provision of starter pack kit for the new normal. The implementation of anti-covid check patrol and also the provision of PJB campaign socialization on PHBS culture, 5M culture, as well as the new normal are also conducted to improve employee awareness of Covid-19 transmission risks.



Selain untuk karyawan, kampanye dan sosialisasi tersebut juga ditujukan kepada seluruh pekerja mitra kerja dan keluarga pekerja. Kemudian dalam penanganan Covid-19 juga telah dilakukan 3T (*Testing, Tracing dan Treatment*). Tim Satgas gugus Covid-19 PT PJB secara aktif juga berkoordinasi dengan Tim Gugus Covid Pemerintah dan Dinas Kesehatan dalam perihal penanganan dan pelaporan kasus Covid-19 yang terjadi di lingkungan PT PJB. Sampai dengan akhir periode pelaporan, tingkat kesembuhan penyintas covid di PT PJB adalah 98,8%.

Selain program yang ditujukan untuk pekerja, mitra kerja dan keluarga karyawan, PT PJB juga melakukan program untuk membantu pemerintah, masyarakat sekitar, institusi keamanan dan Puskesmas/Faskes melalui Aksi PJB.

Apart for the employees, the campaign and socialization also purposed to the entire workers, work partners, and workers family. The 3T (*Testing, Tracing, and Treatment*) also has been implemented in handling Covid-19. Covid-19 Force Task Team of PT PJB also actively coordinates with the Government Covid Team and Health Office regarding the handling and case report of Covid-19 within PT PJB. As of the end of reporting period, the recovery rate of Covid survivor in PT PJB was 98.8%.

Besides the program purposed to workers, work partners and employees family, PT PJB also carries out program to assist the government, surrounding community, security institution, and community health center/health facility through an Action.

PARTISIPASI, KONSULTASI, DAN KOMUNIKASI PEKERJA TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA [403-4] EMPLOYEES PARTICIPATION, CONSULTATION, AND COMMUNICATION ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY [403-4]

Partisipasi karyawan dalam menetapkan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja diwakili melalui perwakilan pekerja yang diakui secara resmi dan telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Nomor 003.K/021/DIR/2019 dan Nomor 067.K/SP-DPP/2019 khususnya Bab IX tentang Perlengkapan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pasal-pasal pada bab tersebut mengatur tentang Tempat dan Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kecelakaan Kerja, Sakit Karena Kerja, Kompensasi Rehabilitasi, dan Santunan Cacat Tetap.

Berbagai inisiatif yang melibatkan pekerja dan manajemen dalam penerapan dan membangun budaya K3 yang berkelanjutan dilakukan Perusahaan, yakni;

- Melakukan upaya bersama dan terkoordinasi dalam menetapkan strategi dan implementasi program K3 di semua level dan fungsi manajemen.
- Mendorong semua pihak, manajemen, karyawan, dan mitra kerja untuk memprioritaskan pelaksanaan K3 di setiap kegiatan Perusahaan.
- Bekerjasama dengan pihak terkait untuk menciptakan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia bidang K3 serta membina pembentukan sikap kerja aman (*safety behaviour*) bagi karyawan dan mitra kerja.

Employees participation in determining work relationship between the Company and employees is represented through employees representatives recognized officially and have been determined in the Collective Labor Agreement (CLA) No. 003.K/021/DIR/2019 and No. 067.K/SP-DPP/2019 especially Chapter IX concerning Work Equipment, Occupational Health and Safety. The articles in the concerned chapter regulate the Place and Work Environment, Occupational Health and Safety, Work Accidents, Occupational Illnesses, Rehabilitation Compensation, and Permanent Disability Benefits.

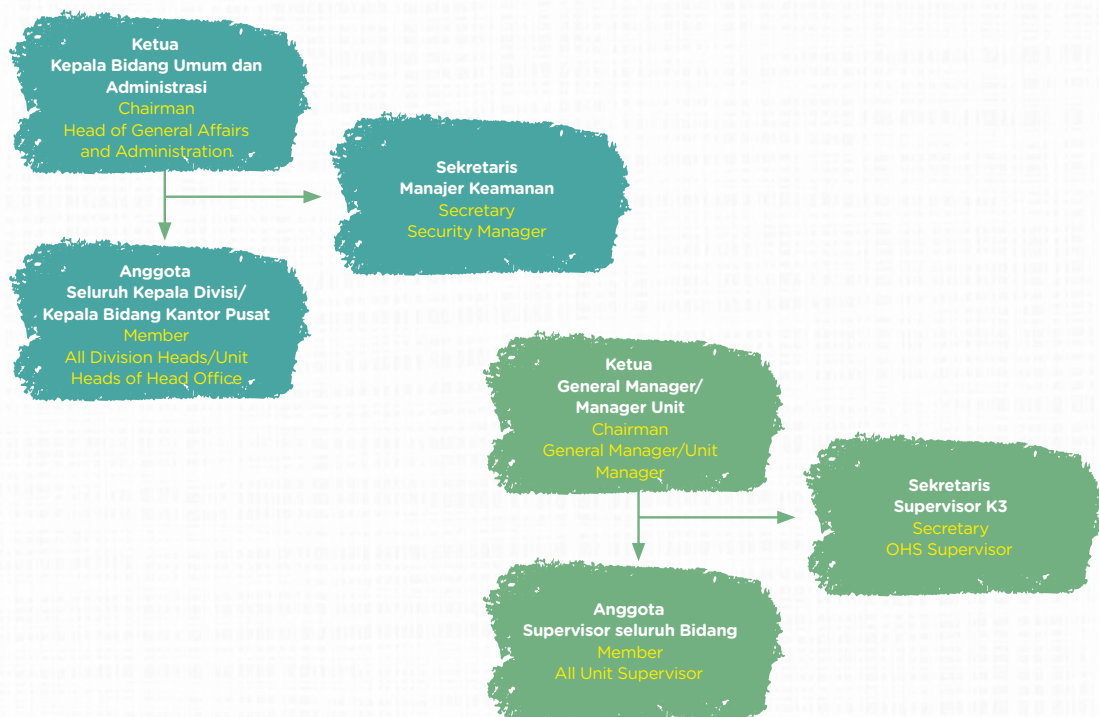
Various initiatives involving workers and management in implementing and establishing sustainable OHS culture are conducted by the Company, namely:

- Conducting joint and coordinated efforts in establishing strategies and implementation of OHS programs at the entire levels and management functions.
- Encouraging all parties, management, employees, and partners to prioritize OHS implementation in each Company's activity.
- Cooperating with relevant parties to create and improve the Human Capital quality in OHS and fostering the safe work attitudes formation for the employees and work partners.



- d. Melakukan sosialisasi dan kampanye K3 secara terusmenerus kepada seluruh jajaran manajemen, karyawan, dan mitra kerja dalam rangka menciptakan perilaku dan kondisi aman dan sehat pada setiap kegiatan bekerja.
- e. Melakukan evaluasi kinerja K3 dan tindakan perbaikan yang diperlukan untuk peningkatan kinerja K3 yang berkelanjutan.

Struktur pelibatan pekerja dan manajemen P2K3 PJB adalah sebagai berikut:



Seluruh Unit dan Kantor Pusat sudah memiliki struktur P2K3 *terupdate* yang sudah disahkan oleh Disnaker serta seluruh sekretaris P2K3 sudah memiliki AK3 Umum.

Pada tahun 2020, kepesertaan P2K3 melibatkan 699 pegawai atau 7% dari total pegawai. Berikut jumlah anggota dan persentase perwakilan manajemen dan pegawai yang masuk dalam anggota P2K3:

- d. Holding continuous OHS dissemination and campaigns to the entire levels of management, employees, and work partners in order to create safe and healthy behaviors and conditions at each work activity.
- e. Evaluating OHS performance and remedial actions needed for continuous improvement of OHS performance.

Structurally, the involvement of worker and management is established in PJB's OHSDC structure below:

All Unit and Head Office already have the updated OHSDC structure that has been ratified by the Manpower Office as well as all OHSDC secretaries already have the General OHS Expert.

In 2020, OHSDC membership consists of 699 employees or 7% of total employees. The following is the number of members and the percentage of management representatives and employees who are the OHSDC members:



Tahun Year	Jumlah Anggota P2K3 Total Member of OHSDC	Perwakilan Manajemen Management Representative		Perwakilan Pegawai Employee Representative	
		Jumlah Total	%	Jumlah Total	%
2018	706	104	15%	602	85%
2019	551	67	12%	484	88%
2020	699	87	12%	612	88%

Untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan menumbuhkan budaya K3 bagi seluruh pekerja, PT PJB mengimpelementasikan program PJB Aman Total *Patrol* yang terintegrasi dengan IZAT 2.0. Program ini mengharuskan seluruh karyawan untuk melakukan *patrol check* dan melaporkan temuan secara rutin sesuai jadwal yang sudah ditentukan. Temuan yang dilaporkan meliputi *unsafe action*, *unsafe condition*, *nearmiss* dan temuan positif. Penggunaan IZAT 2.0 mempermudah proses *monitoring* temuan mulai dari saat terbit sampai saat tindak lanjut selesai dilakukan serta membantu dalam proses evaluasi jenis temuan.

To increase employee involvement and create OHS culture for all workers, PT PJB implements PJB Aman Total Patrol program integrated with IZAT 2.0. This program requires the entire employees to make check patrol and report the finding routinely following the schedule that has been decided. The reported finding consists of unsafe action, unsafe condition, as well as nearmiss and positive findings. The use of IZAT 2.0 facilitates the finding monitoring process starting from the publishing up to completed follow-up as well as assists in the evaluation process of the finding types.

PELATIHAN BAGI PEKERJA MENGENAI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA [403-5] TRAINING FOR EMPLOYEES REGARDING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY [403-5]

PJB secara regular melakukan pelatihan K3 yang diberikan kepada pekerja. Pelatihan K3 dilaksanakan secara terpusat melalui PJB Academy. Jenis pelatihan K3 yang dilakukan tidak hanya bersifat sertifikasi untuk memenuhi peraturan perundangan K3 di Indonesia, akan tetapi juga dilakukan pelatihan, workshop ataupun PGD K3 untuk memberikan pemahaman basic K3, tanggap darurat, serta identifikasi bahaya dan penilaian resiko bagi seluruh karyawan. Kebutuhan pelatihan K3 untuk seluruh karyawan sesuai jenjang jabatan sudah dipetakan dalam matrik pelatihan K3 yang dilaksanakan pertahunnya sesuai *learning need* analisis tahunan dengan mengacu kondisi pemenuhan jenis pelatihan tiap tahunnya. Evaluasi juga dilakukan untuk setiap pelatihan yang telah dilakukan untuk mengukur efektifitas dan dampak dari pelatihan tersebut. Selain pemberian pelatihan untuk karyawan juga dilakukan *safety induction* untuk seluruh pekerja kontraktor yang akan bekerja di PT PJB. Dalam rangka mendukung program pencegahan penularan Covid-19 pada masa pandemi, pelatihan K3 dioptimalkan dengan penggunaan media daring atau *online* atau fasilitas ruang terbuka dengan jumlah peserta terbatas.

PJB regularly holds OHS training for employees. The OHS training is carried out centrally through PJB Academy. The type of OSH training carried out is not only certification to comply with OSH laws and regulations in Indonesia, but also training, workshops, or OSH PGD to provide the basic understanding of OHS, emergency response, as well as hazard identification and risk assessment for the entire employees. OSH training needs for all employees based on the position level have been mapped in the OSH training matrix which is carried out annually according to the annual learning needs analysis by referring to the conditions for fulfilling the type of training every year. Evaluation is also carried out for each training that has been carried out to measure the effectiveness and impact of the training. Apart from providing training for employees, safety induction is also carried out for all contract employees who will work at PT PJB. To support the Covid-19 transmission prevention program during the pandemic, OSH training is optimized by using online media or open space facilities with limited total participants.



Pelatihan K3 Tahun 2020

OHS Training in 2020

Judul Kegiatan Title of Activities	Jumlah Peserta Total Participant
Sertifikasi Auditor SMK3 OHSMS Auditor Certification	43
Awareness K3 Pembangkit Awareness on Power Plant OHS	33
Pelatihan HIRARC HIRARC Training	71
Pelatihan 5S 5S Training	414
Pelatihan K3 Low Rank Coal OHS Low-Rank Coal Training	147
Sertifikasi Operator OHTC OHTC Operator Certification	15
Sertifikasi AK3 Umum General OHS Exper Certification	110
Sertifikasi Rigger Rigger Certification	19
Pelatihan Auditor 5S 5S Auditor Training	35
Pelatihan Basic K3 Basic OHS Training	110
Sertifikasi PMK Kelas D Class D PMK Certification	29
Pelatihan <i>Permit To Work</i> Permit to Work Training	70
Sertifikasi SIO Alat Berat (<i>Excavator</i>) SIO Heavy Equipment Certification (<i>Excavator</i>)	16
<i>Workshop Fire Risk Assessment</i> Fire Risk Assessment Workshop	24
Jumlah Total	1136

KINERJA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PERFORMANCE

Pada Tahun 2020 nihil *fatality* di seluruh unit PT PJB, beberapa Unit PT PJB juga mendapatkan penghargaan nihil kecelakaan kerja dari Kemenaker RI dan 5 (lima) Unit mendapatkan penghargaan Soebroto *Award* Bidang K2 dari kementerian ESDM RI. Selain itu PT PJB juga mencatat beberapa insiden yang terjadi seperti *nearmiss*, luka ringan, dan luka berat atau LTI.

In 2020 there were zero fatalities in the whole PT PJB units, moreover, several PT PJB units also received zero work accidents awards from the Indonesian Ministry of Manpower, and 5 (five) units received the Soebroto Award for Electrical Safety (K2) Sector from the Indonesian Ministry of Energy and Mineral Resources. In addition, PT PJB also recorded several incidents such as near-misses, minor injuries, and serious injuries or LTI.

Statistik Kinerja K3 PT PJB Tahun 2020 OHS Performance of PT PJB 2020	
<i>Fatality</i>	0
LTI (<i>Loss Time Injuries</i>)	2
Luka Ringan Minor Injuries	6
<i>Nearmiss</i>	35
<i>Frequency Rate</i>	0,24
<i>Severity Rate</i>	1,27
Hari Kerja Hilang Lost Working Days	42
Jam Kerja Aman Safe Working Hours	32.826.898
Jam Kerja Kumulatif Cumulative Working Hours	221.404.844



Berdasarkan investigasi terhadap kasus LTI yang terjadi, maka PJB melakukan Langkah Langkah untuk mencegah kejadian serupa terjadi melalui tiga aspek perbaikan yakni:

1. *Plant* :

- Melakukan penormalan *equipment fail-safe*
- Memperkuat pemeliharaan terhadap peralatan pembangkit

2. *Process*:

- Mengembangkan sistem manajemen keselamatan proses
- Memastikan implementasi cara kerja aman sesuai *safety golden rules* PT PJB
- Memperkuat implementasi K3 pada saat kegiatan OH

3. *People*:

- Melakukan pelatihan *safety leadership* untuk jenjang SPV dan Manajemen
- Melakukan pelatihan *human performance tools* untuk bidang K3
- Memastikan konsistensi implementasi budaya PJB Aman *Total Patrol*

Based on the investigation on the occurred LTI case, PJB took steps to prevent similar incidents from occurring through three aspects of improvement, namely:

1. *Plants*:

- Normalizing the fail-safe equipment
- Strengthening maintenance of power plant equipment

2. *Process*:

- Developing the process safety management system
- Ensuring the implementation of safe working methods according to PT PJB's safety golden rules
- Strengthening the implementation of OSH during OH activities

3. *People*:

- Conducting safety leadership training for SPV and Management levels
- Conducting training on human performance tools for the OHS field
- Ensuring the consistency of the implementation of the Total Patrol Safe PJB culture



PENCEGAHAN DAN MITIGASI DAMPAK DARI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

PREVENTION AND MITIGATION OF THE IMPACT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Promosi keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan bukan hanya pada karyawan saja. PJB berupaya untuk mencegah atau memitigasi dampak keselamatan dan kesehatan kerja negatif yang signifikan yang secara langsung berkaitan dengan operasi atau layanan termasuk yang dilakukan oleh mitra kerja yang beroperasi pada area kerja PJB. Sebelum melakukan kontrak dengan mitra kerja, PJB melakukan penilaian resiko keselamatan dan kesehatan kerja terhadap pekerjaan yang akan dikelola mitra, dan selanjutnya melakukan seleksi pada mitra kerja yang mampu memenuhi persyaratan K3 yang ditetapkan PJB. PJB juga melakukan Pelatihan K3 kepada tenaga kerja lokal agar mampu mendukung vendor lokal dalam memenuhi standar K3 PJB. [403-7] [403-8]

Program rutin untuk memastikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja diantaranya:

1. Program pemeriksaan kesehatan berkala
2. Program pemantauan lingkungan kerja
3. Program kesiagaan dan penanggulangan keadaan darurat
4. Pelaksanaan kegiatan peringatan bulan K3 nasional antar Unit PJB
5. Program implementasi *permit to work* (PTW)
6. Program patrol K3
7. Pelaksanaan budaya K3-*safety golden Rules* PT PJB

Sampai dengan tahun 2020, Tidak ada karyawan PJB yang mengalami insiden kecelakaan kerja di seluruh Unit Perusahaan (*zero accident*). [403-9, 403-10]

The promotion of occupational health and safety is carried out not only for employees. PJB strives to prevent or mitigate significant negative impacts on occupational safety and health that are directly related to operations or services including those carried out by partners operating in PJB's work area. Prior contracting with partners, PJB conducts the occupational safety and health risk assessment that will be managed by partners and then selects partners who can meet the OSH requirements set by PJB. PJB also conducts the OHS Training for local workers to support local vendors in meeting OHS standards of PJB. [403-7] [403-8]

Routine programs to ensure Occupational Health and Safety include the following:

1. Periodic health check-up program
2. Work environment monitoring program
3. Emergency preparedness and response program
4. Implementation of national OSH month commemoration activities among PJB Units
5. Permit to work (PTW) implementation program
6. OSH patrol program
7. Implementation of PT PJB's OHS-safety golden rules

As of 2020, there are no PJB employees experiencing work accidents in the entire Company Units (*zero accidents*). [403-9, 403-10]





TUMBUH BERSAMA MASYARAKAT

GROWING WITH
THE COMMUNITY



www.ptpjb.com





TUMBUH BERSAMA MASYARAKAT

GROWING WITH THE COMMUNITY

STRATEGI TUMBUH BERSAMA

STRATEGY TO GROW TOGETHER

Kami sangat menyadari bahwa dalam lingkungan yang saling bergantung dan saling mempengaruhi maka tumbuh bersama adalah keniscayaan sebuah perusahaan. Keberadaan PJB memberikan dampak secara langsung dan tidak langsung terhadap pemangku kepentingan dan komunitas masyarakat lokal, baik berdampak positif maupun negatif. Disisi lain kondisi sosial ekonomi dan daya dukung alam akan memberikan dampak dan pengaruh pada PJB. Karena itu keunggulan PJB hanya akan tumbuh baik dalam lingkungan bisnis dan masyarakat yang makin unggul. Dengan pandangan tersebut, bagi kami menurunkan dampak negatif, memaksimalkan dampak positif serta berkontribusi untuk perbaikan kondisi lingkungan, kondisi sosial dan ekonomi bukan hanya komitmen untuk menjadi perusahaan yang diterima oleh masyarakat, lebih jauh hal tersebut adalah cara kami untuk terus tumbuh dan berkembang. Strategi ini adalah upaya PJB dalam mendukung capaian SDGs dalam menciptakan Pekerjaan Layak Dan Pertumbuhan Ekonomi (Tujuan SDGs ke 8) dan mengurangi kesenjangan (Tujuan SDGs ke 10)

Tumbuh bersama adalah cara PJB untuk mendukung capaian SDGs yang kami wujudkan pada Strategi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dengan *tagline* “**Energi Pembangkit Negeri**”. *Tagline* itu ekspresi tekad kami untuk menjadikan PJB sebagai salah satu sumber energi untuk membangkitkan negeri agar lebih maju. Dengan tekad tersebut kami ingin mencapai dua tujuan strategi yakni:

1. **Memaksimalkan dampak positif kehadiran PJB**, dan berupaya mengelola dampak negatif operasional PJB terhadap lingkungan, masyarakat dan pembangunan berkelanjutan menuju titik terendah. Semua inisiatif tersebut dilakukan melalui program kerja berkualitas serta dilaksanakan dengan transparat dan akuntabel. Upaya tersebut dilakukan melalui inisiatif:
 - a. Mengelola dampak kehadiran PJB bersama masyarakat dengan dan memaksimalkan dampak positif melalui program pengembangan masyarakat dengan program sosial, ekonomi dan lingkungan yang terintegrasi dalam 4 pilar program PJB
 - b. Tumbuh bersama berbasis kompetensi inti PJB dan potensi masyarakat. Strategi ini adalah upaya PJB memberikan dampak ekonomi tidak langsung secara berkelanjutan dengan memaksimalkan kompetensi inti yang kami miliki. Bentuk inisiatifnya adalah Investasi

We are highly aware that in the environment of interdependence and mutual influence, growing together is a necessity for a company. PJB existence has direct and indirect impacts on the stakeholders and local communities, both positive and negative impacts. On the other hand, socio-economic conditions and natural support will have impacts and influences on PJB. Therefore, PJB's advantages will only grow well in the increasingly excellent business and community environment. Reducing negative impacts, maximizing positive impacts, and contributing to the improvement of environmental, social, and economic conditions are not only commitments to becoming the accepted Company by the community, but are also our way to continue to grow and develop. This strategy is PJB's efforts to support the SDGs achievement in creating Proper Work and Economic Growth (SDG's Goal 8) and reducing inequality (SDG's Goal 10)

Growing together is PJB's way of supporting the achievement of the SDGS which we embody in our corporate social responsibility strategy with the *tagline* “**Nationally Elevating Energy**”. The *tagline* is expression of our determination to make PJB an energy source to raise the country to be more advanced. We desire to achieve two strategic objectives with determination, namely:

1. **Maximizing the positive impacts of PJB existence**, and trying to manage the negative impacts of PJB's operations on the environment, society, and sustainable development to the lowest point. All these initiatives are carried out through quality work programs transparently and accountably. These efforts are implemented through the following initiatives:
 - a. Managing the impacts of PJB existence with the community by maximizing the positive impacts through community development programs with integrated social, economic, and environmental programs in the four pillars of PJB's CSR
 - b. Growing together based on PJB's core competencies and community potential. This strategy is PJB's effort to provide indirect economic impacts sustainably by maximizing our core competencies. The form of the initiative is investment in electricity infrastructure with

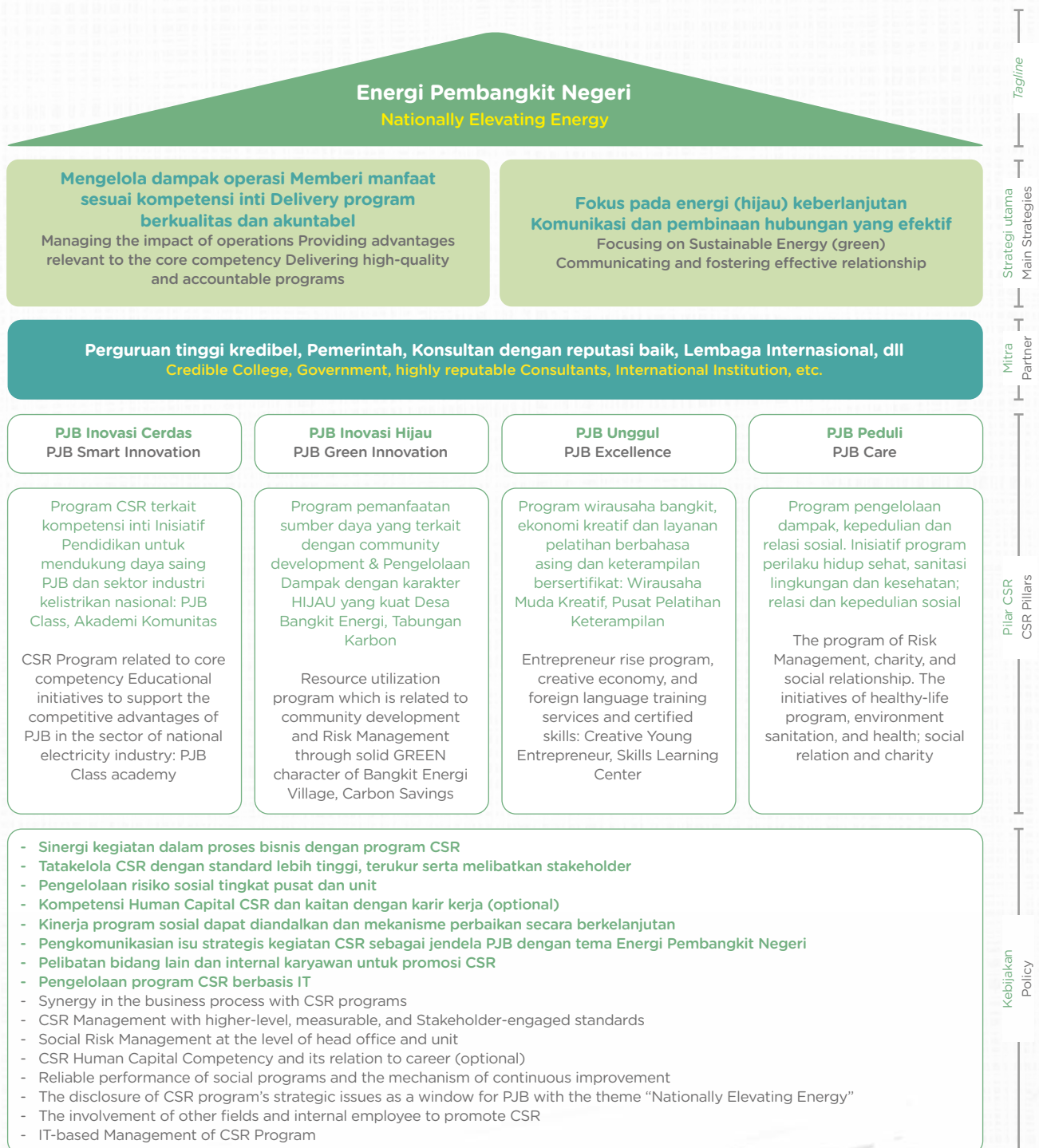


infrastruktur kelistrikan dengan dukungan layanan pada masyarakat tidak mampu, Program pengembangan masyarakat untuk mendukung Capaian SDGs dan;

- c. Penguatan keberadaan pasar tenaga lokal, dengan sistem rumerasi dan stimulasi penggunaan tenaga kerja lokal oleh *vendor* pada lokasi tertentu.

the support of services for the poor and community development program to support SDGs achievement, and;

- c. Strengthening the existence of local labor market, with the remuneration system and stimulation of the local labor use by vendors in certain locations.





2. **Fokus pada energi Hijau yang berkelanjutan.** Kami menyadari bahwa penerapan energi hijau membutuhkan dukungan dan kerjasama dengan banyak pihak, karena itu kami berupaya membangun sinergi dan hubungan yang saling mendukung dengan semua pemangku kepentingan

Untuk mencapai tujuan strategis tanggung jawab sosial perusahaan, kami melakukannya melalui empat pilar program yang dilakukan yakni:

1. **PJB Inovasi Cerdas**, merupakan pilar Program CSR yang berpijak pada salah satu kompetensi inti PJB pada bidang pendidikan. Kami memiliki PJB Academy dan telah membangun Akademi Komunitas. Dengan dua kekuatan ini tersebut PJB mengembangkan berbagai inisiatif inovasi cerdas untuk mendukung masyarakat, daya saing PJB dan juga industri kelistrikan nasional.
2. **PJB Inovasi Hijau**, merupakan pilar program pengembangan masyarakat untuk mempertahankan daya dukung alam. Selain memastikan upaya internal pengendalian dampak lingkungan dan berupaya menuju energi bersih, kami mendorong inisiatif bersama dengan masyarakat dan *stakeholder* untuk meningkatkan mutu lingkungan hidup.
3. **PJB Unggul**, merupakan pilar program untuk mendorong tumbuhnya lapangan kerja melalui bangkitnya kewirausahaan unggul pada masyarakat sehingga diharapkan tumbuh berbagai kegiatan ekonomi kreatif dan lapangan kerja lainnya yang berbasis pada kompetensi unggul.
4. **PJB Peduli**, merupakan pilar program upaya PJB untuk membangun modal sosial dalam masyarakat. Pada pilar PJB Peduli kami mengembangkan kapasitas tanggap pada kondisi sosial ekonomi dan tanggap darurat bencana. Dalam kondisi normal PJB peduli mengembangkan dan melaksanakan program mendorong perilaku hidup sehat, sanitasi lingkungan, dan kesehatan.

Dalam penerapan strategi tersebut PJB melakukannya dengan pendekatan *Empowerment*, *Capacity Building*, *Infrastruktur*, dan *Charity*. Pilihan pendekatan disesuaikan dengan kondisi masing masing lapangan unit kerja PJB.

2. **Focusing on sustainable Green energy.** We realize that the implementation of green energy requires the support and cooperation from many parties. Therefore, we build synergies and mutually supportive relationships with all stakeholders.

In order to achieve the strategic objectives of corporate social responsibility, we do these through four program pillars, namely:

1. **PJB Smart Innovation**, a pillar of the CSR Program, is based on one of PJB's core competencies in the education field. We have PJB Academy and have built the Community Academy. With these two strengths, PJB has developed various smart innovation initiatives to support the community, PJB's competitiveness, and also the national electricity industry.
2. **PJB Green Innovation** is a pillar of the community development program to maintain the natural support. Apart from ensuring internal efforts to control environmental impacts and working towards clean energy, we encourage joint initiatives with the community and the stakeholders to improve the environment quality.
3. **PJB Excellence** is a pillar of the program to encourage the growth of employment opportunities through the revival of excellent entrepreneurship in the community. Furthermore, it is expected that various creative economic activities and other employment opportunities based on excellent competence will grow.
4. **PJB Care** is a pillar of PJB's program to build social capital in the community. In the PJB Care pillar, we develop responsiveness capacity for socio-economic conditions and disaster emergency response. Under normal conditions, PJB Care is developing and implementing programs to encourage healthy living behavior, environmental sanitation, and health.

In implementing this strategy, PJB uses the Empowerment, Capacity Building, Infrastructure, and Charity approach. The approach is adjusted to the conditions of each PJB work unit.



Implementasi 4 pilar program CSR PJB dengan berbagai tema spesifik

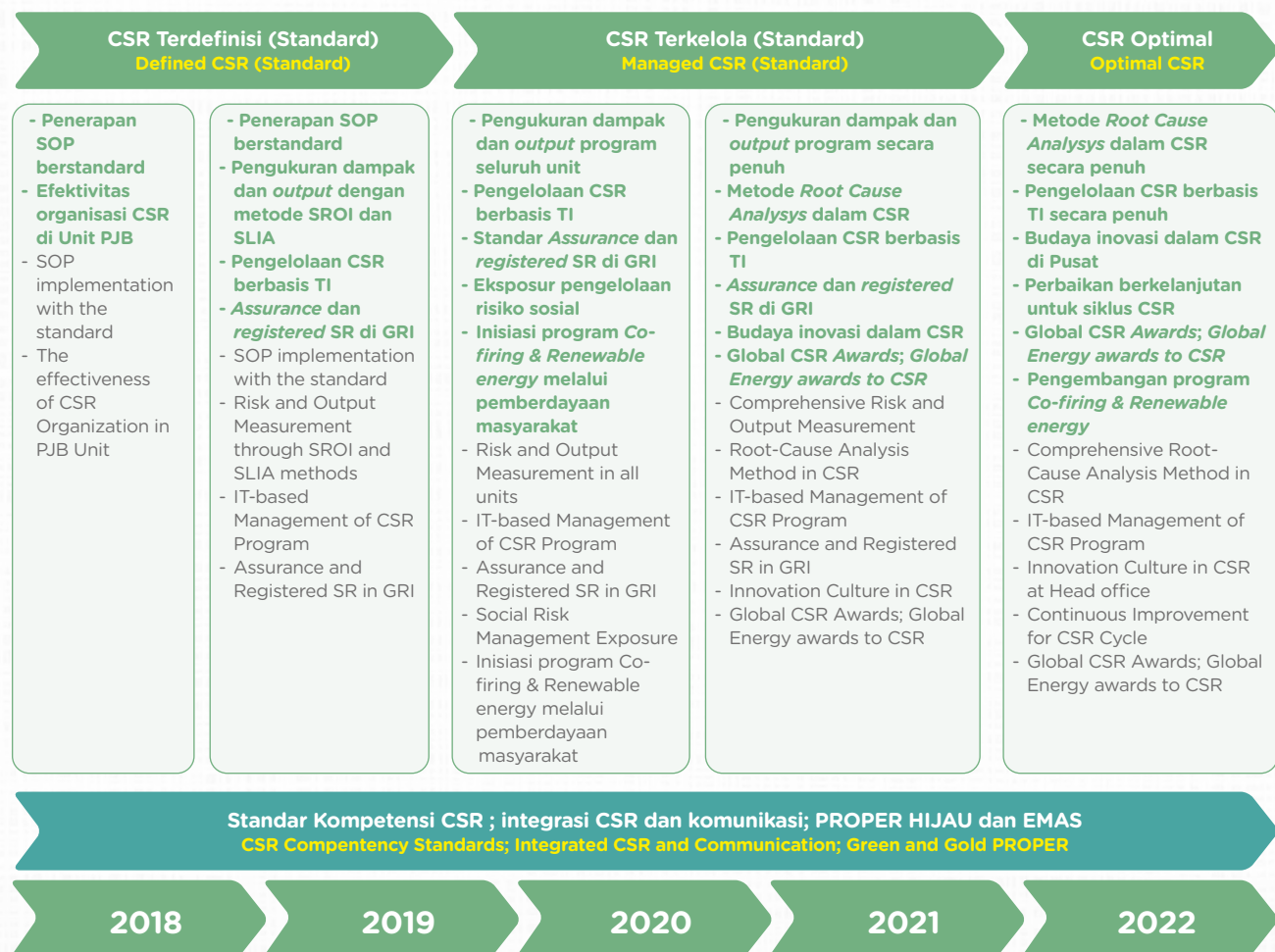
Implementation of the 4 pillars of PJB's CSR program with various specific themes





Strategi di atas merupakan kebijakan perusahaan yang dituangkan dalam Keputusan Direksi No.065.K/010/DIR/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (CSR). Pelaksanaan strategi dituntun Standar Etika Perusahaan (*Code of Conduct*) yang ditetapkan dalam Keputusan Bersama Direksi dan Dewan Komisaris No.002.K/021/DIR/2019 dan 005.K/DK/PJB/2019. Kebijakan CSR PJB tersebut selaras dan telah merujuk pada ISO 26000 SR, Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pada pasal 74 terkait Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan serta Peraturan Pemerintah No.47 tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan.

The above strategies are the Company policy as outlined in the Board of Directors Decree No.065.K/010/DIR/2013 concerning Guidelines for the Implementation of Social and Environmental Responsibility (CSR). The strategy implementation is guided by the Company's Code of Conduct as outlined in the Joint Decrees of the Board of Directors and the Board of Commissioners No.002.K/021/DIR/2019 and No.005.K/DK/PJB/2019. CSR policies of PJB are in line with and have referred to ISO 26000 SR and Law No.40 of 2007 concerning Limited Liability Companies in article 74 related to Social and Environmental Responsibility and Government Regulation No.47 of 2012 concerning Corporate Social and Environmental Responsibility.





Untuk mencapai tujuan strategis di atas PJB telah menetapkan tahapan capaian yang dinamakan *roadmap* CSR PJB. Dalam menyusun *roadmap* CSR PJB, kami mempertimbangkan sumberdaya dan kondisi yang perlu dipenuhi untuk masuk pada tahap berikutnya. Tahapan tersebut meliputi:

1. CSR Terdefinisi

Pada tahap ini kami membangun organisasi, mengembangkan dan merumuskan pendekatan lebih teknis, serta memastikan tersedianya sumber daya manusia dan sistem pendukung untuk melaksanakan misi CSR PJB

2. CSR Terkelola

Pada tahap ini kami memastikan berbagai inisiatif dilakukan terdokumentasi dengan baik sehingga bisa dilakukan siklus *Plan, Do, Check, Action* dengan baik. Dari hasil yang dicapai diharapkan PJB bisa mendapatkan jaminan bahwa inisiatif CSR telah berjalan baik dan mulai diakui oleh lembaga kredibel

3. CSR Optimal

Pada tahap ini diharapkan sudah tumbuh budaya inovasi dalam melakukan inisiatif CSR, optimalisasi pada penggunaan sumberdaya dengan perbaikan terus menerus pada metode pendekatan dan pelaksanaan serta makin diakui oleh lembaga yang kredibel.

Pengelolaan implementasi CSR di PJB dikoordinasi oleh kantor pusat melalui unit kerja CSR yang dikepalai oleh Manajer CSR di bawah Bidang *Stakeholders Magement*. Kepala bidang *Stakeholders Magement* yang bertanggung jawab kepada *Corporate Secretary* yang melapor langsung pada direksi.

Untuk tahun 2020 dianggarkan Rp 39,138 milyar biaya untuk pelaksanaan CSR PJB. Realisasi anggaran Rp 26,648 Milyar, dengan presentase capaian realisasi terhadap RKAP sebesar 68,09%. Setiap tahun anggaran CSR PTPJB mengalami peningkatan. Anggaran CSR tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 13% atau Rp 5,047 milyar dari anggaran tahun 2019.

In order to achieve the strategic objectives above, PJB has established the stages of achievement called the PJB CSR roadmap. In preparing PJB CSR roadmap, we consider the resources and conditions that need to be met to move to the next stage. These stages include the following:

1. Defined CSR

At this stage, we build organizations, develop and formulate more technical approaches, as well as ensure the availability of human capital and support systems to perform the CSR mission of PJB

2. Managed CSR

At this stage, we ensure that various initiatives are well documented so that the cycle of Plan, Do, Check, Action can be carried out properly. Based on the results, it is expected that PJB is able to obtain guarantee that CSR initiatives have been running properly and recognized by credible institutions

3. Optimal CSR

At this stage, it is expected that the innovation culture in carrying out CSR initiatives has grown, optimizing the use of resources with continuous improvement in approach and implementation methods and increasingly recognized by credible institutions.

The management of CSR implementation in PJB is coordinated by the central office through the CSR work unit chaired by the CSR Manager under the Stakeholder Management Division. Head of Stakeholders Management is responsible to the Corporate Secretary who reports directly to the Board of Directors.

For 2020, CSR implementation of PJB was budgeted at Rp39,138 billion. The budget realization was Rp26.648 billion, with the percentage of realized ABOP achievement of 68.09%. CSR budget of PT PJB increases every year. The CSR 2020 budget has increased by 13% or Rp5.047 billion compared to 2019.



MENGELOLA DAMPAK KEHADIRAN PJB BERSAMA MASYARAKAT [413]

MANAGING THE IMPACT OF PJB EXISTENCE WITH THE COMMUNITY [413]

Pengelolaan dampak sosial ekonomi dan lingkungan dari operasi PJB bertujuan untuk mereduksi dampak negatif seminimal mungkin dan memaksimalkan dampak positif. Pengelolaan tersebut dimulai dengan memastikan setiap unit pembangkit dibangun berdasarkan analisis dampak lingkungan yang komprehensif (AMDAL) yang merupakan persyaratan mutlak untuk seluruh unit pembangkit PJB. Penilaian AMDAL meliputi dampak operasi aspek lingkungan, sosial dan ekonomi. Dari penilaian AMDAL, khusus aspek lingkungan kami melaksanakan Rencana Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Rencana Pemantauan Lingkungan Hidup (RKL dan RPL). Implementasi RKL dan RPL meliputi:

1. Pengelolaan emisi dengan menggunakan alat pengendali seperti *electronic presipitator* (ESP); pengukuran emisi gas buang, kualitas udara ambien dan kebisingan; serta penggunaan bahan bakar gas yang termasuk ramah lingkungan.
2. Untuk pengelolaan dampak pada sumber daya air kami lakukan konservasi air.
3. Pencemaran Limbah dikelola dengan program Pengelolaan Limbah Cair, Limbah B3, dan Limbah Padat Non B3. Penerapan pengelolaan memenuhi *standard* ISO 14000 dan seluruh regulasi yang ditetapkan pemerintah.

Dalam menilai dampak lingkungan PJB, selain dengan melakukan kajian ilmiah melalui AMDAL PJB juga melakukan pemetaan sosial untuk memastikan dampak teridentifikasi lebih tajam. Pemetaan sosial adalah kegiatan pemetaan kondisi sosial, ekonomi dan lingkungan masyarakat disekitar unit kerja PJB yang terdampak sekaligus penyusunan rancangan kerja pengembangan masyarakat. [103-2]

The Management of socio-economic and environmental impacts of PJB's operations aims to reduce negative impacts minimally and maximize positive impacts. The management begins by ensuring that each power plant unit is built based on the comprehensive environmental impact analysis (EIA) as the absolute requirement for the overall PJB Power Plant units. The EIA assessment covers the operational impacts of environmental, social, and economic aspects. Based on the EIA assessment, specifically for the environmental aspect, we implement the Environmental Management Plan and Environmental Monitoring Plan (RKL and RPL). The implementation of RKL and RPL includes the following:

1. Emission management by using control devices such as electronic precipitator (ESP); measurement of exhaust emissions, ambient air quality, and noise; and the use of environmentally friendly gas fuels.
2. Impacts management on water resources is carried out through water conservation.
3. Waste Pollution is managed by Management program of Liquid Waste, Hazardous and Toxic Waste, and Non-Hazardous and Toxic Solid Waste. The management implementation has met the ISO 14000 standards and all regulations set by the government.

Apart from conducting scientific studies through EIA in assessing the environmental impact, PJB also conducts social mapping to ensure that impacts are identified more sharply. Social mapping is an activity of mapping the social, economic, and environmental conditions of the affected community around the PJB work units as well as the preparation of the community development work plan. [103-2]



MENGENALI DAN MENGELOLA DAMPAK DENGAN PELIBATAN MASYARAKAT

RECOGNIZING AND MANAGING IMPACTS WITH COMMUNITY INVOLVEMENT

Untuk memastikan pengelolaan masyarakat disekitar lokasi pembangkit berjalan baik, PJB telah melakukan Pemetaan sosial di seluruh Unit pembangkit, dengan penetapan *ring* berdasarkan wilayah terdampak secara sosial ekonomi (*ring* 1 dan 2), sedangkan *stakeholder* dipetakan dari *ring* 1 (satu) sampai dengan *ring* 3 (tiga) atau 4 (empat), pembagian *ring* dampak sosial ekonomi adalah:

1. *Ring* I: wilayah desa atau kelurahan dimana aset PJB berlokasi.
2. *Ring* II: wilayah kecamatan di mata aset PJB berlokasi.
3. *Ring* III: wilayah kabupaten atau kota dimana aset PJB berlokasi.
4. *Ring* IV: wilayah provinsi dimana aset PJB berlokasi

Pemetaan sosial didahului dengan pemetaan dan penilaian *stakeholder*, berdasarkan hasil peta *stakeholder* direncanakan pelibatan pemangku kepentingan sesuai dengan kapasitas dan kepentingan mereka. *Stakeholder* yang relevan dan terdampak secara signifikan dilibatkan dalam proses pemetaan sosial partisipatif. Berbagai dampak yang dikuatirkan masyarakat, baik dari sisi lingkungan, sosial dan ekonomi didiskusikan secara terbuka dengan seluruh *stakeholders* relevan, dan hasil pemetaan adalah dokumen publik yang bisa diketahui oleh seluruh *stakeholders*.

Pemetaan sosial juga melibatkan pemerintah desa, lembaga swadaya masyarakat, organisasi komunitas, kelompok perempuan. Aspek yang dipetakan komprehensif, yakni meliputi kondisi ekonomi, sosial dan lingkungan menunjang kehidupan masyarakat. Secara umum dari hasil Amdal dan pemetaan sosial secara partisipatif telah mengidentifikasi isu-isu berikut ini:

- a. **Terjadi kekhawatiran penduduk disekitar wilayah operasi terhadap dampak operasi perusahaan pada tingkat produktivitas hasil budidaya pertanian, perkebunan, dan perikanan.** Untuk menanggapi kekhawatiran tersebut kami bersama masyarakat mengembangkan budidaya warga sekitar seperti Program *Organic Integrated System*, Desa Wisata Binor Harmoni.

To ensure that the community management around the power plant location runs properly, PJB has carried out social mapping throughout the power plant unit by determining the rings based on the socio-economically affected area (*ring* 1 and 2) and stakeholders are mapped from *ring* 1 (one) to *ring* 3 (three) or 4 (four). The distribution of the socio-economic impact ring is as follows:

1. *Ring* I: the village areas where PJB's assets are located.
2. *Ring* II: the sub-district areas where PJB's assets are located.
3. *Ring* III: the district or city areas where PJB assets are located.
4. *Ring* IV: the province where PJB assets are located

Social mapping is preceded by mapping and the stakeholders assessment; moreover, based on the results of the stakeholders mapping, stakeholders involvement is planned according to their capacities and interests. Relevant and significantly affected stakeholders are involved in the participatory social mapping process. Various impacts that are concerned by the community concerning environment, social, and economy are discussed openly with all relevant stakeholders. The mapping results are public documents that can be known by all stakeholders.

Social mapping also involves village governments, non-governmental organizations, community organizations, and women's groups. The comprehensively mapped aspects cover economic, social, and environmental conditions that support people's lives. In general, the results of the EIA and participatory social mapping have identified the following issues:

- a. **There are concerns of residents around the operating area regarding the impacts of the Company's operations on the productivity level of the agricultural, plantation, and fishery products.** To respond to these concerns, we with the community have developed the residents cultivation such as the Organic Integrated System Program, Binor Harmoni Tourism Village.



- b. **Resiko kerusakan terumbu karang dari pembuangan air pada PLTU.** Risiko ini kami kelola dengan memastikan air buangan memenuhi baku mutu. Upaya lainnya adalah melakukan perlindungan keanekaragaman hayati dengan konservasi terumbu karang di UP Paiton.
- c. **Terdapat resiko disparitas pendapatan antara pendatang dan karyawan PJB dengan penduduk lokal pada lokasi pembangkit di *remote area*.** Upaya kami dalam mengelola resiko ini adalah mendorong partisipasi pemasok lokal dalam rantai nilai PJB serta program sosial ekonomi lainnya yang dirancang bersama masyarakat.
- d. **Kesenjangan pemerataan penerima program CSR.** Pemerataan wilayah cakupan program CSR yang menyasar ke setiap *Ring* dengan memperhatikan prioritas kebutuhan masyarakat dan kondisi Perusahaan.
- e. **Dampak ketenagakerjaan.** Kehadiran PJB telah menaikkan ekspektasi penduduk lokal pada lapangan kerja. Muncul harapan perekrutan tenaga kerja lokal sebagai pegawai non-organik. Inisiatif yang disepakati adalah melalui program pemberdayaan masyarakat bidang ketenagakerjaan. Dari indentifikasi yang dilakukan secara partisipatif tidak ditemukan dampak atau kondisi yang mengakibatkan adanya diskriminasi *gender*.

Dalam mengatasi dampak negatif sosial ekonomi sekaligus memaksimalkan dampak positif, bersama dengan masyarakat dikembangkan program pemberdayaan masyarakat. Program dikelola oleh kelompok-kelompok kegiatan yang beranggotakan masyarakat lokal dan difasilitasi oleh Unit kerja CSR PJB. Kelompok tersebut seperti Kelompok Bank Sampah, Kelompok Petani dan Peternak, Kelompok Nelayan dan Pengelola Mangrove, Kelompok Pengrajin dan Kelompok Usaha Kecil Aneka Usaha. Dalam pelaksanaan program pengelolaan dampak lingkungan dan dampak lainnya, PJB mengintegrasikan pemberdayaan masyarakat aspek lingkungan, sosial dan ekonomi secara tematik, dibawah salah satu dari 4 (empat) pilar program PJB.

Khusus dalam mengelola dampak lingkungan pada lokasi yang berisiko pada masyarakat, PJB bekerja sama dengan masyarakat menginisiasi pendirian Pokmaswas (kelompok masyarakat pengawas) yang bertujuan menjadi mitra pengawasan ekosistem pesisir (kualitas biota laut). Kelompok ini melakukan monitoring pada terumbu karang disekitar lokasi pembuangan sisa pendingin pembangkit PJB pada UP Paiton. Agar Pokmaswas bisa berkeja dengan baik PJB memberikan pelatihan dan peralatan untuk penyelaman.

- b. **The risk of damage to coral reefs from the water discharged from CFPP.** We manage this risk by ensuring that the wastewater meets the quality standards. Another effort is to protect biodiversity by conserving coral reefs in Paiton GU.
- c. **There are risks of income disparity among migrants and PJB employees with residents at the power plant located in remote area.** Our effort in managing this risk is to encourage the participation of local suppliers in PJB's value chain as well as other socio-economic programs designed with the community.
- d. **Equitable gap of recipients of CSR programs.** Equitable distribution of CSR program coverage areas that target each Ring by considering the priority needs of the community and the Company's condition.
- e. **Employment Impact.** PJB existence has raised residents expectations for employment. There is expectation for the local employees recruitment as non-organic employees. Furthermore, the agreed initiative is through the community empowerment program. From the identification carried out in a participatory manner, there were no impacts or conditions were found that shown in gender discrimination.

In overcoming negative socio-economic impacts while maximizing positive impacts, community empowerment programs are developed together with the community. The program is managed by activity groups consisting of local communities and facilitated by CSR work unit of PJB. These groups include the Garbage Bank Group, Farmers and Breeders Group, Fishermen and Mangrove Management Groups, Craftsmen Group, and Various Small Business Groups. In the implementation of environmental and other impacts management programs, PJB integrates community empowerment in environmental, social, and economic aspects thematically, under one of the 4 (four) pillars of the PJB program.

Specifically in managing environmental impacts at risky locations in the community, PJB cooperates with the community to initiate the establishment of Pokmaswas (community supervisory groups) which aim to become partners in monitoring coastal ecosystems (quality of marine life). This group monitors the coral reefs around the disposal site for the cooling residue from the PJB power plant at Paiton GU. To work properly, PJB provides diving training and equipment for the Pokmaswas.



Secara reguler setiap tahun PJB bersama masyarakat melakukan penilaian efektivitas berbagai program pengembangan masyarakat dalam upaya pengelolaan dampak sosial, ekonomi dan lingkungan. Penilaian tersebut kami namakan *update* peta sosial ekonomi masyarakat. Update tersebut adalah upaya evaluasi dan perbaikan yang dilakukan melalui *monitoring* dan evaluasi secara partisipatif. Proses tersebut melibatkan seluruh kelompok-kelompok yang ada di masyarakat termasuk kelompok perempuan dan kelompok rentan. Dari *update* peta sosial ekonomi dinilai ulang program kerja dan dilakukan perbaikan rencana strategis pengembangan masyarakat (*renstra*) dan rencana kerja tahunan (*renja*). *Update* program yang dikembangkan PJB bersama masyarakat terkait upaya menurunkan dampak sekaligus menciptakan manfaat keberlanjutan selama tahun 2020 adalah: [103-3]

Selain untuk meminimalkan dampak lingkungan dari operasional PJB, Program dan kegiatan pengembangan masyarakat telah berdampak pada pemulihan lahan seluas 77,25 hektar. Capaian ini diraih melalui inisiatif pertanian yang ramah lingkungan dengan cara menerapkan pertanian organik yang mampu memulihkan kejenuhan tanah akibat pupuk kimia menjadi lebih subur. Melakukan upaya penghijauan ruang terbuka hijau untuk meningkatkan kualitas lingkungan hidup, upaya lain yang dilakukan untuk mengembalikan pemulihan lahan yakni dengan melakukan upaya-upaya konservasi di lingkungan pesisir melalui kegiatan penanaman pohon mangrove. Kegiatan konservasi atau pemulihan lahan ini sepanjang tahun 2020 telah mampu memulihkan lahan seluas 77,25 hektar.

Annually, PJB together with the community assesses the effectiveness of various community development programs to manage social, economic, and environmental impacts. We call this assessment “an update on the socio-economic map of the community”. The update is evaluation and improvement efforts carried out through participatory monitoring and evaluation. The process involves all groups in society, including women’s groups and vulnerable groups. Based on the updated socio-economic map, the work program was reassessed and improvements were made to the strategic community development plan (*renstra*) and the annual work plan (*renja*). The program updates developed by PJB with the community purposes to reduce impacts while creating sustainability benefits in 2020 are as follows: [103-3]

Apart from minimizing the environmental impact of PJB’s operations, community development programs and activities have had impacts on the restoration for an area of 77,25 hectares; moreover, this achievement is achieved through environmentally friendly agricultural initiatives by implementing organic agriculture that can restore land saturation due to chemical fertilizer to be more fertile. Furthermore, the achievement is achieved by greening open space to improve the quality of the environment. Moreover, another effort carried out to restore the recovery of land is by making conservation efforts in the coastal environment through mangrove tree planting activities. The conservation activity or recovery of this land in 2020 could recover an area of 77,25 hectares.

Dampak pemulihan lahan [203-2, 413-1]

Land Recovery Impacts [203-2, 413-1]

Unit Pembangkitan Power Plant	Dampak Impact	Satuan Unit	2017	2018	2019	2020
UP Paiton Paiton GU	Pemanfaatan lahan untuk pertanian organik Land utilization for organic farming	ha	19	40	51,9	52,5
UP Gresik Gresik GU	Pembukaan ruang terbuka hijau Opening of green open space	ha	-	6,75	6,75	6,75
	Luas konservasi mangrove Expanding mangrove conservation	ha	-	-	12	15,8
UP Muara Karang Muara Karang GU	Pembukaan ruang terbuka hijau Opening of green open space	ha	-	1,5	1,9	2,2
TOTAL		ha	19	48,25	72,55	77,25



Penyerapan karbon hutan mangrove sebanyak 2.516,49 Ton CO₂eq. Kegiatan pemulihan kawasan pesisir telah mampu mengembalikan ekosistem mangrove dan keanekaragaman hayatinya. Tanaman mangrove sendiri memiliki kemampuan untuk menyerap emisi yang terlepas dilautan dan udara jauh lebih baik karena memiliki sistem pernafasan akar, hasil penyerapan karbon apabila dilakukan monetisasi dengan menggunakan harga dasar acuan bank dunia - nilai resapan karbon (US\$ 10/ton) maka pada tahun 2018 nilai ekonomi yang dihasilkan yakni Rp281.875.214,84 dan pada tahun 2019 nilai ekonomi yang dihasilkan dari upaya konservasi mangrove yakni Rp349.817.274,90.

Mangrove forest carbon absorption is 2,516.49 Ton CO₂eq. The restoration of coastal areas has been able to restore the mangrove ecosystem and its biodiversity. Mangrove plants themselves have the ability to absorb emissions released in the ocean and air much better because they have a root respiratory system, the result of carbon sequestration if monetization is carried out using the world bank reference price - carbon absorption value (US\$ 10/ton) then in 2018 The economic value generated is Rp281,875,214.84 and in 2019 the economic value generated from mangrove conservation efforts is Rp349,817,274.90.

Capaian Upaya mengurangi dampak emisi [413-1]

Achievements Efforts to Reduce Emission Impacts [413-1]

Unit Pembangkitan Power Plant	Dampak Impact	Satuan Unit	2018	2019	2020
UP Gresik Gresik GU	Penyerapan karbon dari hutan mangrove Carbon absorption of mangrove forests	Ton CO ₂	1.941	2.413	2.654
UP Muara karang Muara karang GU	Penyerapan karbon dari hutan mangrove Carbon absorption of mangrove forests	Ton CO ₂	86,43	103,49	103,49
TOTAL			2.027,43	2.516,49	2.757,49

Mendaur ulang 657,76 ton sampah menjadi barang yang bernilai ekonomi. Program pengembangan masyarakat mampu mengurangi timbunan sampah dengan cara mendaur ulang sampah organik dan non-organik untuk diolah kembali menjadi barang yang bernilai ekonomi, melalui kegiatan pengolahan dan pemrosesan bahan sampah menjadi bahan pupuk, pakan ternak dan pengolahan menjadi aneka kerajinan, *volume* timbunan sampah yang sudah diolah dari tahun 2017 s/d 2020 sebanyak 657,76 ton sampah.

Recycle 657,76 tons of waste into goods of economic value. Community development programs can reduce landfill waste by recycling organic and non-organic waste to be reprocessed into goods of economic value through processing waste materials into fertilizers, animal feed, and various crafts. The volume of waste depiction processed from 2017 to 2020 is 657,76 tons of waste.



Capaian Upaya mengurangi dampak sampah pada lingkungan dari kegiatan perusahaan dan masyarakat [203-2, 413-1]

Achievements Efforts to Reduce Waste Impacts on the Environment from the Company and community activities [203-2, 413-1]

Unit Pembangkitan Generation Unit	Dampak Impact	Satuan Unit	2017	2018	2019	2020
UP Paiton Paiton GU	Pemanfaatan kotoran sapi Utilization of cow manure	ton	10	20	213	213
	Pemanfaatan limbah kulit kopi untuk pakan ternak Utilization of coffee waste for animal feed	ton	-	52,5	52,5	52,5
	Pengelolaan sampah wisata pantai binor Waste Management of Binor Beach Tourism	ton	-	-	0,03	0,03
	Pengurangan sampah laut Reduction of marine waste	ton	1,5	2	4,5	4,5
UP Gresik Gresik GU	Pengelolaan sampah plastik Plastic waste management	ton	-	-	0,27	0,30
UP Muara Karang Muara Karang GU	Pemanfaatan limbah kain perca Utilization of patchwork waste	ton	-	-	0,02	0,03
	Pemanfaatan limbah cangkang kerang hijau Utilization of green shell waste	ton	-	-	0,07	0,01
	Pemanfaatan sampah plastik Utilization of plastic waste	ton	-	-	0,05	0,01
	Volume sampah yang dikelola bank sampah bahari The volume of waste managed by marine waste banks	ton	-	3,26	18,28	9,40
TOTAL			11,5	77,76	288,72	279,78

Program pemberdayaan berdampak pada mencegah dan menanam pohon sebanyak 1.136.427 batang. Upaya-upaya penyadaran masyarakat untuk menjaga kelestarian lingkungan melalui kegiatan pemberdayaan berdampak pada meningkatnya kesadaran masyarakat untuk tidak melakukan penebangan pohon, dan menumbuhkan kesadaran untuk menanam pohon sebanyak 1.136.427 sepanjang tahun 2017 s/d 2020, kegiatan penanaman dilakukan baik di ekosistem daratan maupun ekosistem lautan.

The empowerment program had impacts on preventing and planting 1,136,427 trees. Public awareness efforts to preserve the environment are carried out through empowerment activities. The activities have been increasing public awareness to not cut trees, and to plant 1.136.427 trees from 2017 to 2020. Moreover, planting activities are carried out both in the land ecosystem and ocean ecosystem.

Capaian Upaya meningkatkan mutu lingkungan hidup [413-1]

Achievements Efforts to Improve Environmental Quality [413-1]

Unit Pembangkitan Power Plant	Dampak Impact	Satuan Unit	2017	2018	2019	2020
UP Gresik Gresik GU	Penanaman pohon Tree planting	Pohon Tree	16.075	12.728	2.420	908
UP Brantas Brantas GU	Penanaman pohon Tree planting		598.000	3.100	201.667	1.150
UP Paiton Paiton GU	Penanaman pohon Tree planting		10.100	5.500	6.500	1.650
UP Muara Karang Muara Karang GU	Penanaman pohon Tree planting		6.500	16.500	8.000	1.500
UP Muara Tawar Muara Tawar GU	Penanaman pohon Tree planting		6.150	12.728	650	500
UP Cirata dan BPWC Cirata GU and CRMU	Penanaman pohon Tree planting		8.115	12.000	28.350	1.500
UBJOM Rembang Rembang OMSBU	Penanaman pohon Tree planting		2.374	1.330	27.953	27.953
UBJOM Tj. Awar-2 Tj. Awar-2 OMSBU	Penanaman pohon Tree planting		623	185	5.465	5.465
UBJOM Indramayu Indramayu OMSBU	Penanaman pohon Tree planting		51.110	7.396	12.371	12.371
UBJOM Paiton Paiton OMSBU	Penanaman pohon Tree planting		39	950	2.457	2.457



Unit Pembangkitan Power Plant	Dampak Impact	Satuan Unit	2017	2018	2019	2020
UBJOM Pacitan Pacitan OMSBU	Penanaman pohon Tree planting	Pohon Tree	1.880	180	5.150	5.150
UBJOM Kaltim Teluk Kaltim Teluk OMSBU	Penanaman pohon Tree planting					1.050
UBJOM Pulang Pisau Pulang Pisau OMSBU	Penanaman pohon Tree planting					227
TOTAL			700.966	72.597	300.983	61.881

TUMBUH BERSAMA DENGAN MEMAKSIMALKAN KOMPETENSI INTI PJB DAN POTENSI MASYARAKAT

GROWING TOGETHER BY MAXIMIZING PJB'S CORE COMPETENCIES AND COMMUNITY POTENTIAL

PJB bertekad untuk berkontribusi pada pembangunan secara berkelanjutan, strategi kami dalam mengembangkan kontribusi salah satunya adalah dengan bersandar pada kompetensi inti PJB. Strategi tersebut diimplementasikan dengan mendorong tumbuhnya manfaat bersama antara perusahaan dengan masyarakat, yakni:

- Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pembangkitan listrik yang didirikan untuk penyediaan energi guna menggerakkan ekonomi masyarakat. Kehadiran PJB telah menggerakkan industri di berbagai wilayah melalui layanan komersil, dalam upaya berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan, kami mengembangkan layanan akses listrik semi komersil. Kegiatan tersebut dilakukan dengan membangun pembangkit listrik tenaga surya untuk beberapa wilayah terpecil yang tidak ekonomis dijangkau melalui jaringan listrik komersial.
- Kompetensi inti PJB lainnya adalah penguasaan teknologi kelistrikan serta adanya infrastruktur pendidikan kelistrikan yang dimiliki PJB

Strategi tersebut ditetapkan melalui Keputusan Bersama Direksi dan Dewan Komisaris No.002.K/021/DIR/2019 dan 005.K/DK/PJB/2019 serta Keputusan Direksi No.065.K/010/DIR/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (CSR). Melalui kegiatan CSR bidang pengembangan masyarakat PJB melakukan investasi infrastruktur secara pro bono yakni infrastruktur untuk mendukung pendidikan, kesehatan dan sosial budaya dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal di wilayah operasional perusahaan. Selain itu, kontribusi infrastruktur publik yang dilakukan perusahaan juga sebagai bentuk tanggungjawab sosial perusahaan. [\[103-2\]](#)

PJB is committed to contributing in the sustainable development, one of our strategies in developing contribution is based on PJB's core competencies. The strategy is implemented by encouraging the growth of joint benefits between the Company and community, namely:

- As a company engaging in the field of power plant established for energy supply in order to drive community economy. PJB existence has driven industry in various areas through commercial services, in the effort to contribute in the sustainable development, we develop semi-commercial electricity access services. The activity is conducted by building solar power plant for several remote areas that are not economical to be reached through commercial electricity network.
- Other PJB's core competencies are the mastery of electricity technology as well as electricity education infrastructure owned by PJB.

The strategy is determined through the Joint Decree of the Board of Directors and Board of Commissioners No. 002.K/021/DIR/2019 and 005.K/DK/PJB/2019 as well as the Board of Directors Decree No.065.K/010/DIR/2013 concerning Guidelines for the Implementation of Corporate Social Responsibility (CSR). Through CSR activity, PJB's department of community development conducts infrastructure investment in a pro bono manner, namely an infrastructure to support education, health, and social culture in order to improve the local community welfare in the Company's operational area. In addition, contribution in public infrastructure conducted by the Company also as the manifestation of corporate social responsibility. [\[103-2\]](#)



PJB INOVASI CERDAS

PJB SMART INNOVATION



Salah satu inisiatif pilar PJB Inovasi cerdas adalah PJB Class, yakni program yang berpijak pada kompetensi inti PJB di bidang pendidikan. Melalui PJB academy kami mengembangkan berbagai inisiatif inovasi cerdas untuk mendukung masyarakat, daya saing PJB dan juga industri kelistrikan nasional. PJB Class adalah kerja sama antara Academy dengan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dan Sekolah Menengah Kejuruan untuk menyiapkan tenaga kerja siap pakai di bidang pembangkitan. Program tersebut sebagai implementasi konsep *“Link and Match”* dunia pendidikan dan industri, sehingga siswa Program PJB Class saat lulus telah mengantongi ijazah dari sekolah dan Sertifikat Kompetensi level 1 dari Dirjen Ketenagalistrikan yang dibutuhkan industri. Program ini merupakan upaya nyata PJB sebagai wujud implementasi PT PJB dalam melaksanakan INPRES no.9 Th 2016 untuk mendukung vocational (SMK). Berikut merupakan daftar sekolah yang bekerja sama dengan PJB dalam program ini:

1. SMK Negeri 5 (STM Pembangunan Surabaya)
2. SMK Dwija Bhakti I Jombang
3. SMKN I Kediri
4. SMKN I Gending Probolinggo
5. SMKN I Bangil Pasuruan
6. SMKN II Kraksaan Probolinggo
7. SMK PGRI I Gresik
8. SMK PGRI 3 Malang
9. SMK Teknologi Balung Jember
10. SMKN 2 Probolinggo
11. SMKN 7 Surabaya
12. SMKN 1 Wonoasri Kab. Madiun
13. SMKN 3 Boyolangu Kab. Tulungagung
14. SMKN1 Jenangan Kab. Probolinggo
15. SMK Brantas Karangates Kab.Malang

Selama program berjalan, dampak dari program sudah dapat dirasakan oleh masyarakat khususnya Sekolah dan Siswa secara langsung. Terdapat 610 siswa yang telah lulus Sertifikasi Kompetensi Level-1 Dirjen Ketenagalistrikan. Karena manfaat yang cukup besar dirasakan masyarakat maka program ini terus dilanjutkan

One of initiatives of PJB Smart Innovation pillar is PJB Class, namely a program that stands on PJB's core competencies in the education field. Through PJB Academy, we develop various smart innovation initiatives to support community, PJB competitiveness, and also national electricity industry. PJB Class is a cooperation between PJB Academy and the East Java Province Educational Office and the Vocational High School to prepare a ready-to-use manpower in the field of power plant. The program is the implementation of *“Link and Match”* concept for the world of education and industry, so as to enable the graduated PJB Class Program students to obtain certificate from school and a Level 1 Competency Certificate from the Directorate General of Electricity needed by the industry. This program is real efforts as PJB's manifestation of the implementation of Presidential Instruction (INPRES) No. 9 of 2016 to support vocational (SMK) education. The following is the list of schools cooperating with PJB in this program:

1. SMK Negeri 5 (STM Pembangunan Surabaya)
2. SMK Dwija Bhakti I Jombang
3. SMKN I Kediri
4. SMKN I Gending Probolinggo
5. SMKN I Bangil Pasuruan
6. SMKN II Kraksaan Probolinggo
7. SMK PGRI I Gresik
8. SMK PGRI 3 Malang
9. SMK Teknologi Balung Jember
10. SMKN 2 Probolinggo
11. SMKN 7 Surabaya
12. SMKN 1 Wonoasri Kab. Madiun
13. SMKN 3 Boyolangu Kab. Tulungagung
14. SMKN1 Jenangan Kab. Probolinggo
15. SMK Brantas Karangates Kab.Malang

Throughout the process, the community especially the School and Students directly receive the advantages of this program. There are 610 students who have passed the Level-1 Competency Certification of the Director General of Electricity. Due to fairly large benefits felt by community, this program is keep going.



BERSAMA MENGHADAPI PANDEMI COVID-19 FACING THE COVID-19 PANDEMIC TOGETHER

Operasional pembangkit dimana unit pembangkit PJB berada berdampingan dengan masyarakat, sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membantu dan mendukung masyarakat melalui kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) terutama dimasa pandemi covid-19. PJB telah melakukan upaya-upaya tanggap bencana secara cepat dan tepat dalam penanggulangan Covid-19 melalui berbagai kegiatan antara lain pemberian bantuan donasi PJB Grup sebesar Rp 10 miliar yang diserahkan langsung melalui Yayasan BUMN Hadir Untuk Negeri, kemudian akan dialokasikan untuk keperluan operasional dan kelengkapan tenaga medis di RS Darurat Covid-19 di Wisma Atlet Kemayoran serta sejumlah RS BUMN lainnya yang tersebar di Indonesia.

Selain itu, seluruh Unit PJB juga memberikan tanggap bencana yang dilakukan melalui program pemberdayaan masyarakat. Program ini bertujuan untuk bangkit bersama di masa pandemi ini dalam bentuk membantu pemerintah, masyarakat sekitar, institusi keamanan dan Puskesmas/ Faskes melalui Aksi PJB yang terdiri dari:

- Pelaksanaan Donor Darah -Plasma Konvalesen
- Pemberian bantuan paket sembako, *hand sanitizer* dan masker kain
- Pemberian bantuan makanan sehat, *hand sanitizer*, thermogun dan tenda posko pemantauan Covid-19
- Pemberian APD (hazmat, makser N95, sarung tangan medis, *shoe cover*, masker bedah & *face shield*)
- Pemberian alat dan cairan disinfektan serta wastafel portabel
- Penyuluhan terkait PHBS ,5M dan edukasi informasi Covid-19.

The operations of power plant where PJB generation unit is side by side with community, already become the Company's obligation to assist and support the community through Corporate Social Responsibility (CSR) activities, especially during Covid-19 pandemic. PJB has implemented disaster response efforts quickly and properly in mitigating Covid-19 through various activities, among others, the provision of donation assistance from PJB Group of Rp10 billion directly granted through SOE Serving the Nation Foundation (Yayasan BUMN Hadir Untuk Negeri), then will be allocated for the operational needs and the completeness of medical workers in the Covid-19 Emergency Hospital at Wisma Atlet Kemayoran as well as other SOE Hospitals spread throughout Indonesia.

In addition, the whole PJB Units also provide disaster response implemented through community empowerment program. This program purposed to rise together during pandemic in the form of assisting the government, surrounding community, security institution, and Public Health Center/Health Facility through PJB Action consisting of the following:

- Holding the Blood Donor-Konvaselen Plasm
- Providing assistance of basic food packages, handsanitizers, and fabric masks
- Providing assistance of healthy foods, handsanitizers, thermoguns, and Covid-19 monitoring posts
- Providing PPE (hazmats, N95 masks, medical gloves, shoe covers, surgical masks & face shields)
- Providing equipment and disinfectant liquid as well as portable sink
- Education related to PHBS, 5M, and Covid-19 information education

Jumlah Bantuan Aksi PJB Total PJB Action Assistance	
Sembako Basic Food Package	1.920 paket packages
Masker Medis Medical Mask	25.652 pcs
Masker Kain Fabric Mask	14.393 pcs
APD dan <i>equipments</i> PPE and equipments	9.141 pcs
Disinfektan Disinfectant	1.815 liter



PJB PEDULI PJB CARE

Program BUGAS COVID-19 BUGAS COVID-19 Program

PJB UP Gresik bersama elemen masyarakat membentuk Program BUGAS COVID yang bekerjasama dengan Puskesmas Alun-Alun. Ibu-ibu Satgas (BUGAS) merupakan 60 kader lingkungan yang menjadi satgas covid-19 di 3 Desa Kabupaten Gresik yaitu Desa Sidorukun, Desa Kramat Inggil dan Desa Pulopancikan serta dihuni kurang lebih 900 jiwa. Pentingnya mengedepankan rasa kemanusiaan menjadi pemantik lahirnya BUGAS COVID ditengah pandemi covid-19. Beriringan dan bekerjasama dengan berbagai pihak yaitu Puskesmas Alun-alun, Pmdes, LSM lingkungan menjadi prinsip yang dipegang teguh oleh BUGAS COVID dalam menjalankan tugas kemanusiaan. Peran BUGAS COVID dalam masa pandemi ini diwujudkan dengan memberikan edukasi kepada masyarakat tentang protokol kesehatan dan pengendalian isu hoax.

Aksi yang dilakukan BUGAS COVID antara lain Mengedukasi masyarakat tentang protokol kesehatan; Sharing Informasi terbaru, terpercaya, dan valid; Pengendalian isu hoax yang beredar di masyarakat; dan Mendorong warga dalam gerakan kepedulian (sedekah cantelan) di 3 Desa.

Selain upaya diatas, PJB UP Gresik dan BUGAS COVID menginiasi terbentuknya 11 Desa Asuhan Mandiri Toga & Akupresure, serta inisator pembentukan Polihatra (Poli Kesehatan Tradisional) dan Cafe Jamu 'Jampi'. Café Jamu Jampi menjual berbagai olahan produk yaitu kunyit asem, pokak, sinom, jahe sereh, beras kencur (hasil olahan Bank Tanaman binaan CSR UP Gresik). Omset Café Jamu 'Jampi' mencapai Rp 28,7 Juta di Semester 2 2020.



PJB Gresik GU together with community elements establish BUGAS COVID Program that cooperate with Alun-Alun Public Health Center. Woman Officer Unit (BUGAS) is 60 environmental cadres who become the Covid-19 Officer Unit in 3 Villages of Gresik Regency, namely Sidorukun Village, Kramat Inggil Village, and Pulopancikan Village as well as are populated approximately 900 life. The importance of prioritizing the sense of humanity is the basic of inception for BUGAS COVID amid Covid-19 pandemic. Side by side and cooperate with various parties, namely Alun-Alun Public Health Center, Village Government, and environmental NGO, are the upheld principles by BUGAS COVID in carrying out humanity duties. The role of BUGAS COVID during this pandemic is realized by providing education to community on health protocols and controlling hoax issues.

The action performed by BUGAS COVID, among others, educating community on health protocol; sharing the latest, trusted, and valid informations; controlling hoax issues that spread in community; and encouraging people in awareness movement (cantelan gift) in 3 Villages.

Apart from the efforts above, PJB Gresik GU and BUGAS COVID initiate the establishment of 11 Independent Care Villages of Family Drugs Plant & Acupresure, as well as the initiator on the establishment of Polihatra (Traditional Health Poly) and 'Jampi' Herb Cafe. Jampi Herb Cafe sells various processed products, namely turmeric acid, pokak, sinom, lemongrass ginger, saffron-colored rice (processed products from CSR-manifested Plant Banks of Gresik GU). The profit of Jampi Herb Cafe reached Rp28.7 million in the second semester of 2020.



INVESTASI INFRASTRUKTUR DAN DUKUNGAN LAYANAN [203-1]

INFRASTRUCTURE INVESTMENT AND SERVICE SUPPORT [203-1]

Tumbuh bersama melalui dukungan infrastruktur dan layanan dikembangkan PJB dalam 2 bentuk yakni :

- Tumbuh bersama dengan masyarakat dan *stakeholder* melalui pengembangan jasa terkait kompetensi inti kelistrikan dilakukan dengan melayani masyarakat kelas bawah untuk jasa penyediaan listrik. Pelayanan ini telah dikembangkan pada unit pembangkitan Paiton. Program Desa Mandiri Energi ini dinilai telah berhasil meningkatkan kondisi sosial ekonomi masyarakat, dengan memberikan akses listrik pada 645 KK. Inisiatif pengembangan masyarakat berdampak pada semakin membaiknya kondisi sosial masyarakat, diantaranya kemudahan untuk mendapatkan akses listrik melalui pengembangan Pembangkit Listrik Tenaga Mikro Hidro (PLTMH) untuk daerah-daerah yang tidak mampu dijangkau jaringan listrik PLN. Saat ini sedang diujicoba kemungkinan untuk diterapkan tempat lainnya. [103-3]

Growing together through infrastructure and service supports is developed by PJB in 2 forms, namely:

- Growing together with the community and stakeholders through service development related to electricity core competencies is conducted by serving the low-class community for electricity supply services. This service has been developed in Paiton Generation Unit. The Energy Independent Village program is assessed to be succeeded in improving community socio-economic conditions, by providing electricity access in 645 households. The community development initiatives have impacts on the increasingly improved community social conditions, including convenience to obtain electricity access through Micro Hydro Power Plant (MHPP) for the areas that can not be reached by PLN electricity network. Currently, the possibility to be implemented in other places is being explored. [103-3]

Penerima manfaat Investasi infrastruktur dan dukungan layanan dibidang kelistrikan [203-1]

Beneficiaries of Infrastructure Investment and Service Support in the Electricity Sector [203-1]

Dampak Impact	Satuan Unit	2018	2019	2020
Akses listrik PLTMH untuk tempat ibadah MHPP electricity access for the worship place	unit	12	12	18
Akses listrik PLTMH untuk tempat pendidikan MHPP electricity access for education place	unit	6	6	6
listrik murah PLTMH MHPP affordable electricity	kwh	600	600	600
Akses listrik PLTMH MHPP electricity access	KK Household	560	612	645
Akses listrik gratis untuk warga miskin PLTMH Free MHPP electricity access for poor people	KK Household	-	204	258

- Tumbuh bersama melalui kompetensi inti PJB bidang pendidikan dan penguasaan teknologi listrik. Program PJB Class ini dikelola oleh PJB Academy bekerjasama dengan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dan Sekolah Menengah Kejuruan untuk berkolaborasi menyiapkan tenaga kerja yang siap pakai dibidang pembangkitan. Selama program berjalan, dampak dari program sudah dapat dirasakan oleh masyarakat khususnya Sekolah dan Siswa secara langsung. Terdapat 610 siswa yang telah lulus Sertifikasi Kompetensi Level-1 Dirjen Ketenagalistrikan, namun pada tahun 2019 kebijakan pendaftaran sertifikasi dilakukan oleh SMK terkait.

- Grow together through PJB's core competencies in the field of education and electricity technology mastery. This PJB Class program is managed by PJB Academy in collaboration with the East Java Province Educational Office and the Vocational High School to collaborate in preparing ready to use manpower in the field of power plant. Throughout the process, the community especially the School and Students directly receive the advantages of this program. There are 610 students who have passed the Level-1 Competency Certification of the Directorate General of Electricity, however in 2019 the certification registration policy was carried out by the relevant Vocational School.



Dukungan layanan pendidikan berbasis kompetensi inti PJB [203-1]

PJB's Core Competency-Based Educational Service Support [203-1]

Tahun Year	Jumlah SMK Total Vocational Schools	Target Siswa Magang Target of Internship Students	Jumlah Siswa Magang Total Internship Students	Jumlah Siswa yang Bersertifikasi Total Students with Certification	Jumlah Siswa di terima PJB Group Total Students Hired by PJB Group
2016	8	300	303	178	-
2017	15	450	450	162	34
2018	16	450	436	270	12
2019	15	450	374	*)	-
2020	15	-	414	*)	-

* Proses Pendaftaran Sertifikasi dilakukan oleh SMK Terkait
Certification registration process is carried out by the relevant Vocational School

MEMAKSIMALKAN DAMPAK EKONOMI TIDAK LANGSUNG UNTUK MENDUKUNG CAPAIAN SDGS [203-2]

MAXIMIZING INDIRECT ECONOMIC IMPACT TO SUPPORT SDGS [203-2]

Untuk tujuan tumbuh bersama dengan masyarakat dan *stakeholder*, dilakukan dengan:

- Mendorong perubahan dalam produktivitas masyarakat (peningkatan ekonomi) melalui adopsi teknologi informasi yang lebih maju di wilayah sekitar operasi perusahaan, menumbuhkan lapangan kerja baru dengan mendorong kewirausahaan.
- Penciptaan lapangan kerja melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan komunitas di sekitar lokasi Unit Pembangkit. Upaya tersebut juga membantu penyediaan tenaga kerja untuk rantai pasokan (penyediaan tenaga kerja lokal untuk *vendor*)
- Peningkatan kualitas lingkungan hidup sekaligus mendorong tumbuhnya ekonomi masyarakat, baik melalui kawasan pengembangan ekowisata, bank sampah dan kegiatan ekonomi lainnya. [103-2]

Ketiga inisiatif tersebut telah memberikan dampak pada pembangunan berkelanjutan, yakni:

- Rata-rata tingkat kunjungan wisata setiap tahun sebanyak 194.845 wisatawan.** Inisiatif perbaikan kondisi lingkungan telah melahirkan tempat-tempat ekowisata sebagai sarana berlibur bagi masyarakat, rata-rata tingkat kunjungan wisatawan setiap tahunnya sebanyak 194.845 kunjungan, yang datang dari masyarakat sekitar lokasi ekowisata maupun yang berasal dari luar daerah.

For the purpose of growing together with the community and stakeholder, it is conducted by the following:

- Encouraging the changes in community productivity (economic improvement) through the advanced information technology adoption in the surrounding area of the Company's operations and creating new job opportunity by encouraging entrepreneur.
- Creating job opportunity through the improvement of skills and knowledges for community around the Generation Unit location. The effort also assists the manpower provision for supply chain (local manpower provision for vendor)
- Improving the quality of environment, while encouraging the growth of community economy both through ecotourism development area, garbage bank, and other economic activities. [103-2]

The three initiatives have provide impacts on the sustainable development, namely:

- The average rate of tourism every year is 194,845 tourists.** The initiative of environmental condition improvement has created ecotourism places as vacation facility for the community. The average rate of tourism every year is 194,845 arrivals, that come from community around the ecotourism locations or from outside the region.



Dampak ekonomi tidak langsung pada peluang pasar untuk masyarakat [203-2]

Indirect Economic Impact on Market Opportunities for the Community [203-2]

Unit Pembangkitan Generation Unit	Dampak Impact	Satuan Unit	2018	2019	2020
UP Paiton Paiton GU	Pengunjung wisata binor harmony Bihor harmony tourism visitor	Orang Person	168.840	177.000	186.000
UP Gresik Gresik GU	Pengunjung ekowisata bawean Bawean ecotourism visitor	Orang Person	-	43.850	12.140
Total		Orang Person	168.840	220.850	198.140

PJB UNGGUL PJB EXCELLENCE



Salah satu inisiatif pilar PJB Unggul yakni terciptanya program untuk mendorong tumbuhnya lapangan kerja melalui bangkitnya kewirausahaan unggul pada masyarakat sehingga diharapkan tumbuh berbagai kegiatan ekonomi kreatif dan lapangan kerja lainnya yang berbasis pada kompetensi unggul.

Desa Mandiri Energi Andung Biru

Program Desa Mandiri Energi Andung Biru merupakan program empowerment yang berlokasi di Desa Andungbiru, Kec. Tiris, Kab. Probolinggo. Sebelumnya, Desa Andungbiru belum memiliki akses listrik karena letak geografisnya yang sulit dan berada di kaki gunung Argopuro. Tetapi, Desa Andungbiru memiliki potensi sumber air dengan debit besar, baik pada musim penghujan maupun musim kemarau.

Potensi itu kemudian dimanfaatkan oleh penduduk desa dengan didukung oleh PT PJB UP Paiton untuk membuat pembangkit Listrik Tenaga Mikro Hidro (PLTMH) kemudian yang dikembangkan dengan program-program lain yang saling terintegrasi dalam desain Program Desa Mandiri Energi. Program itu sendiri memiliki 3 tujuan;

1. Memberikan Akses Listrik untuk masyarakat Desa Andung Biru, Sebagian Desa Sumber Duren, dan Sebagian Desa Tiris.
2. Memanfaatkan Energi listrik untuk kegiatan produksi kopi.
3. Memanfaatkan Energi listrik untuk kegiatan penggemukan sapi

One of initiatives of PJB Excellence pillar, namely the creation of program to encourage the growth of job opportunity through the rise of excellence entrepreneur in the community so that various creative economic activities and other job opportunities based on excellence competency is expected to grow.

Andung Biru Energy Independent Village

Andung Biru The Energy Independent Village Program is an empowerment program located in Andung Biru Village, Tiris Sub-District, Probolinggo District. Previously, Andungbiru was a village with no access to electricity due to its difficult geographical location at the foot of Argopuro Mountain. However, Andungbiru village has the potential source of water with the large flow of water both in the rainy season and the dry season.

The potential is then utilized by the villagers with the support of Paiton GU to create a Micro Hydro Power Plant (MHPP) which is then developed with other programs integrated in the scheme of the Energy Independent Village Program. The program has 3 goals as follows:

1. Providing Electricity Access to the community of Andung Biru Village, Part of Sumber Duren Village, and Part of Tiris Village.
2. Utilizing electricity for coffee production.
3. Utilizing electricity for cattle fattening.



Pada tahun 2019, PT PJB UP Paiton memberikan bantuan fasilitas infrastruktur maupun memberikan pelatihan maintenance dan standar operasional bagi kelompok masyarakat pengelola PLTMH Andungbiru. Pemberian pelatihan tersebut berdampak pada kehandalan proses produksi PLTMH. Selain itu, adanya aliran listrik memberikan dampak pada perubahan perilaku masyarakat. Masyarakat yang pada awalnya melakukan *illegal logging* untuk dijadikan kayu bakar, kini beralih menggunakan *rice cooker*.

Pada tahun 2020, PT PJB UP Paiton fokus pada rencana standarisasi dan sinkronisasi 3 PLTMH yang telah beroperasi di wilayah Desa Andungbiru. Tahap awal, UP Paiton bekerja sama dengan Pusat Kajian Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup (PKSDALH) Universitas Brawijaya melakukan kajian kemungkinan proyek tersebut. Standarisasi dilakukan untuk membuat PLTMH semakin andal, aman, dan maksimal sehingga dapat menambah pelanggan baru sebagai penerima manfaat.

Selama program berjalan, dampak dari program sudah dapat dirasakan oleh masyarakat dengan jumlah KK yang mengakses listrik sebanyak 645 KK dan 258 diantaranya gratis. Tidak hanya itu, dengan adanya PLTMH ini juga bisa memberikan akses listrik untuk 18 tempat ibadah dan 6 fasilitas Pendidikan.

In 2019, Paiton GU provided infrastructure facilities and training on maintenance and operational standards for the community group managing Andungbiru MHPP. This training has impacts on the reliability of the MHPP production process that generates the increased beneficiaries. Also, the existence of electricity has impact on community behavior changes. The people who were used to commit illegal logging as firewood, now turn to use rice cookers.

In 2020, PT PJB Paiton GU focuses on the standardization and synchronization plans for 3 MHPPs that have been operating in Andungbiru Village area. In the initial stage, Paiton GU cooperates with the Natural Resources and Environmental Review Center (PKSDALH) of Brawijaya University to review the possibility of project. Standardization is conducted to make the MHPP to be more reliable, safe, and maximum so as to be able to add new customers as the beneficiaries.

Throughout the program, the impact of the program can be felt by the community with total households accessing electricity are 645 Households and 258 among them are free. Not only that, with the MHPP existence, it also can provide electricity access for 18 places of worship and 6 education facilities.

- **Menumbuhkan kelompok usaha kecil menengah sebanyak 53 unit.** Kegiatan pengembangan masyarakat telah melahirkan kelompok usaha baru skala kecil menengah, sampai akhir tahun 2020 jumlah UKM yang dilahirkan dari kegiatan pemberdayaan masyarakat sebanyak 53 unit.

- **Growing 53 units of small and medium business groups.** Community development activities have bring the new small and medium-scale business groups, until the end of 2020 the number of SMEs born from community empowerment activities is 53 units.

Dampak ekonomi tidak langsung pada penumbuhan usaha baru dan penciptaan lapangan kerja [203-2]

Indirect Economic Impact on the Creation of New Enterprises and Job Opportunities [203-2]

Unit Pembangkitan Power Plant	Dampak Impact	Satuan Unit	2018	2019	2020
UP Paiton Paiton GU	Menciptakan lapangan kerja baru (Wisata Binor Harmony) Creating new job opportunities (Binor Harmony Tourism)	UKM SME	16	20	20
UP Gresik Gresik GU	Menciptakan lapangan kerja baru (Ekowisata Bawean) Creating new job opportunities (Bawean Ecotourism)	UKM SME	8	10	10
	Menciptakan lapangan kerja baru (Pijar Berdaya) Creating new job opportunities (Pijar Berdaya)	UKM SME	-	11	20
UP Muara karang Muara karang GU	Menciptakan lapangan kerja baru (Mang Jasri) Creating new job opportunities (Mang Jasri)	UKM SME	3	3	3
UBJOM Rembang Rembang OMSBU	Menciptakan lapangan kerja baru (Wanita Berdaya Tani) Creating new job opportunities (Wanita Berdaya Tani)	UKM SME	4	5	7
			27	44	53



PJB INOVASI HIJAU PJB GREEN INNOVATION



Program *Organic Integrated System* (OIS) Pilar PJB inovasi hijau merupakan serangkaian upaya dan inisiatif PJB untuk menjaga dan memulihkan ekosistem yang terdampak dari kegiatan aktivitas bisnis perusahaan, melalui pendekatan pemberdayaan masyarakat. Strategi pemberdayaan dipilih karena mampu menjawab kebutuhan masyarakat lokal untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraannya, pada saat yang sama mampu untuk memperbaiki dan memulihkan kualitas lingkungan hidup. Inisiatif inovasi hijau merupakan salah satu upaya PJB untuk berkontribusi pada pencapaian agenda pembangunan berkelanjutan, utamanya dalam pencapaian tujuan pelestarian lingkungan di SDGs, yakni air bersih dan sanitasi yang layak (*clean water and sanitation* - tujuan 6), energi bersih dan terjangkau (*affordable and clean energy* - tujuan 7), penanganan perubahan iklim (*climate action* - tujuan 13), dan ekosistem daratan (*life on land* - tujuan 15).

Program *Organic Integrated System* atau program pertanian organik merupakan bentuk persepsi masyarakat tentang dampak SUTET pada produktivitas pertanian. Selain itu, program ini menjawab permasalahan petani akan tingginya ketergantungan terhadap pupuk kimiawi, yang mahal dan sering langka di musim tanam. Hasil lain yang dapat dirasakan dengan adanya program ini adalah PT PJB UP Paiton berturut-turut mendapatkan PROPER EMAS dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2017-2019. PROPER sendiri merupakan Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan merupakan salah satu upaya Kementerian Negara Lingkungan Hidup untuk mendorong penerapan perusahaan dalam pengelolaan lingkungan hidup.

The Organic Integrated System (OIS) program of PJB Green Innovation pillars is a series of PJB's efforts and initiatives to maintain and recover the ecosystem affected from the Company's business activities, through the community empowerment approach. The empowerment strategy is chosen due to being able in answering the local community needs to increase their revenue and welfare, while able to improve and recover the quality of environment. The green innovation initiative is one of PJB's efforts to contribute on the achievement of sustainable development agenda, especially in the achievement of environmental conservation goals in SDGs, namely clean water and proper sanitation (clean water and sanitation - 6th goal), affordable and clean energy (affordable and clean energy - 7th goal), handling climate change (climate action - 13th goal), and land ecosystem (life of land - 15th goal).

The Organic Integrated System program or organic farming program is a manifestation of communities' perception on the SUTET impact in farming productivity. In addition, this program answers the farmer issues for the high dependence on chemical fertilizers that are expensive and rare during the planting season. Another result of this program existence are that PT PJB's Paiton GU consecutively obtains GOLD PROPER from the Ministry of Environment and Forestry in 2017-2019. PROPER is a Corporate Performance Rating Program which is one of the State Ministry of Environment's efforts to encourage company compliance in environmental management.



Program dilaksanakan dengan melakukan kolaborasi antara PT PJB bekerjasama dengan Dinas Pertanian Kab. Probolinggo dan kelompok masyarakat. Untuk meningkatkan dampak program pada masyarakat yang lebih luas, kelompok binaan melakukan diseminasi pengetahuan tentang penerapan sistem pertanian organik ke berbagai Kecamatan maupun Desa melalui Lembaga Pertanian yang dibangun dengan nama "Training Center Tri Karyajadi". Saat ini sudah terdapat 40 orang yang telah tersertifikasi sebagai fasilitator pertanian organik dan telah melakukan diseminasi pengetahuan kepada 1.145 masyarakat. Melalui lembaga Training Center Tri Karyajadi, program OIS melakukan inovasi dalam hal pertanian dengan mengembangkan sistem kultur jaringan. Keberhasilan program OIS dilanjutkan dengan implementasi program di unit lain yaitu UBJOM Indramayu.

The program is carried out through the collaboration among PJB cooperates with the Agriculture Office of Probolinggo District and community groups to implement the program. To increase the impact of program in the wider communities, the target groups conduct dissemination of knowledge concerning the application of organic farming systems to various subdistricts and villages through the Agricultural Institute which was established under the name of "Tri Karyajadi Training Center". Currently, there have been 40 people certified as facilitators of organic farming and have disseminated knowledge to 1,145 people. By Tri Karyajadi Training Center, the OIS program can innovate in the context of agriculture by developing a tissue culture system. The success of OIS program is continued by implementing program in other units, namely Indramayu OMSBU.

- **Sebanyak 12.362 orang telah mendapatkan manfaat dari program pemberdayaan masyarakat.** Program pemberdayaan masyarakat telah memberikan dampak langsung maupun tidak langsung bagi masyarakat yang tinggal disekitar wilayah perusahaan, maupun masyarakat yang berada diluar wilayah ring 1 perusahaan. Sepanjang tahun 2020 perusahaan telah memberikan manfaat pada 12.362 orang, manfaat yang dirasakan masyarakat akibat dampak dari semakin membaiknya kondisi sosial, lingkungan dan ekonomi masyarakat yang dihasilkan dari program-program tanggung jawab sosial perusahaan.

- **12,362 people have obtained benefits from the community empowerment program.** This program has provide direct and indirect impacts for community around the Company's area, or community outside the Company's ring 1 area. During 2020, the Company had provided benefits for 12,362 people, the benefits felt by community due to impact of the increasingly improved conditions of social, environment, and economy of the community generated from the Company's social responsibility programs.



Dampak Ekonomi Tidak Langsung pada Masyarakat Penerima Manfaat dari Program Pemberdayaan Masyarakat [203-2]

Indirect Economic Impact on Beneficiaries Community from the Community Empowerment Program [203-2]

Unit Pembangkitan Generation Unit	Dampak Impact	Jumlah orang penerima manfaat Total beneficiaries			
		2017	2018	2019	2020
UP Paiton Paiton GU	Penerima manfaat wisata binor harmoni Binor Harmoni Tourism beneficiaries	-	-	185	215
	Penerima manfaat - Nelayan yang tersertifikasi selam Beneficiaries - Diving-certified fishermen	-	10	10	10
	Penerima manfaat - Pemandu wisata Beneficiaries - Tour guide	-	25	30	32
	Penerima manfaat <i>Organic Integrated System</i> (OIS) Organic Integrated System (OIS) Beneficiaries	244	340	480	537
	Penerima manfaat - Peserta Diseminasi Pengetahuan OIS Beneficiaries - OIS Knowledge Dissemination Participant	645	938	1.105	1.145
	Penerima manfaat - Pelatih profesional OIS Beneficiaries - OIS professional trainer	2	12	16	16
	Penerima manfaat - Kelompok tani perempuan organik Beneficiaries - Organic female farmer group	10	24	32	32
	Penerima manfaat - Anggota binaan tani organik Beneficiaries - Organic farmer assisted member	61	85	140	165
	Penerima manfaat Desa Mandiri Energi Andungbiru - Peserta pelatihan kelompok masyarakat Andungbiru Energy Independent Village Beneficiaries - Training participant of community group	-	15	46	61
UP Gresik Gresik GU	Penerima manfaat - Siswa anggota bank sampah Beneficiaries - Student of garbage bank members	-	-	27	27
	Penerima manfaat Bank tanaman Nature bank beneficiaries	-	-	972	1.039
	Penerima manfaat Pengembangan usaha baru New business development beneficiaries	-	-	146	173
	Penerima manfaat Budikdamber Budikdamber beneficiaries	-	-	40	121
	Penerima manfaat Polihatra Polihatra beneficiaries	-	-	-	840
	Penerima manfaat Pemberdayaan ibu ibu penjahit Beneficiaries - Tailor woman empowerment	-	-	-	15
	Penerima manfaat Bugas Covid-19 Bugas Covid-19 Beneficiaries	-	-	-	900
	Penerima manfaat langsung Ekowisata Bawean Direct beneficiaries of Bawean Ecotourism	96	164	316	337
	Peningkatan Edukasi konservasi Conservation Education Improvement <i>Conservation trainer</i> Conservation trainer	- 3	750 12	2.132 15	2.757 15
UP Muara Karang Muara Karang GU	Penerima manfaat Mang Jasri Mang Jasri Beneficiaries	-	86	96	96
	Penerima manfaat Rumah Jahit Sewing House Beneficiaries	-	20	40	40
	Penerima manfaat Rumah Lipat Folding House Beneficiaries	-	25	25	25
	Jumlah nasabah Bank Sampah Bahari Total customer of Bahari Waste Bank	-	245	135	115
	Penerima manfaat Kampoeng Si Dul Kampoeng Si Dul Beneficiaries	-	-	40	40
UP Muara Tawar Muara Tawar GU	Penerima manfaat Program Difabel Berdaya Beneficiaries - Disability Empowerment Program	-	-	-	20
	Penerima manfaat Ekowisata Sungai Jinkem, Sungai Rindu dan Kampung Bahari Sembilangan Beneficiaries - Jinkem River Ecotourism, Rindu River, and Bahari Sembilangan Village	-	362	941	1.159



Unit Pembangkitan Generation Unit	Dampak Impact	Jumlah orang penerima manfaat Total beneficiaries			
		2017	2018	2019	2020
UP Cirata Cirata GU	Penerima manfaat bank sampah Beneficiaries - waste bank	26	32	35	40
	Penerima manfaat budidaya lele Beneficiaries - catfish cultivation	-	7	9	10
	Penerima manfaat simping kaum mekar rasa Beneficiaries - simping kaum mekar rasa	15	17	20	20
	Penerima manfaat Budidaya Magot Kelompok Magot Sukahaji Beneficiaries - Magot Cultivation of Sukahaji Magot Group	-	-	14	16
	Penerima manfaat Ternak Domba Medal Selayu Karoya Beneficiaries - Medal Selayu Karoya Goat Farm	-	-	14	15
UP Brantas Brantas GU	Penerima manfaat langsung Rumah Edukasi porang Direct Beneficiaries - Porang Education House	38	42	63	96
UBJOM Indramayu Indramayu OMSBU	Penerima manfaat Wisata Pantai Plentong Beneficiaries - Plentong Beach Tourism	537	537	652	683
	Penerima manfaat Sistem Pertanian Organik Beneficiaries - Organic Farming System	-	-	-	80
UBJOM Paiton-9 Paiton-9 OMSBU	Penerima manfaat Program Kampung Iklim Desa Binor Beneficiaries - Climate Village Program of Binor Village	-	300	51	30
UBJOM Tenayan Tenayan OMSBU	Penerima manfaat Budidaya Cacing Tanah Beneficiaries - Worm Cultivation	-	-	5	8
	Penerima manfaat Pengembangan Taman Bunga Okura Beneficiaries - Okura Garden Development	-	-	20	20
UBJOM Rembang Rembang OMSBU	Penerima manfaat langsung hidroponik Hydroponic direct beneficiaries	10	15	25	35
	Penerima manfaat langsung budidaya kambing Direct beneficiaries - Goat Cultivation	15	17	18	20
	Penerima manfaat tidak langsung budidaya kambing Indirect beneficiaries - Goat Cultivation	536	725	950	1.250
	Penerima manfaat langsung pelatihan menjahit untuk ODGJ Beneficiaries - sewing training for ODGJ	10	12	15	16
UBJOM Arun Arun OMSBU	Penerima manfaat langsung hidroponik Direct beneficiaries - Hydroponic	21	21	21	21
BPWC CRMU	penerima manfaat langsung kerajinan enceng gondok Beneficiaries - Water hyacinth craft	58	60	65	70
Total penerima manfaat Total beneficiaries		2.327	4.898	8.946	12.362

Terjadi pergeseran prioritas program pada tahun 2020. Evaluasi secara partisipatif tidak bisa dilakukan secara menyeluruh pada seluruh program, protokol kesehatan membatasi untuk bisa dilakukan kegiatan FGD untuk pemetaan ulang secara penuh. Dari monitoring yang kami lakukan beberapa program tidak bisa berjalan lancar dan dialihkan menjadi pada kegiatan penanganan dampak Covid-19 pada masyarakat. [103-3]

There was a shift of program priorities in 2020. Evaluation in participatory manner can not be conducted entirely in all programs. The health protocols limit the FGD activity to be fully remapping. From the monitoring that we conduct, several programs can not run smoothly and are transferred into the activity of handling Covid-19 impacts to the community. [103-3]



MENDORONG PERTUMBUHAN EKONOMI LOKAL MELALUI PENGUATAN KEBERADAAN PASAR TENAGA LOKAL [202-1] ENCOURAGING LOCAL ECONOMIC GROWTH THROUGH THE STRENGTHENING OF LOCAL LABOR MARKET EXISTENCE [202-1]

Keberadaan PJB pada berbagai lokasi unit pembangkit diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal melalui penguatan keberadaan pasar tenaga lokal. Sebagai perusahaan nasional, PJB berkontribusi untuk mendorong tumbuhnya pasar tenaga kerja. Pertumbuhan pasar tenaga kerja lokal bukan hanya oleh kebutuhan PJB tetapi juga rantai nilai yang ikut berkembang seiring keberadaan PJB. Karena hal tersebut PJB berupaya memberikan remunerasi lebih tinggi dari Upah Minimum lokal. Pemberian remunerasi yang lebih baik diharapkan bisa mendorong konsumsi yang lebih besar sehingga berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal.

PT PJB telah memastikan sistem remunerasi Perusahaan telah sesuai dengan peraturan Perusahaan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sistem yang digunakan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, pemberian upah didasarkan atas klasifikasi jabatan, masa kerja, beban kerja, lokasi kerja, dan prestasi kerja. Hal ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan perempuan agar dapat berprestasi tanpa khawatir adanya bentuk diskriminasi gender. Pemberian upah di PT PJB didasari dengan sistem *closed payroll*. Pemberian upah di setiap lokasi unit kerja juga diatas dari rata-rata Upah Minimum Regional terkait. [103-2]

Rasio standar upah karyawan terendah berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional Berdasarkan data berikut, seluruh unit kerja PJB berada di atas 100% dari UMR yang ada. [202-1]

PJB existence in various generation unit locations is expected can provide contribution in driving local economy growth through the strengthening of local labor market existence. As the national company, PJB contributes to encourage the growth of worker markets. The growth of local labor market is not only by PJB's needs, but also the value chain that develops in line with PJB existence. Therefore, PJB strives to provide a higher remuneration than Regional Minimum Wage. A better provision of remuneration is expected can encourage the greater consumption so as to contribute in local economic growth.

The Company has ensured that the Company's remuneration system is following the Company regulations and applicable statutory provisions. The system used in order to improve work performance, the provision of wages is based on the positions classification, years of service, workload, work location, and work performance. It can be a motivation for female employees to be able to achieve without worrying on any form of gender discrimination. Wages allocation at PJB is according to the closed payroll system. Wages in respective work unit location are also above the relevant Regional Minimum Wage. [103-2]

The standard ratio of the lowest employee wages by gender to regional minimum wage. According to the following data, all PJB work units are above 100% of the existing RMW. [202-1]

Perbandingan Besaran Upah Karyawan Golongan Terendah Perusahaan dengan UMK/UMP di Lokasi Unit Kerja PJB pada 2020

Comparison of the Company Lowest Group Wage with RMW/PMW in PJB Work Unit Location in 2020

No	Nama Wilayah Region Name	Nama Unit Unit Name	Gaji Karyawan Golongan Terendah The Lowest Group of Employees Salary	UMK – UMP Tahun 2020 RMW/PMW in 2020	Rasio (%) Ratio (%)
1	Kabupaten Malang Malang District	UP Brantas Brantas GU	Rp 5.125.206	Rp 3.018.275	170%
2	Kabupaten Purwakarta Purwakarta District	UP Cirata dan BPWC Cirata GU and CRMU	Rp 4.810.000	Rp 4.039.067	119%
3	Kabupaten Gresik Gresik District	UP Gresik dan UPHT Gresik GU and MSUEA	Rp 5.593.000	Rp 4.197.030	133%



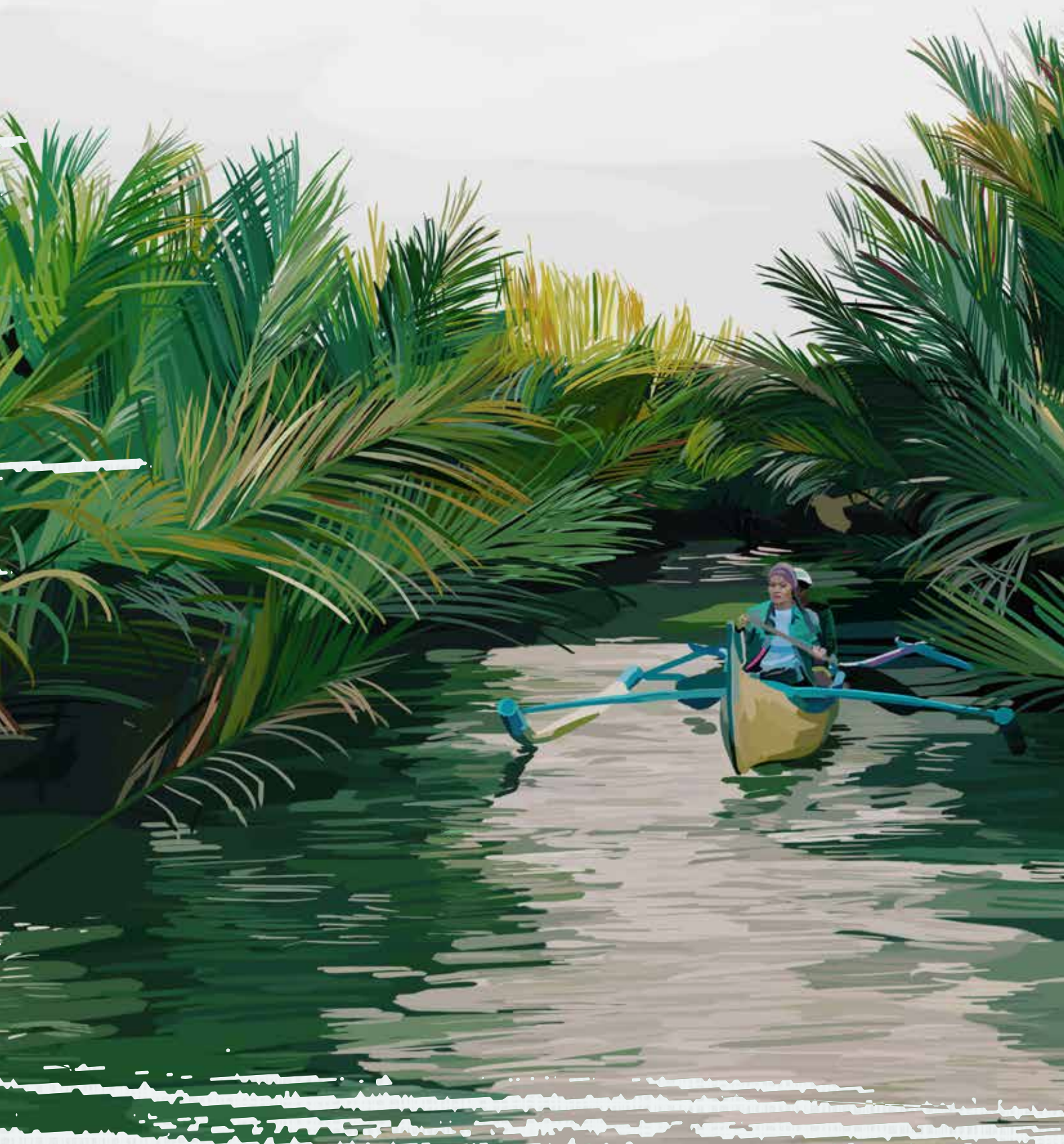
No	Nama Wilayah Region Name	Nama Unit Unit Name	Gaji Karyawan Golongan Terendah The Lowest Group of Employees Salary	UMK - UMP Tahun 2020 RMW/PMW in 2020	Rasio (%) Ratio (%)
4	Kota Surabaya Surabaya City	Kantor Pusat, UBJOM Luar Jawa 1 dan 2, PJB Academy Head Office, Outside Java 1 and 2 OMSBU, PJB Academy	Rp 4.966.000	Rp 4.200.479	118%
5	Kabupaten Bekasi Bekasi District	UP Muara Tawar Muara Tawar GU	Rp 5.101.750	Rp 4.498.961	113%
6	Kabupaten Probolinggo Probolinggo District	UP Paiton, UBJOM Paiton Paiton GU, Paiton OMSBU	Rp 4.875.750	Rp 2.503.265	195%
7	DKI Jakarta	Muara Karang, UPHB, Kantor Perwakilan PT PJB, UBANG Muara Karang GU, MSUWA, PJB Representative Office, UBANG	Rp 5.339.126	Rp 4.267.349	125%
8	Kabupaten Indramayu Indramayu District	UBJOM Indramayu Indramayu OMSBU	Rp 9.240.426	Rp 2.297.931	402%
9	Kabupaten Rembang Rembang District	UBJOM Rembang Rembang OMSBU	Rp 10.018.000	Rp 1.802.000	556%
10	Kabupaten Pacitan Pacitan District	UBJOM Pacitan Pacitan OMSBU	Rp 9.245.000	Rp 1.913.321	483%
11	Kabupaten Tuban Tuban District	UBJOM Tanjung Awar-Awar Tanjung Awar-Awar OMSBU	Rp 10.586.094	Rp 2.532.234	418%
12	Kota Balikpapan Balikpapan District	UBJOM Kaltim Teluk Kaltim Teluk OMSBU	Rp 7.040.030	Rp 3.069.315	229%
13	Kota Pekanbaru Pekanbaru District	UBJOM Tenayan Tenayan OMSBU	Rp 7.248.000	Rp 2.997.971	242%
14	Kabupaten Pulang Pisau Pulang Pisau District	UBJOM Pulang Pisau Pulang Pisau OMSBU	Rp 7.248.000	Rp 2.947.368	246%
15	Lhokseumawe NAD	UBJOM Arun Arun OMSBU	Rp 14.053.196	Rp 3.165.031	444%

Data di atas menampilkan gaji terendah pada tahun 2020, karena pada tahun tersebut tidak ada perekrutan baru dan PJB belum menetapkan remunerasi *entry level* baru. Pemberian upah di atas UMR telah dilakukan pada seluruh Unit pembangkit PJB. Pemenuhan kebijakan perusahaan untuk memberikan upah diatas UMR di monitor secara reguler dengan melakukan *update* kebijakan UMR untuk setiap daerah. Penyesuaian juga dilakukan dengan mempertimbangkan biaya hidup dan pasar tenaga kerja pada lokasi Unit Pembangkit PJB.

Untuk periode mendatang PJB akan melakukan penetapan Unit Pembangkit yang signifikan berpotensi memberikan dampak ekonomi langsung dari operasional bisnis PJB untuk diselaraskan potensi dampak tersebut dengan berbagai inisiatif pengembangan masyarakat untuk mendapatkan dampak positif sosial ekonomi pada masyarakat lokal. [103-3]

The data above showed the lowest salary in 2020, it was due to there was no new recruitment and PJB had not been determined the new entry level remunerations in 2020. The provision of wage above the RMW has been conducted in the entire PJB Generation Units. The fulfillment of the Company's obligation to provide wage above the RMW is regularly monitored by updating the RMW policy for every region. The adjustment is also conducted by considering the life costs and worker markets in PJB Generation Unit location.

For the future period, PJB will determine the Generation Unit with significant potential to provide direct economic impact from PJB's business operations to align the potential impact with various community development initiatives to obtain socio-economic positive impacts in local community. [103-3]





LAMPIRAN

APPENDIX



www.ptpjb.com





INDEK REFERENSI SILANG GRI

CROSS REFERENCE INDEX OF GRI

Aspek Material Material Aspect	Disclosure	Topik Spesifik Specific Topic	Halaman Page
[102] Pengungkapan umum General Disclosure	Profil Organisasi Organization Profile		
	102-1	Nama Organisasi Organization Name	69
	102-2	Kegiatan, Merek, Produk, dan Jasa Activities, Brands, Products and Services	64
	102-3	Lokasi Kantor Pusat Head Office Location	69
	102-4	Lokasi Operasi Operational Location	73, 82
	102-5	Kepemilikan dan Bentuk Hukum Ownership and Legal Form	71
	102-6	Pasar yang dilayani Served Market	73, 82
	102-7	Skala Organisasi Organization Scale	70
	102-8	Informasi Mengenai Karyawan dan Pekerja Lain Information About Employees and Other Workers	70
	102-9	Rantai Pasokan Supply chain	80
	102-10	Perubahan signifikan pada organisasi dan rantai pasokannya Significant changes in the organization and its supply chain	84-85
	102-11	Pendekatan atau Prinsip Pencegahan Prevention Approach or Principle	97, 152
	102-12	Inisiatif Eksternal External Initiative	23-36, 112
	102-13	Keanggotaan Asosiasi Association membership	37
	Strategi Strategy		
	102-14	Pernyataan dari Pembuat Keputusan Senior Statement from Senior Decision Maker	6-14
	102-15	Dampak utama, risiko, dan peluang Key impacts, risks and opportunities	8
	Etika dan Integritas Ethics and Integrity		
	102-16	Nilai, Prinsip, Standar dan Norma Perilaku Values, Principles, Standards and Norms of Behavior	66
	102-17	Mekanisme untuk Saran dan Kekhawatiran tentang Etika Mechanisms for Ethics Suggestions and Concerns	67, 109
	Tata Kelola Governance		
	102-18	Struktur Tata Kelola Governance Structure	88, 89
	102-28	Mengevaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi Evaluating the performance of the highest governance	89
	Keterlibatan Pemangku Kepentingan Stakeholder Engagement		
	102-40	Daftar kelompok pemangku kepentingan List of Stakeholders	43-50
	102-41	Perjanjian Perundingan Kolektif Collective Bargaining Agreement	176
	102-42	Mengidentifikasi dan memilih pemangku kepentingan Identify and Select Stakeholders	43-50
	102-43	Pendekatan terhadap keterlibatan pemangku kepentingan Approach to Stakeholder Engagement	44-50
	102-44	Topik utama dan masalah yang dikemukakan Main topics and issues	44-50
	Praktik Pelaporan Reporting Practices		
	102-45	Entitas yang termasuk dalam laporan keuangan dikonsolidasi Entities included in the consolidated financial statements	38
	102-46	Menetapkan isi laporan dan Batasan topik Establishing report content and topic limits	51-52
	102-47	Daftar topik material List of material topics	56-57
	102-48	Penyajian kembali informasi Restatements of information	38
	102-49	Perubahan dalam Pelaporan Changes in reporting	38
	102-50	Periode Pelaporan Reporting period	38
	102-51	Tanggal Pelaporan Terbaru Date of most recent report	38
	102-52	Siklus Pelaporan Reporting cycle	38
	102-53	Titik kontak untuk pertanyaan mengenai laporan Contact point for questions regarding the report	39
	102-54	Klaim bahwa pelaporan sesuai dengan Standar GRI Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	38
	102-55	Indeks Isi GRI GRI context index	232
	102-56	Assurance oleh pihak eksternal External assurance	



Aspek Material Material Aspect	Disclosure	Topik Spesifik Specific Topic	Halaman Page
[201] Kinerja Ekonomi Economic Performance	103-1	Penjelasan topik Kinerja Ekonomi dan Batasannya Explanation of Economic Performance and Limitation topics	56, 58
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	116, 119, 121
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	117, 121
	201-1	Nilai ekonomi langsung yang dihasilkan dan didistribusikan Direct economic value generated and distributed	117
	201-2	Implikasi finansial serta risiko dan peluang lain akibat dari perubahan iklim Financial implications as well as other risks and opportunities resulting from climate change	120
	201-3	Kewajiban program pensiun manfaat pasti dan program pensiun lainnya Obligations for defined benefit pension plans and other pension plans	121
[202] Keberadaan Pasar Market Presence	103-1	Penjelasan topik Keberadaan Pasar dan Batasannya Explanation of Market Existence and Limitation topics	56, 58
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	228
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	229
	202-1	Rasio standar upah karyawan <i>entry-level</i> berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional Ratio of entry-level employee wages standard by gender to regional minimum wage	228
[203] Dampak ekonomi tidak langsung Indirect economic impact	103-1	Penjelasan Topik Dampak ekonomi tidak langsung dan Batasannya Explanation of Indirect economic impact and Limitation topics	56, 58
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	216, 221
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	220, 227
	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan Infrastructure investment and service support	220, 221
	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan Significant indirect economic impacts	213, 215, 221-223, 226-227
[205] Anti Korupsi Anti Corruption	103-1	Penjelasan topik anti korupsi dan Batasannya Explanation of Anti Corruption and Limitation topics	56, 59
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	100, 101
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	100, 107
	205-1	Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi Operations assessed as having risks related to corruption	104
	205-2	Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur anti-korupsi Communication and training on anti-corruption policies and procedures	106, 107
	205-3	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil Proven corruption incidents and actions	108,109,110
[302] Energi Energy	103-1	Penjelasan Topik Energi dan Batasannya Explanation of Energy and Limitation topics	56, 59
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	124, 125
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	125, 126
	302-1	Konsumsi Energi Dalam Organisasi Organizations Energy Consumption	126, 127
	302-4	Pengurangan Konsumsi Energi Energy Consumption Reduction	125-126
[303] Air Water	103-1	Penjelasan Topik Air dan Batasannya Explanation of Water and Limitation topics	56, 59
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	128, 130
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	128, 131
	303-1	Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama Interaction with water as a shared resource	129
	303-2	Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air Management of impacts related to water discharge	129
	303-3	Pengambilan air Water intake	130
	303-5	Konsumsi air Water consumption	129, 130



Aspek Material Material Aspect	Disclosure	Topik Spesifik Specific Topic	Halaman Page
[304] Keanekaragaman Hayati Biodiversity	103-1	Penjelasan topik Keanekaragaman Hayati dan Batasannya Explanation of Biodiversity and Limitation topics	56, 59
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	132
	103-3	Evaluasi pendekatan manajemen Management approaches evaluation	132
	304-2	Dampak signifikan dari kegiatan, produk, dan jasa pada keanekaragaman hayati Significant impact from activities, products, and services on biodiversity	132
[305] Emisi Emission	103-1	Penjelasan topik emisi dan Batasannya Explanation of Emission and Limitation topics	56, 59
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	134, 135, 138, 139
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	138, 139
	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) Langsung Direct GHG Emissions (Scope 1)	135
	305-5	Pengurangan Emisi GRK GHG Emission Reduction	136
	305-7	Nitrogen Oksidan (NO _x), Sulfur Oksida (SO _x), dan Emisi Udara yang Signifikan Lainnya Nitrogen Oxidant (NO _x), Sulfur Oxide (SO _x), and Other Significant Air Emissions	138, 139
[306] Air Limbah dan Limbah Wastewater and Waste	103-1	Penjelasan topik Air Limbah dan Limbah serta Batasannya Explanation of Wastewater and Waste as well as Limitation topics	56, 59
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	143, 144
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	144
	306-1	Pelepasan Air Berdasarkan Mutu & Tujuan Release of Water Based on Quality & Purpose	144, 145
	306-2	Limbah berdasarkan jenis dan metode pembuangan Waste based on the types and disposal methods	148, 149
	306-4	Pengangkutan Limbah Berbahaya Hazardous Waste Transportation	146, 148
[307] Kepatuhan Lingkungan Environmental Compliance	103-1	Penjelasan topik kepatuhan lingkungan dan Batasannya Explanation of Environmental Compliance and Limitation topics	56, 60
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	151
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	151
	307-1	Kepatuhan Lingkungan Environmental Compliance	152
[401] Kepegawaian Employment	103-1	Penjelasan topik kepegawaian dan Batasannya Explanation of Employment and Limitation topics	56, 60, 158, 159
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	158, 159, 161, 162
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	159
	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan Recruitment of new employees and employee turnover	159-161
	401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	162
	401-3	Cuti melahirkan Maternity leave	164
[402] Hubungan Industrial Industrial Relationship	103-1	Penjelasan topik Hubungan Industrial dan Batasannya Explanation of the topic of Industrial Relations and its Boundaries	56, 60
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	176, 177
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	178
	103-3	Hubungan Tenaga Kerja/Manajemen Manpower/Management Relations	177



Aspek Material Material Aspect	Disclosure	Topik Spesifik Specific Topic	Halaman Page
[403] Keselamatan & Kesehatan Occupational Health & Safety	103-1	Penjelasan topik Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Batasannya Explanation of Occupational Health and Safety and Limitation topics	57, 60
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	185, 186, 194
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	187
	403-1	Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Occupational health and safety management system	186, 187
	403-2	Pengidentifikasian bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	192, 194
	403-3	Layanan kesehatan kerja Occupational health services	194
	403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	196
	403-5	Pelatihan pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja Worker training regarding occupational health and safety	198
	403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja Occupational health quality improvement	194
	403-7	Pencegahan dan mitigasi dampak-dampak keselamatan dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts that directly related to business relationships	201
	403-8	Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Workers included in the occupational health and safety management system	201
	403-9	Kecelakaan kerja Work accidents	201
	403-10	Penyakit Akibat Kerja Occupational Disease	201
[404] Pelatihan & Pendidikan Education and Training	103-1	Penjelasan topik Pelatihan & Pendidikan dan Batasannya Explanation of Education & Training and Limitation topics	57, 60, 166
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	166, 169
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	170
	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per karyawan Average hours of training per year per employee	168
	404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan Programs to improve employee skills and transition assistance programs	168
[405] Keanekaragaman dan kesempatan setara Diversity and equal opportunities	103-1	Penjelasan topik Keanekaragaman dan kesempatan setara serta Batasannya Explanation of Diversity and equal opportunities and Limitation topics	57, 60, 172
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	172
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	172
	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan Diversity of governance bodies and employees	172
	405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki The ratio of basic salary and remuneration for female compared to male	173
[407] Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif Freedom of Association and Collective Negotiations	103-1	Penjelasan topik Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif serta Batasannya Explanation of Freedom of Association and Collective Negotiation and Limitation topics	57, 60
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	178
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	178
	407-1	Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif Freedom of Association and Collective Negotiation	178



Aspek Material Material Aspect	Disclosure	Topik Spesifik Specific Topic	Halaman Page
[410] Praktik Keamanan Safety Practices	103-1	Penjelasan topik Praktik Keamanan dan Batasannya Explanation of Safety Practices and Limitation topics	57, 61
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	180
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	181
	410-1	Praktik Keamanan Safety Practices	181
[413] Masyarakat lokal Local Community	103-1	Penjelasan topik Masyarakat lokal dan Batasannya Explanation of Local Community and Limitation topics	57, 61
	103-2	Pendekatan Manajemen Management Approach	210, 216
	103-3	Evaluasi Pendekatan Manajemen Management Approaches Evaluation	213
	413-1	Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan Operations with the involvement of local communities, impact assessments, and development programs	213-215



LEMBAR UMPAN BALIK

FEEDBACK FORM

Terima kasih telah membaca Laporan Keberlanjutan PT Pembangkitan Jawa-Bali tahun 2020. Untuk meningkatkan kinerja keberlanjutan Perusahaan mohon kesediaan para pemangku kepentingan untuk memberikan umpan balik setelah membaca Laporan Keberlanjutan ini dengan mengirimkan *email* atau formulir ini melalui fax/pos.

Thank you for reading the 2020 Sustainability Report of PT Pembangkitan Jawa-Bali. In order to improve sustainability performance of company, we would like to ask all stakeholders to kindly provide feedback after reading this Sustainability Report by sending email or this form by fax/mail.

Data Diri Biodata

Nama (bila berkenan) Name (if you please)	:	
Institusi/Perusahaan Institution/Company	:	
Telepon/HP Phone/Mobile	:	

Golongan Pemangku Kepentingan (berikan tanda ✓ yang sesuai) Stakeholders Group (Please give ✓ for the most appropriate answer)

☐ Pemerintah Government ☐ Masyarakat Community ☐ LSM NGO	☐ Media ☐ Perusahaan Corporate ☐ Akademik Academic	☐ Lain-lain, mohon sebutkan Others, please state
--	---	---

Mohon pilih jawaban yang paling sesuai (berikan tanda ✓ pada jawaban) Please choose the most appropriate answer (Please give ✓ on the answer)

Laporan ini bermanfaat untuk Anda This report is useful for you ☐ Sangat tidak setuju Strongly Disagree ☐ Tidak setuju Disagree ☐ Netral Neutral ☐ Setuju Agree ☐ Sangat Setuju Strongly Agree	Laporan ini menarik This report is interesting ☐ Sangat tidak setuju Strongly Disagree ☐ Tidak setuju Disagree ☐ Netral Neutral ☐ Setuju Agree ☐ Sangat Setuju Strongly Agree
Laporan ini mudah dimengerti This report is easy to be understood ☐ Sangat tidak setuju Strongly Disagree ☐ Tidak setuju Disagree ☐ Netral Neutral ☐ Setuju Agree ☐ Sangat Setuju Strongly Agree	Laporan ini meningkatkan kepercayaan Anda terhadap keberlanjutan Perusahaan This report increases your trust in the Company's sustainability ☐ Sangat tidak setuju Strongly Disagree ☐ Tidak setuju Disagree ☐ Netral Neutral ☐ Setuju Agree ☐ Sangat Setuju Strongly Agree
Laporan ini menggambarkan kinerja Perusahaan dalam pembangunan berkelanjutan This report describes the Company's performance in sustainability development ☐ Sangat tidak setuju Strongly Disagree ☐ Tidak setuju Disagree ☐ Netral Neutral ☐ Setuju Agree ☐ Sangat Setuju Strongly Agree	



Mohon untuk memberikan saran/usul/komentar Anda atas laporan ini
Please give your advice/suggestions/comments on this report

Terima kasih atas partisipasi Anda. Mohon agar formulir ini dikirimkan ke alamat berikut:
Thank you for your participation. Please kindly to send this feedback form to address below:

PT Pembangunan Jawa-Bali

Jl. Ketintang Baru No. 11
Surabaya, Jawa Timur
60231 - Indonesia

Phone : +62 31 8283 180
Fax : +62 31 8283 183
Email : info@ptpjb.com

www.ptpjb.com

2020

Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report



PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB)

Jl. Ketintang Baru No. 11
Surabaya (60231)
Jawa Timur, Indonesia

☎ +62 31 8283 180
📠 +62 31 8283 183
✉ info@ptpjb.com

www.ptpjb.com