

COMMITTED TO
SUSTAINABLE
GROWTH



LAPORAN KEBERLANJUTAN 2012
SUSTAINABILITY REPORT 2012

KOMITMEN UNTUK
PERTUMBUHAN YANG
BERKELANJUTAN

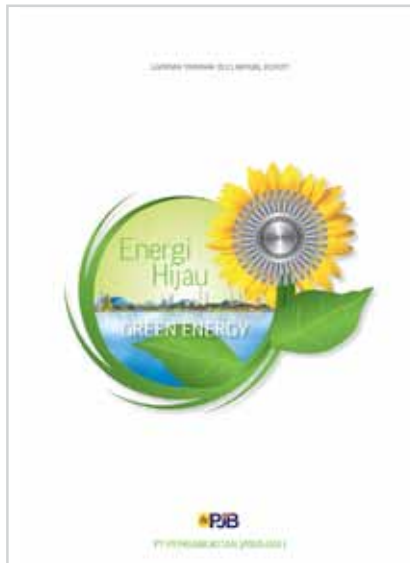
Daftar isi

Table of Content

	PERJALANAN LAPORAN PEMBANGUNAN KEBERLANJUTAN PJB	2	SUSTAINABILITY REPORT MILESTONE
	IKHTISAR KINERJA PEMBANGUNAN KEBERLANJUTAN	3	SUSTAINABLE DEVELOPMENT PERFORMANCE HIGHLIGHT
	SAMBUTAN DEWAN KOMISARIS	5	REPORT FROM BOARD OF COMMISSIONERS
	DEWAN KOMISARIS	8	BOARD COMMISSIONER
	SAMBUTAN DIREKTUR UTAMA	9	REPORT FROM THE BOARD OF DIRECTORS
	DIREKTUR	13	BOARD OF DIRECTOR
	VISI DAN MISI	14	VISION AND MISSION
	TENTANG LAPORAN KEBERLANJUTAN	15	ABOUT SUSTAINABILITY REPORT
	PROFIL PERUSAHAAN	18	COMPANY PROFILE
	STRUKTUR ORGANISASI	27	ORGANIZATIONAL STRUCTURE
	PENGHARGAAN DAN SERTIFIKASI	28	AWARD AND CERTIFICATION
	TATA KELOLA KEBERLANJUTAN	38	GOOD CORPORATE SUSTAINABILITY
	SUMBER DAYA MANUSIA	49	HUMAN RESOURCES
	KOMITMEN TERHADAP KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)	62	COMMITMENT FOR OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY
	KONTRIBUSI TERHADAP PEREKONOMIAN NEGERI	64	CONTRIBUTION FOR COUNTRY ECONOMY
	PRODUK DAN JASA	66	PRODUCT AND SERVICE
	KOMITMEN TERHADAP LINGKUNGAN	76	COMMITMENT TOWARDS ENVIRONMENT
	PROGRAM TANGGUNGJAWAB SOSIAL PJB	86	PJB SOCIAL RESPONSIBILITY PROGRAM
	AKADEMI KOMUNITAS PJB	92	AKADEMI KOMUNITAS PJB
	GRI INDEKS	100	GRI INDEX

Perjalanan Laporan Pembangunan Keberlanjutan PJB (3.2)

Sustainability Report Milestone (3.2)



PT PJB telah melakukan 2 (dua) kali penyusunan Laporan Keberlanjutan dimulai dari tahun 2011 hingga 2012.



PT PJB has published two (2) Sustainability Report from 2011 to 2012 period.



Ikhtisar Kinerja Pembangunan Keberlanjutan

Sustainable Development Performance Highlight



IKHTISAR KINERJA PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN Sustainable Development Performance Highlight		
KINERJA Performance	PROGRAM YANG DIJALANKAN Implemented Program	CAPAIAN Realization
Ekonomi Economy	- Peningkatan kesiapan pembangkit dan efisiensi. - Plant readiness and efficiency improvement. - Program investasi yang terarah. - well-directed investment program. - Pengendalian mutu produk. - Products quality control.	- Pendapatan dan laba melebihi target. - Revenue and income exceeding target. - Peningkatan kontribusi pada perekonomian. - Contribution to economy increase. - Kepuasan pelanggan, perpanjangan kontrak penjualan. - Customers Satisfaction, Sales Contract Extension.
Lingkungan Environment	- Pemenuhan standar pengelolaan lingkungan. - Environment management standard compliance. - Peningkatan produksi berjalan dengan baik. - Increasing operating production appropriately.	- Perpanjangan sertifikasi pengelolaan lingkungan yang terakreditasi. - Accredited Environment management certification. - Emisi yang tidak melewati ambang batas. - Emission below the limit implemented.
Pengembangan SDM HR Development	- Rekrutmen SDM yang berkualitas. - High-quality HR Recruitment. - Pelatihan SDM berkesinambungan, remunerasi sesuai kinerja. - Sustainable HR training, remuneration based on performance. - Program benefit karyawan. - Employees benefit program.	- SDM berkompeten, berdedikasi dengan komposisi berimbang. - Competent and dedicated HR with balance composition. - Kompetensi, motivasi dan kinerja SDM. - HR competency, motivation and performance. - Turn-over rendah, lingkungan kerja kondusif. - Low turn-over, favorable working sphere.
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Occupational Health and Safety	- Pemenuhan dan pemeriksaan standar pengelolaan K3 - HSE Standard compliance and assessment. - Pelatihan dan pemantauan pelaksanaan K3. - HSE Implementation training and monitoring. - Pemeriksaan kesehatan karyawan dan keluarga. - Employees and families health check-up.	- Perpanjangan sertifikasi standar pengelolaan K3. - HSE management standard certification roll over. - Penurunan tingkat kekecenderungan kecelakaan dengan kehilangan jam kerja. - Occupational accident and working hours loss rate decrease. - Penurunan tingkat absensi pekerja karena sakit. - Reducing employees' working absence due to illness.
Pengembangan Masyarakat Community Development	- Penyusunan program dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan. - Program preparation participating every stakeholders. - Kegiatan yang meliputi aspek ekonomi, sosial dan lingkungan. - Several activities including economy, social and environment. - Pengelolaan hubungan dengan pemangku kepentingan. - Relationship with stakeholders management.	- Pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat berlangsung baik. - Appropriate community empowerment program implementation. - Berkembangnya ekonomi daerah serta peningkatan kesejahteraan masyarakat. - Regional economy and community welfare growth. - Harmonisnya Hubungan dengan masyarakat tempatan. - Harmonious relationship with local community.

KINERJA EKONOMI (RP MILIAR)
ECONOMIC PERFORMAMANCE (RP BILLION)

KINERJA EKONOMI (RP MILIAR) Economic Performance (Rp Billion)		
	2011	2012
Jumlah Perolehan Nilai Ekonomi Total of Economic Value Achievement	25.236,16	23.048,76
Jumlah Nilai Ekonomi Yang Didistribusikan Total of Economic Value distributed	25.121,57	22.168,49
Pembayaran Imbal Jasa untuk Pegawai Personnel expenses	772,92	915,50
Pengeluaran Pajak untuk Pemerintah Expenditures For Government Tax	359,49	295,42
Pengeluaran untuk Masyarakat Expenditures For Community Development	8,53	10,23

KINERJA LINGKUNGAN (NILAI MAKSIMAL)
ENVIRONMENT PERFORMANCE (MAXIMUM SCORE)

KINERJA LINGKUNGAN (NILAI MAKSIMAL) Environment Performance (maximum score)								
PARAMETER Parameters	2011				2012			
	Gresik	Paiton	Muara Karang	Muara Tawar	Gresik	Paiton	Muara Karang	Muara Tawar
Kualitas Udara Emisi Quality of Emmision Air								
SO2 (mg/NM3) SO2 (mg/NM3)	151	383	164.95	168.39	804	199	152.36	124.56
NOx (mg/Nm3) NOx (mg/Nm3)	257	113	230.84	293.42	198	114	256.37	273.84
Debu Ash (mg/NM3) Debu Ash (mg/NM3)	78.8	175	29.68	25.84	124	103.7	27.19	92.76
Opasitas Opacity (%) Opasitas Opacity (%)	3.3	10	10	15	0	0	10	15
Kualitas Air Limbah Quality of Waste Water								
pH pH	8	8.86	9	8.58	7.5	8.08	7.93	8.1
TSS (mg/l) TSS (mg/l)	14	65	182	298	6	19	47	145

KINERJA SOSIAL
SOCIAL PERFORMANCE

DANA CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (RP MILIAR) Corporate Social Responsibility Budget (Rp Billion)		
PROGRAM BIDANG CSR CSR Program	2011	2012
Pendidikan Masyarakat Public Education	1.41	2.77
Kesehatan Masyarakat Public Health	1.68	1.34
Ekonomi dan Sosial Keagamaan Socio-Economy and Religious	3.80	2.78
Kamtibmas dan Lingkungan Hidup Social Order and Environment	1.64	3.34
Jumlah Total	8.53	10.23

Sambutan Dewan Komisaris

Board Of Commissioners Report



BAGIYO RIAWAN
Komisaris Utama
President Commissioner

Laporan ini memberikan gambaran tentang upaya-upaya yang dilakukan secara menyeluruh oleh jajaran Direksi beserta karyawan PJB selama tahun 2012 sebagai perwujudan komitmen dalam menjaga keseimbangan dan meningkatkan kontribusi positif Perusahaan dalam bidang ekonomi, lingkungan dan sosial kemasyarakatan bagi para pemangku kepentingan.

The report provides illustration regarding comprehensive efforts carried by the Board of Directors and Management as well as PJB employees during 2012 as the commitment concretization in preserving balance and enhancing corporate positive contribution on economy, environment and socio-economic aspects for the stakeholders.

Para Pemangku Kepentingan yang terhormat,

Atas nama seluruh Dewan Komisaris, saya menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya atas upaya yang dilakukan oleh jajaran Direksi beserta karyawan yang telah bekerja keras sehingga PJB mampu mencatatkan kinerja ekonomi, kinerja lingkungan dan kinerja sosial yang baik pada tahun 2012. Salah satu prestasi yang membanggakan adalah diperolehnya penghargaan atas Kinerja Excellence Malcom Baldrige Criteria dimana PJB berhasil meraih skor 586 dan berada pada band *Emerging Industry Leader*. Apresiasi juga kami berikan atas usaha dan keberhasilan PJB dalam menyusun Laporan Keberlanjutan ini.

Laporan Keberlanjutan ini merupakan laporan tahun kedua yang disusun berdasarkan standar GRI sebagaimana laporan terdahulu. Laporan ini memberikan gambaran tentang upaya-upaya yang dilakukan secara menyeluruh oleh jajaran Direksi beserta karyawan PJB selama tahun 2012 sebagai perwujudan komitmen dalam menjaga keseimbangan dan meningkatkan kontribusi positif Perusahaan dalam bidang ekonomi, lingkungan dan sosial kemasyarakatan bagi para pemangku kepentingan.

Dear Shareholders,

On behalf of the Board of Commissioners, I delivered highest appreciation to every effort performed by the Board of Directors and employees for their hard works that PJB was succeeded in recording positive economic, environment and social performance in 2012. One of the proud achievement was Malcom Baldrige Criteria Excellence Performance where PJB recorded 586 score and considered as Emerging Industry Leader band. The appreciation is also addressed on behalf of PJB business and achievement in preparing this report.

The Sustainability Report is the second report prepared based on GRI standard as earlier report. The report provides illustration on several initiatives carried comprehensively but he Board of Directors and PJB's employees throughout 2012 as our commitment concretization in preserving balance and enhancing corporate positive contribution on economy, environment and socio-community aspects for the Stakeholders.

PJB sebagai anak perusahaan PLN mempunyai andil yang cukup besar mendukung PLN dalam usaha penyediaan listrik di Indonesia khususnya di sistem kelistrikan Jawa-Bali. Tingkat kesiapan serta efisiensi pembangkit-pembangkit listrik PJB yang tinggi mempunyai peran besar membantu PLN dalam menyediakan energi listrik bagi konsumen dengan andal dan ekonomis, yang pada muaranya akan bermanfaat bagi masyarakat dan negara. Energi listrik mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari dan memiliki peran penting sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi baik regional maupun nasional. Pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan kebutuhan listrik mempunyai hubungan timbal balik, pertumbuhan listrik akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan ekonomi akan mendorong pertumbuhan kebutuhan listrik.

Komisaris memandang upaya Direksi dalam mewujudkan komitmen terhadap pelestarian alam dan lingkungan telah dilakukan dengan baik. Dalam menjalankan bisnis intinya PJB mengelola berbagai jenis pembangkit listrik dengan memanfaatkan energi primer dari alam. Penggunaan sumber energi primer berupa fosil, seperti minyak, gas dan batu bara, dapat menghasilkan gas NOx, SO2, CO dan meningkatkan emisi gas buang ke udara bebas. Namun demikian, dengan komitmen terhadap pelestarian alam, PJB tetap berupaya mengurangi dampak kerusakan lingkungan antara lain dengan menekan emisi karbon pada pembangkit yang berbahan bakar minyak dan batubara, dengan tidak mengurangi kemampuan dalam memproduksi energi listrik untuk kepentingan pelanggan. PJB juga melakukan perawatan pembangkit secara berkala sehingga lebih efisien dalam mengonsumsi energi primer. Sementara itu, pemantauan emisi dan udara di sekitar pembangkitan yang secara rutin dilakukan oleh PJB menunjukkan hasil yang aman dan berada di bawah baku mutu.

PJB juga telah melaksanakan program-program pengelolaan dan pemantauan K3 dengan baik. Selama tahun 2012, di seluruh unit PJB relatif tidak terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja sehingga mendapatkan penghargaan di bidang K3 dari instansi ketenagakerjaan Pemerintah.

Kami juga memberikan penghargaan kepada Direksi atas segala kegiatan pada bidang sosial kemasyarakatan. Melalui berbagai program *Community Social Responsibility* PJB selalu berupaya memberikan kontribusi dalam peningkatan kehidupan masyarakat sekitar melalui pengembangan potensi masyarakat. PJB telah melaksanakan berbagai program-program terkait peningkatan pendidikan dan kesehatan masyarakat, peningkatan perekonomian dan sosial keagamaan, serta pelestarian lingkungan hidup. Dan

PJB as PLN subsidiaries holds significant role in supporting PLN regarding electricity supply business in Indonesia especially Jawa-Bali electricity System. High readiness level as well as PJB plants efficiency and readiness contribute role to support PLN in providing electricity power for the customers in reliable and economical manners that will lead to benefit for state and society. Electricity power holds significant roles on daily lives as well as the engine of economic growth both regional or national economy. Economic and electricity demand growth are interrelated, that electricity power growth will support economic growth, vice versa.

The Board of Commissioners perceived Board of Directors' efforts in realizing commitment towards natural and environment preservation had been performed appropriately. In carrying its core business, PJB manages various power plants by utilizing natural primary natural energy. Primary natural energy utilization in form of fossil fuel, such as oil, gas and coal, will produce NOx, SO2, CO gas as well as enhance gas emission to free air. Thus, within the commitment to preserve the environment, PJB is aimed to reduce environmental hazard namely by suppressing carbon emission on oil and coal fuel, by not reducing its ability in producing electricity for customers' interest. PJB also performs periodic plants maintenance that will be efficient in consuming primary energy. Meanwhile, emission and air monitoring surrounding the plants performed by PJB indicated secure result that is below the quality standard limit.

PJB also implements Occupational Health and Safety management and monitoring programs appropriately. Throughout 2012 in every PJB units were relatively secure with no occupational accident and disease due to occupational accident that received Occupational Health and Safety award from Government Manpower Agency.

We also deliver gratitude to the Board of Directors regarding socio-community activities. Throughout various Community Social Responsibility, PJB is always committed to provide contribution in enhancing surrounding community lives through society potential development. PJB has performed several program related with public education and health improvement. Indeed, respective efforts will always be improved in line with the Company's growth.



PJB telah melaksanakan berbagai program-program terkait peningkatan pendidikan dan kesehatan masyarakat, peningkatan perekonomian dan sosial keagamaan, serta pelestarian lingkungan hidup. Dan tentunya upaya-upaya ini akan terus ditingkatkan seiring dengan tumbuh dan berkembangnya usaha Perusahaan.

PJB has performed several program related with public education and health improvement. Indeed, respective efforts will always be improved in line with the Company's growth.



tentunya upaya-upaya ini akan terus ditingkatkan seiring dengan tumbuh dan berkembangnya usaha perusahaan.

Dengan pertumbuhan ekonomi global dan nasional yang semakin meningkat, PJB ke depan akan menghadapi tantangan yang lebih berat. Tingkat kompetisi dalam industri kelistrikan akan meningkat di tengah meningkatnya ekspektasi para pemangku kepentingan terhadap kontribusi PJB mendukung PLN dalam menyediakan energi listrik yang cukup, berkualitas dan dengan biaya yang ekonomis. Namun dengan komitmen tinggi, kerja keras dan didukung SDM yang profesional, Dewan Komisaris yakin PJB akan mampu menghadapi semua tantangan tersebut.

Sebagai penutup, kepada Direksi dan seluruh karyawan PJB kami menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya atas keuletan dan semangat yang tinggi dalam menghadapi tahun 2012 yang penuh tantangan. Semoga pada tahun-tahun mendatang PJB dengan semangat, pengabdian, serta kebulatan visi PJB akan tetap mampu mempertahankan dan meningkatkan pencapaian kinerja keberlanjutan dalam aspek ekonomi, lingkungan dan sosial.

Considering growing national and economic development, in the future, PJB will face more significant challenge. Competition level on national electricity industry will enhance in the midst of raising stakeholders' expectation towards PJB contribution to support PLN in providing appropriate, high quality and economical electricity power. But, with firm commitment, hard work and supported by professional HR, the Board of Commissioners is confident that will be able to overcome every challenges.

As closing statement, to the Board of Directors and all of PJB employees, we deliver highest appreciation on behalf of fortitude and hard work in overcoming challenging 2012. May in next future years, PJB with spirit, dedication and firm vision will still able to maintain and enhance sustainable development achievement on economy, environment and social aspects.

Surabaya, Mei 2013

Surabaya, May 2013

Atas Nama Dewan Komisaris

On behalf of the Board of Commissioners

Bagiyono Riawan

Komisaris Utama

President Commissioner

Dewan Komisaris

Board Of Commissioners



1. Bagiyo Riawan
Komisaris Utama
President Commissioner

2. Rachmat Harijanto
Komisaris
Commissioner

3. Boy Wahyu Pamudji
Komisaris
Commissioner

4. Agoes Triboesono
Komisaris
Commissioner

5. Didin Wahyudin
Komisaris
Commissioner

Sambutan Direksi

Report from the Board of Directors



SUSANTO PURNOMO

Direktur utama
President Director

Tahun 2012 merupakan tahun yang penuh tantangan, namun berkat kerja keras PJB berhasil mencapai kinerja yang membanggakan. PJB memperoleh penghargaan Indonesian Quality Award atas Kinerja Excellence Malcolm Baldrige Criteria dengan skor 586, dan berada pada band *Emerging Industry Leader*, meningkat dari tahun 2011 yang masih dalam band *Good Performance* dan merupakan pencapaian skor tertinggi di grup PT PLN (Persero). Pencapaian kinerja ini; yang di dalamnya tercakup kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial; merupakan wujud komitmen kami dalam mendukung upaya untuk mencapai tujuan Pembangunan Keberlanjutan.

2012 is challenging year, but due to the hard work, PJB succeeded in achieving proud performance. PJB awarded Indonesian Quality Award for Excellence Malcolm Baldrige Criteria with 586 score, and placed on *Emerging Industry Leader*, improving compared with 2011 that was only achieved *Good Performance* band as well as being the highest score achievement in PT PLN (Persero) group. The performance achievement, that is included economy, environment and social performances, as well as our commitment concretization in supporting the purpose to achieve Sustainable Development.

Para Pemangku Kepentingan yang terhormat,

Ini adalah untuk kedua kalinya PJB membuat Laporan Keberlanjutan dan terpisah dari Laporan Tahunan. Tujuan Laporan keberlanjutan ini adalah agar seluruh pemangku kepentingan memperoleh informasi berimbang tentang kinerja keberlanjutan perseroan selama tahun 2012 yang mencakup tiga aspek keberlanjutan perseroan yaitu aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan (*triple bottom line*).

Isu keberlanjutan bagi PJB memiliki makna strategis, oleh sebab itu isu lingkungan dan sosial menjadi bagian penting dalam perumusan strategi maupun kebijakan perseroan.

Penyusunan Laporan ini mengacu pada sistem pelaporan berstandar internasional yakni *Sustainability Reporting Guidelines* 3.0 melalui laporan ini, PJB ingin memberi gambaran mengenai kesungguhan perseroan untuk berpartisipasi dalam upaya pelestarian lingkungan dan pemberdayaan masyarakat.

Untuk mewujudkan "Visi Menjadi Perusahaan Pembangkit Tenaga Listrik Indonesia yang Terkemuka Dengan Standar Kelas Dunia" kami telah menetapkan arah pengembangan perusahaan yaitu **productivity** dan **growth**. Hal ini

Dear Shareholders,

This is for the second time PJB prepares Sustainable Report separately from the Annual Report. The purpose of the Sustainability Report is that every Stakeholders will acquire balance information regarding corporate sustainability performance during 2012 including three corporate sustainability aspects that are economy, social and environment (Triple Bottom Line).

PJB Sustainability Issue becomes strategic meaning, therefore, environment and social issues became important part on corporate policy and strategy formulation.

The report formulation refers to international standard reporting system that is Sustainability Reporting Guideline 3.0. Through this report, PJB aims to illustrate company's firm commitment to participate on environment reservation and community development efforts.

To realize "Vision to become Reputable Indonesian Electricity Company with World Class Standard we have implemented corporate development direction that is productivity and growth. This indicates that PJB will continuously enhance

mempunyai makna bahwa PJB akan senantiasa berusaha meningkatkan perekonomian para pemangku kepentingan, kinerja lingkungan dan kinerja sosial secara terus menerus.

Kontribusi Pada Perekonomian

Sebagai Perusahaan penyedia energi listrik berbasis sumber daya alam, PJB menyadari bahwa Perusahaan memiliki kontribusi signifikan terhadap penciptaan nilai-nilai ekonomi baik bagi para pemangku kepentingan maupun sistem perekonomian lokal, nasional, regional, bahkan sampai pada tingkat internasional. Penciptaan nilai-nilai ekonomi yang merupakan salah satu dimensi dari keberlanjutan dijalankan PJB seiring dengan kewajiban untuk melaksanakan tanggung jawab menjaga kelestarian lingkungan dan meningkatkan kepedulian pada sosial masyarakat.

Peran PJB dalam pembangunan ekonomi di Indonesia tidak hanya sebatas pada membayar kewajiban pajak kepada pemerintah dan melalui kegiatan CSR atau *community development*. Sebagai anak perusahaan PLN, PJB mempunyai peran mendukung PLN dalam usaha penyediaan energi listrik di Indonesia khususnya di Sistem Kelistrikan Jawa-Bali. Dengan menjaga kinerja operasi pembangkit pada tingkat kesiapan dan efisiensi yang tinggi pada tahun 2012 maka PJB telah membantu PLN dalam menyediakan energi listrik dengan andal dan ekonomis, yang pada akhirnya memberikan manfaat yang besar bagi perekonomian masyarakat dan negara.

Komitmen Terhadap Lingkungan dan K3

Sebagai wujud komitmen untuk terus memperbaiki kinerja lingkungan dan K3, Manajemen PJB menetapkan rencana perbaikan kinerja lingkungan dan K3 yang terus dilakukan dari tahun ke tahun untuk mencapai tingkat kepatuhan yang maksimal, sehingga sumber daya manusia dan sumber daya alam beserta lingkungannya yang merupakan aset penting bagi kelangsungan perusahaan dapat dilindungi dan dilestarikan. Untuk mencapai manfaat yang sebesar-besarnya bagi usaha penyediaan tenaga listrik seluruh jajaran PJB berkomitmen untuk mematuhi peraturan perundangan dan ketentuan yang berlaku terkait dengan pengelolaan lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja; mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan pencemaran lingkungan; mewujudkan *Green and Clean Power Plant* dengan melaksanakan program penghijauan lingkungan, produksi bersih dan implementasi sistem manajemen house keeping 5S secara berkelanjutan.

stakeholders' economical, environmental performance and social performance aspects.

Contribution to Economy

As natural resources based electricity provider Company, PJB realizes that the Company has significant contribution in creating appropriate economical value for the stakeholders as well as local, national, regional to global economy system. The economical values creation becomes one of sustainable dimensions from PJB sustainability in line with obligation to carry natural preservation responsibility and enhance awareness to the community.

PJB's role on economic development in Indonesia is not only limited to tax obligation to the Government and CSR or community development activities. As PLN subsidiary, PJB has certain role to support PLN in providing electricity power in Indonesia especially on Jawa-Bali Electricity System. By maintaining plants operation on high readiness and efficiency level in 2012, PJB had supported PLN in providing electricity in reliable and economical manners, that will later provide significant benefit for state and society economy.

Commitment to the Environment and Occupational Health & Safety

As commitment concretization to continuously renew Occupational Health, Safety and Environment performance to the present to reach optimum compliance level, that the human and natural resources that being important assets for Company's sustainability can be preserved and protected. To achieve highest benefit for electricity supply business, all of PJB's management is committed to comply with applicable regulations related with Occupational Health, Safety and Environment, preventing occupational accident and disease as well as environmental hazard, establishing Green and Clean Power Plant by performing reforestation program, clean production and 5S house keeping management system in sustainable manner.

Kami menyadari bahwa dalam menjalankan usaha PJB banyak menggunakan sumber energi primer seperti minyak, gas dan batu bara, yang dapat menghasilkan dan meningkatkan emisi gas buang ke udara bebas. Namun demikian, melalui komitmen dan semangat kami melakukan program pengelolaan dan pemantauan lingkungan untuk mencapai hasil kinerja baik dan memenuhi baku mutu lingkungan yang ditetapkan oleh pemerintah. Hasil pemantauan emisi udara dari pembangkit thermal yang dikelola PJB menunjukkan selama tahun 2012 besaran emisi gas NOx, SO2, CO dan partikulat lain berada di bawah baku mutu.

Dari penilaian kinerja pengelolaan lingkungan (PROPER) oleh Kementerian Lingkungan Hidup seluruh unit pembangkit thermal PJB memperoleh Proper Biru. Sedangkan hasil pengelolaan K3 selama tahun 2012 memberikan kontribusi diperolehnya penghargaan Zero Accident dari Dinas Tenaga Kerja dan Sertifikat Bendera Emas dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Program Pemberdayaan Masyarakat

Kemitraan menuju kemandirian merupakan semangat yang selalu mewarnai semua program pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan PJB, sehingga keterlibatan dan partisipasi masyarakat menjadi bagian penting dalam semua proses kegiatan pemberdayaan masyarakat. Kemandirian masyarakat yang terkena dampak langsung dari Aktivitas Perusahaan, kami wujudkan dengan memaksimalkan semua potensi yang ada melalui beberapa program seperti peningkatan infrastruktur dengan membangun berbagai sarana infrastruktur yang memadai bagi masyarakat, program peningkatan kesehatan masyarakat, meningkatkan gizi dan kualitas kesehatan masyarakat, serta meningkatkan kesadaran penjaan kesehatan di masyarakat.

Program pendidikan dan pelatihan bagi masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan masyarakat sekitar areal Perusahaan kami lakukan di antaranya dengan kegiatan Pendidikan Akademi Komunitas yang merupakan kelanjutan pada program tahun 2011 berupa kegiatan pendidikan dan pelatihan Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit Tenaga Listrik bagi para lulusan SMK di sekitar tempat kedudukan kantor dan instalasi pembangkit PJB.

We are aware that in carrying our business, PJB heavily allocates primary energy source namely oil, gas and coal that may produce gas waste emission to free air. Thus, on our commitment and spirit in performing environmental management and monitoring program to achieve best performance result and comply with environmental standards implemented by the Government. Gas emission monitoring result from thermal power plant managed by PJB indicated that throughout 2012 amount of NOx, SO2, CO and other particles were under the quality standards limit.

Considering from environment management performance (PROPER) by Ministry of Environment, all of PJB thermal unit had acquired Blue Proper. While, Occupational HSE during 2012 provided contribution to Zero Accident Award from Manpower Agency and Golden Flag Certification from Ministry of Manpower and Transmigration.

Community Development Program

Partnership towards independency became spirit that encouraged every community development program performed by PJB, that public involvement and participation become important part on every community development activity. Independency of certain community that is directly affected by Company's activity, are realized by optimizing every existing potentials throughout several programs, namely improving infrastructures by developing appropriate public facilities, enhancing public health, improving public nutrition and health awareness as well as increasing health maintenance awareness in the society.

Public education and training programs that are aimed to enhance competency and capability of community surrounding the Company area were performed namely through Akademi Komunitas activity that being the sequence of earlier program in 2011 in form of Electricity Plants Operation and Maintenance Training activity for SMK graduates surrounding the Company's area as well as PJB plant installation.



Ucapan Terima Kasih

Atas nama Direksi Perseroan, saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pemangku kepentingan atas dukungan dan peran sertanya dalam upaya mengembangkan dan menjaga keberlangsungan usaha serta dalam menyeimbangkan kinerja ekonomi, kinerja lingkungan dan kinerja sosial kemasyarakatan. Seluruh upaya tersebut ditujukan untuk menunjukkan komitmen seluruh jajaran PJB dalam menerapkan nilai-nilai Perusahaan yaitu "Integritas, Keunggulan, Kerjasama, Pelayanan dan Sadar Lingkungan".

Appreciation

On behalf of the Board of Directors, I addressed my gratitude to the stakeholders for their supports and participation in developing and preserving business sustainability as well as balancing economy, environment and socio-community performances. All of respective efforts are aimed to deliver PJB management's commitment in carrying Corporate values, that are "Integrity, Excellence, Cooperation, Service and Environment Awareness".

Surabaya, Mei 2013

Surabaya, May 2013

Atas Nama Direksi

On behalf of Board of Directors



Susanto Purnomo

Direktur Utama

President Director

Direktur

Board of Directors



1. Susanto Purnomo
Direktur Utama
President Director

2. Muljo Adji AG
Direktur Produksi
Production Director

3. Hudiono
Direktur Keuangan
Finance Director

4. Haryanto Widodo
Direktur Pengembangan dan Niaga
Commerce and Business Development Director

5. Trilaksito Sunu
Direktur SDM & Administrasi
HR and Administration Director



VISI Vision

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

"To become reputable Indonesian electricity power plant company with world class standard"

MISI Mission

1. Memproduksi tenaga listrik yang handal dan berdaya saing;
 2. Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui implementasi tata kelola pembangkitan dan sinergi *business partner* dengan metode *best practice* dan ramah lingkungan;
 3. Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas SDM yang mempunyai kompetensi teknik dan manajerial yang unggul serta berwawasan bisnis.
1. To produce reliable and competitive electricity power
 2. To improve performance ongoing through the implementation of the governance of the stirring and synergy business partner with best practice methods and friendly environment. PJB will increase performance ongoing through the implementation of best practices and environment friendly
 3. To develop the capacity and capability of Human Resources having the managerial and technique superior competence, as well as business insight.

Tentang Laporan Berkelanjutan

About Sustainability Report



Tujuan dari Laporan Berkelanjutan ini adalah untuk memberikan informasi kepada pemangku kepentingan akan komitmen dan kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial PJB.

The purpose of the Sustainability Report is to provide information to the stakeholders regarding economy, environment and social commitment and performance in PJB.

Laporan Keberlanjutan PJB ini adalah laporan keberlanjutan kedua dan dibuat terpisah dari Laporan Tahunan. Laporan ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dari laporan kinerja perusahaan selama tahun 2012 dan memberi gambaran umum mengenai upaya-upaya yang dilakukan oleh PJB dalam menjamin keberlanjutan usaha dan memenuhi kewajiban kepada para pemangku kepentingan. Laporan ini menggunakan acuan *Sustainability Reporting Guidelines* (SRG) versi 3.1 yang dikenal dengan sebutan GRI-G3.1 dan *Electric Utilities Sector Supplement*, yang dikeluarkan oleh *Global Reporting Initiative* (GRI) (3.12) yang merupakan pedoman umum pelaporan keberlanjutan yang telah banyak dipakai di seluruh dunia.

Tujuan dari Laporan Berkelanjutan ini adalah untuk memberikan informasi kepada pemangku kepentingan akan komitmen dan kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial PJB.

PJB Sustainability report is the second report that is made separately from the Annual Report. The report is integrated part of the Company's performance report throughout 2012 as well as provides general illustration regarding several efforts carried by PJB in ensuring business sustainability as well as fulfilling obligations to the stakeholders. The report refers to Sustainability Reporting Guidelines (SRG) version 3.1 also acknowledged as GRI - G.3.1 and Electric Utilities Sector Supplement, issued by Global Reporting Initiative (GRI) (3.12) that is sustainability report general reference widely applied global wide.

The purpose of the Sustainability Report is to provide information to the stakeholders regarding economy, environment and social commitment and performance in PJB.

Lingkup dan Batasan Isi laporan (3.7)

Laporan ini melaporkan semua aspek kinerja operasional dalam wilayah Operasional Perusahaan serta perubahan-perubahan yang dialami selama tahun 2012, mencakup pembangunan berkelanjutan, kondisi keuangan serta hasil produksi.

Pendekatan dan Isi Laporan (3.11,3.5)

Laporan berkelanjutan ini memfokuskan pada capaian Perusahaan dalam pembangunan berkelanjutan dan penglibatan pemangku kepentingan dalam program-program berkelanjutan tersebut..

Isi Laporan (3.11; 3.6):

1. Kinerja ekonomi, sosial, dan lingkungan yang disyaratkan dalam indikator GRI. Laporan tahun ini menampilkan semua indikator yang ada dalam GRI standar.
2. Perubahan-perubahan yang terjadi selama periode 1 Januari – 31 Desember 2012.
3. Kegiatan yang bersifat operasional yang disyaratkan dalam indikator GRI.
4. Kegiatan operasional yang memenuhi kepatuhan perundang-undangan atau ketentuan lainnya.

Teknik Pengukuran Data (3.9)

Kami menyajikan data sesuai dengan ketentuan GRI. Informasi dalam laporan kami sajikan berdasarkan prinsip materialitas, yakni mengungkapkan informasi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan bagi pemangku kepentingan, maupun yang memiliki dampak penting dalam kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan Perusahaan.

Penyajian informasi yang bersifat kuantitatif dalam laporan ini menggunakan data perbandingan dua tahun berturut-turut atau perbandingan dengan target tahunan, dengan harapan pengguna laporan dapat melakukan analisa komparasi. Untuk teknik pengukuran data finansial kami lakukan dengan menggunakan standar akuntansi yang berlaku di Indonesia. Sedangkan untuk data nonfinansial atau data keberlanjutan, kami melakukan teknik pengukuran data yang lazim digunakan.

Report Scope and Limitation (3.7)

The report discloses every operational performance aspect on Company's operational area as well as several transformation occurred in 2012, including sustainable development, financial condition as well as production result

Report Approach and Content (3.11,3.5)

The sustainability report focuses on Company's achievement on sustainable development and stakeholders involvement on respective programs.

Report Content (3.11; 3.6) :

1. Economy, social and environment performances as required on GRI Index. Current year report discloses every indicator in GRI Index standard.
2. Changes occurred during January 1st to December 31st, 2012.
3. Operational activities required on GRI index.
4. Operational activities that comply with applicable or other regulations.

Data Measurement Method (3.9)

We disclose the data referring to GRI provision. Any information contained has complied with materiality principle, that is disclosing every information that may affect decision making for the stakeholders, or holding significant impact on Company's economy, social and environmental

Quantitative information presentation on this report using two consecutive years or comparison with annual target methods, expected that the report reader will be able to perform comparative analysis. Regarding financial data measurement, we present using accounting standards that are generally applied in Indonesia. While for non-financial data or sustainability data, we adhere to common data measurement methods.

Periode dan Pedoman Pelaporan

Laporan ini merupakan laporan berkelanjutan kedua yang dibuat oleh perusahaan sejak tahun 2011. Periode laporan mencakup periode 1 Januari s/d 31 Desember 2012 dan dibuat dengan mengacu pada *Sustainability Reporting Guidelines* (3.1, 3.2, 3.3)

Perubahan Signifikan (3.10, 3.11)

Tidak ada perubahan signifikan menyangkut struktur, prinsip akunting maupun metode pengukuran data dari laporan yang disajikan di tahun sebelumnya. Juga tidak ada perubahan signifikan menyangkut struktur usaha, struktur kepemilikan dan struktur organisasi selama periode pelaporan. (2.9) Sehingga basis pelaporan tidak mengalami perubahan dan tidak mempengaruhi prinsip komparabilitas. (3.8)

GRI Indeks (3.12)

PJB mencantumkan indeks GRI G3 yang ditetapkan dalam laporan ini dengan huruf warna merah di dalam kurung pada setiap halaman yang relevan. Adapun kompilasi pemenuhan seluruh ketentuan yang dipersyaratkan dalam indeks GRI bersangkutan, dicantumkan pada halaman 101 laporan ini.

Harapan kami, laporan ini dapat memberikan informasi yang transparan, lengkap dan signifikan bagi para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Tidak hanya itu, kami juga mengundang Anda untuk menyampaikan segala pertanyaan, umpan balik ataupun kritikan, sehingga kami dapat lebih meningkatkan kinerja kami di tahun mendatang dalam *triple bottom line of sustainability*.

Kontak Person (3.4)

Setiap permintaan, masukan maupun komentar atas laporan ini dapat disampaikan kepada:

Senior Manager Humas dan CSR
PT Pembangkitan Jawa-Bali
Jl. Ketintang Baru No.11 Surabaya 60231
Indonesia
Telepon : (62-31) 8283180 (Hunting),
Faksimili: (62-31) 8283183
E-mail: info@ptpjb.com
Website : <http://www.ptpjb.com>

Reporting Period and Guideline

The report is second sustainability report published by the Company since 2011. The reporting period is including January 1st to December 31st 2012 and prepared referring to Sustainability Reporting Guidelines (3.1, 3.2, 3.3).

Significant Changes (3.10, 3.11)

There is no significant changes regarding accounting principle, structure or data measurement method from the report presented in previous year. There was also no significant changes regarding business, ownership and organizational structure during the reporting period (2.9) that the reporting basis did not experience any changes and not interfering comparability principle (3.8).

GRI Index (3.12)

PJB discloses GRI G3 Index implemented on this report using red font color in every relevant page. Regarding the compilation on required regulation fulfillment on respective GRI index, will be disclosed on page 101 of the report.

We are expected that the report will disclose transparent, comprehensive and significant information to the stakeholders. Moreover, we also invite you to deliver any inquiry, feedback or criticism that we might improve our performance for next year regarding triple bottom line of sustainability.

Contacts (3.4)

Every inquiry, recommendation or respond on behalf of this report may be addressed to

Public Relation and CSR Senior Manager
PT Pembangkitan Jawa Bali
Jl. Ketintang Baru No. 11 Surabaya 60231
Indonesia
Phone: (62-31) 8283180 (Hunting),
Facsimile: (62-31) 8283183
Email: info@ptpjb.com
Website: <http://www.ptpjb.com>



Profil Perusahaan

Company Profile



Sekilas PT PJB (PJB)

PJB adalah anak perusahaan PT PLN (Persero) yang didirikan tanggal 3 Oktober 1995. Produk utama PJB adalah kesiapan operasi unit pembangkit listrik dengan mekanisme penyampaian dikirim langsung kepada pelanggan yang dinyatakan dengan EAF *declare* (*Equivalent Availability Factor*) yaitu energi listrik yang dikirim langsung kepada pelanggan melalui saluran transmisi tenaga listrik berdasarkan kontrak jual beli, dan jasa operasi dan pemeliharaan pembangkit melalui layanan pengoperasian dan pemeliharaan pembangkit berdasarkan kontrak O&M (*Operation and Maintenance*).

PT PJB in Brief

PJB is PT PLN (Persero) subsidiary established on October 3rd, 1995. PJB core products is electric power plant operation readiness within direct distribution mechanism to the customers stated with Equivalent Availability Factor (EAF) *declare* that refers to electricity power that is directly distributed to the customers through electricity power transmission channel based on trading as well as plants operation and maintenance contracts based on Operation and Maintenance (O&M) Contract.



PJB bermula hanya menjalankan bisnis membangkitkan energi listrik dari enam Unit Pembangkitan (UP) yang dimiliki, yaitu : UP Gresik (2.219 MW), UP Paiton (800 MW), UP Muara Karang (908 MW), UP Muara Tawar (920 MW), UP Cirata (1.008 MW) dan UP Brantas (281 MW). Kini, PJB berkembang dan menjalankan berbagai usaha yang terkait dengan bidang pembangkitan yang antara lain: jasa Operation and Maintenance (O&M) Pembangkit, *Engineering, Procurement and Construction* (EPC), konsultan bidang pembangkitan, pendidikan dan pelatihan tata kelola pembangkitan, pendidikan dan pelatihan energi terbarukan, serta usaha lain yang dalam rangka memanfaatkan secara maksimal potensi yang dimiliki perusahaan. PJB mendirikan anak perusahaan di bidang *Operation and Maintenance*, perusahaan di bidang EPC pembangkit, serta melakukan *joint venture company* untuk mengembangkan pembangkit baru ataupun menjalankan bisnis O&M pembangkit.

Hingga dengan akhir 2012, PJB memiliki kapasitas terpasang 6.977 MW . Di sisi produksi, sejak tahun 2004, PJB menerapkan *fuel mix strategy*, dan sampai dengan tahun 2012 komposisi pemakaian energi primer tercatat sebesar 67,66% menggunakan bahan bakar gas, sebesar 15,32% berbahan bakar batubara, sebesar 8,82% berbahan bakar air dan 8,61% berbahan bakar minyak.

At first, PJB only operated electric power business with six Powerplant units, that were UP Gresik (2.219 MW), UP Paiton (800 MW), UP Muara Karang (908 MW), UP Muara Tawar (920 MW), UP Cirata (1.008 MW) and UP Brantas (281 MW). Recently, PJB grows and operates other businesses related with powerplant business, namely Powerplant Operation and Maintenance (O&M) service, Engineering, Procurement and Construction (EPC), Powerplant Consultant, Powerplant governance education and training, renewable energy education and training, and other business lines to optimally utilizes potential of the Company. PJB established subsidiaries in Operation and Maintenance service, Powerplant EPC sector and joint venture company to develop new powerplant as well as operate existing powerplant O&M business.

As end of 2012, PJB owns planted power capacity reached to 6,977 MW . From production side, since 2004 PJB implements fuel mix strategy, and as end of 2012 the primary energy utilization composition was recorded reaching to 67,66% using gas fuel, 15,32% using coal fuel, 8,82% water-fuel and 8,61% from oil fuel consumption.

Kepemilikan Saham (2.6)

Daftar pemilik saham Perusahaan per 31 Desember 2012

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 puluh sembilan milyar sembilan ratus sembilan puluh sembilan juta sembilan ratus sembilan puluh sembilan ribu lima ratus).
2. Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) sebanyak 1 saham seri 2 dengan nilai nominal sebesar Rp500,- (lima ratus Rupiah)

Share Ownership (2.6)

ist of Owners of the Company as of December 31st, 2012, as follows:

1. PT PLN (Persero) amounted to 1 series 1 shares and 5.999.999.998 series 2 shares with nominal value amounted to Rp2.999.999.999.500,- (two trillion ninety nine hundreds billion ninety nine hundred million ninety nine nine thousand and five hundred Rupiah).
2. PT PLN (Persero) Education and Welfare foundation amounted to 1 series 2 shares with nominal value amounted to Rp500 (five hundred rupiah)

Visi dan Misi

Visi PJB

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

Misi PJB

1. Memproduksi tenaga listrik yang handal dan berdaya saing;
2. Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui implementasi tata kelola pembangkitan dan sinergi *business partner* dengan metode *best practice* dan ramah lingkungan;
3. Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas SDM yang mempunyai kompetensi teknik dan manajerial yang unggul serta berwawasan bisnis.

Penjelasan Visi dan Misi

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

1. Keandalan pembangkit PJB mampu mencapai 10% pembangkit terbaik di dunia sesuai jenis dan kapasitas berdasarkan standar NERC.
2. PJB mampu mencapai *brand industry leader* berdasarkan kriteria kinerja *Excellence Baldrige* ukuran kinerja kelas dunia adalah EAF dan EFOR untuk keandalan pembangkit serta skor Baldrige untuk kinerja ekselen.
3. PJB menyatakan mampu mencapai kinerja kelas dunia, apabila telah memenuhi ke-3 (tiga) indikator secara bersamaan.

Makna dari Misi PJB adalah:

- a. PJB akan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan berupa kualitas pembangkit dengan EAF yang tinggi, EFOR yang rendah, serta harga yang kompetitif.
- b. PJB akan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui implementasi praktik-praktik terbaik dan ramah lingkungan dalam pengelolaan pembangkitan dan bersinergi dengan para partner bisnis dalam portofolio bisnis PJB untuk membangun kemitraan yang menguntungkan secara timbal balik.

Vision and Mission

Vision PJB

"To become reputable Indonesian electricity power plant company with world class standard"

Misi PJB

1. To produce reliable and competitive electricity power
2. To improve performance ongoing through the implementation of the governance of the stirring and synergy business partner with best practice methods and friendly environment.
3. To develop the capacity and capability of Human Resources having the managerial and technique superior competence, as well as business insight.

Vision and Mission Description

PJB becomes reputable Company with world class performance achievement standards.

1. PJB plant reliability is able to reach 10% of world overall power plant referring to NERC standards type and capacity.
2. PJB is able to realize brand industry leader referring to Excellence Baldrige performance indicator, EAF and EFOR world class performance indicators for plant reliability as well as Baldrige score for excellent performance.
3. PJB stated that already able to reach world class performance if succeeded to comply with those 3 (three) indicators simultaneously.

PJB Mission Explanation, are:

- a. PJB will provide best services to the customers in form of highest EAF and lowest EFOR plant quality, as well as competitive price.
- b. PJB will continuously enhance performance throughout best practices implementation and environmental friendly practice in managing the power plant as well as synergies with several business partners in establishing PJB business portfolio to develop mutual beneficiary partnership.

- c. PJB akan mengelola pembangkit dengan standar kelas dunia melalui keunggulan SDM yang memiliki kompetensi teknik keilmuan sesuai dengan bidang tugasnya, kompetensi mengelola pekerjaan, dan berwawasan bisnis.

Visi dan Misi PJB di atas telah dikaji dan ditandatangani oleh Direktur Utama dan Komisaris Utama yang ditetapkan dalam Kebijakan Manajemen tanggal 6 Oktober 2009.

- c. PJB will manage world class standard plant through HR Excellent that holds technical science expertise referring to respective working scope, working competencies and business knowledge.

Above mentioned PJB vision and mission have been assessed and signed by the President Director and President Commissioner implemented on Management Policy dated October 6th, 2009.



Budaya Perusahaan

Corporate Culture

LIMA SIKAP

5

FIVE ATTITUDES

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

1

SATUTEKAD

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

ELEVEN EXCELLENT BEHAVIOUS

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

11

SEBELAS

PERILAKU LUNGKUL

Peta Lokasi Pembangkit PJB Map of PJB Power Plant Location



○ Aset Milik PJB PJB Owned Assets
 ○ Aset Milik PLN, PJB sebagai Aset Operator PLN-owned assets, the Asset Operator PJB

Alamat Perusahaan (2.4), (3.4),(2.1) PT PJB

Kantor Pusat

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

Kantor Perwakilan

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

Unit Pembangkitan (UP)

Unit Pembangkitan Gresik

Jl. Harun Tohir Gresik 61112
Telepon: (62-31) 3981569, 3984540; Faksimili: (62-31) 3981568
Email: upgrk@ptpjb.com

Unit Pembangkitan Muara Karang

Jl. Raya Pluit Utara Nomor 2A Jakarta Utara 14450
Telepon: 62-21-6600054, 6692784; Faksimili: 62-21-6692806
Email: upmkr@ptpjb.com

Unit Pembangkitan Muara Tawar

Desa Segara Jaya, Kec. Taruma Jaya Bekasi, Jawa Barat
Telepon: (62-21) 88990052; Faksimili: (62-21) 88990052
Email: upmtw@ptpjb.com

Unit Pembangkitan Cirata

Desa Cadas Sari, Kec. Tegal Waru, Plered Purwakarta 41162
Telepon: (62-264) 270840, 270928; Faksimili: (62-264) 270859
Email: upcrt@ptpjb.com

Unit Pembangkitan Brantas

Jl. Basuki Rakhmad No.271 Karangates Sumberpucung,
Malang 65165
Telepon: (62- 341) 385545, 385546; Faksimili: (62-341) 385462
Email: upbrs@ptpjb.com

Unit Pembangkitan Paiton

Jl. Raya Surabaya – Situbondo KM 142 Paiton
Probolinggo 67291
Telepon: (62-335) 771805-9; Faksimili: (62-335) 771810
Email: upptn@ptpjb.com

Badan Pengelola Waduk Cirata

Jl. Raya Cirata Kecamatan Cipundeuy Kabupaten
Bandung 40558
Telepon: (62-22) 6970818-9
Faksimili: (62-22) 6970720

Alamat Perusahaan (2.4), (3.4),(2.1) PT PJB

Head Office

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

Representative Office

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

Plant Unit

Gresik Plant Unit

Jl. Harun Tohir Gresik 61112
Telepon: (62-31) 3981569, 3984540; Faksimili: (62-31) 3981568
Email: upgrk@ptpjb.com

Muara Karang Plant Unit

Jl. Raya Pluit Utara Nomor 2A Jakarta Utara 14450
Telepon: 62-21-6600054, 6692784; Faksimili: 62-21-6692806;
Email: upmkr@ptpjb..com

Muara Tawar Plant Unit

Desa Segara Jaya, Kec. Taruma Jaya Bekasi, Jawa Barat
Telepon: (62-21) 88990052; Faksimili: (62-21) 88990052
Email: upmtw@ptpjb.com

Cirata Plant Unit

Desa Cadas Sari, Kec. Tegal Waru, Plered Purwakarta 41162
Telepon: (62-264) 270840, 270928; Faksimili: (62-264) 270859
Email: upcrt@ptpjb.com

Brantas Plant Unit

Jl. Basuki Rakhmad No.271 Karangates Sumberpucung,
Malang 65165
Telepon: (62- 341) 385545, 385546; Faksimili: (62-341) 385462
Email: upbrs@ptpjb.com

Paiton Plant Unit

Jl. Raya Surabaya – Situbondo KM 142 Paiton
Probolinggo 67291
Telepon: (62-335) 771805-9; Faksimili: (62-335) 771810
Email: upptn@ptpjb.com

Waduk Cirata Maintenance Service Unit

Jl. Raya Cirata Kecamatan Cipundeuy Kabupaten
Bandung 40558
Telepon: (62-22) 6970818-9;
Faksimili: (62-22) 6970720



Unit Pelayanan Pemeliharaan (UPH)**Unit Pelayanan Pemeliharaan Wilayah Timur (UPHT)**

Jl. Harun Tohir Gresik 61112

Telepon: (62-31) 3975580-84

Faksimili: (62-31) 3972940; Email: upht@ptpjb.com

Unit Pelayanan Pemeliharaan Wilayah Barat (UPHB)

Jl. Raya Pluit Utara Nomor 2A Jakarta Utara 14450

Telepon: (62-21) 6620594, 6620595

Faksimili: (62-21) 6613190; Email: uphb@ptpjb.com

Unit Bisnis Jasa Operasi dan Pemeliharaan (UBJOM)**UBJOM Rembang**

Jalan Raya Semarang-Surabaya Km. 130,
Sluke-Rembang 59272, Jawa Tengah-Indonesia

Telepon: (62-295) 4552792, 4552791

Faksimili: (62-295) 4552791

UBJOM Indramayu

Desa Sumur Adem, Kecamatan Sukra,
Kabupaten Indramayu 45257,

Telepon: (62-234) 5613236,

Faksimili: (62-234) 5613236

UBJOM Pacitan

Jalan Raya Pacitan-Trenggalek Km. 55,

Desa Sukorejo, Kec. Sudimoro, Kab. Pacitan

Telepon dan Faksimili: (62-357) 442311

UBJOM Paiton

Jalan Surabaya-Situbondo Km. 141, Paiton-67291

Telepon: (62-335) 771668

Faksimili: (62-335) 771669.

UBJOM Tanjung Awar-awar

Jalan Tanjung Awar-awar Desa Wadung Kec. Jenu
Kab Tuban 62352

Telepon: (62-356) 320320

Faksimili: (62-356) 329090

Maintenance Service Unit**Eastern Area Maintenance Service Unit (UPHT)**

Jl. Harun Tohir Gresik 61112

Telepon: (62-31) 3975580-84; Faksimili: (62-31) 3972940

Email: upht@ptpjb.com

Western Area Maintenance Service Unit (UPHB)

Jl. Raya Pluit Utara Nomor 2A Jakarta Utara 14450

Telepon: (62-21) 6620594, 6620595; Faksimili: (62-21) 6613190

Email: uphb@ptpjb.com

Operation and Maintenance Service Business Unit (UBJOM)**UBJOM Rembang**

Jalan Raya Semarang-Surabaya Km. 130,
Sluke-Rembang 59272, Jawa Tengah-Indonesia

Telepon: (62-295) 4552792, 4552791

Faksimili: (62-295) 4552791

UBJOM Indramayu

Desa Sumur Adem, Kecamatan Sukra,
Kabupaten Indramayu 45257,

Telepon: (62-234) 5613236,

Faksimili: (62-234) 5613236

UBJOM Pacitan

Jalan Raya Pacitan-Trenggalek Km. 55,

Desa Sukorejo, Kec. Sudimoro, Kab. Pacitan

Telepon dan Faksimili: (62-357) 442311

UBJOM Paiton

Jalan Surabaya-Situbondo Km. 141, Paiton-67291

Telepon: (62-335) 771668

Faksimili: (62-335) 771669.

UBJOM Tanjung Awar-awar

Jalan Tanjung Awar-awar Desa Wadung Kec. Jenu
Kab Tuban 62352

Telepon: (62-356) 320320

Faksimili: (62-356) 329090



Bidang Usaha dan Ringkasan Produk

PJB bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik melalui kegiatan pembangkitan tenaga listrik yang ekonomis, bermutu tinggi dan handal. Hingga saat ini PJB telah memiliki dan mengelola 6 (enam) Unit Pembangkit dengan kapasitas terpasang 6.977 MW, yang tersebar di Pulau Jawa.

Unit Bisnis PJB terdiri dari 6 Unit Pembangkit (UP), yaitu: UP Gresik (2.219 MW), UP Paiton (800 MW), UP Muara Karang (909 MW), UP Muara Tawar (1.760 MW), UP Cirata (1.008 MW) dan UP Brantas (281 MW). Selain itu PJB juga memiliki 2 Unit Pelayanan Pemeliharaan dan 5 Unit Bisnis Jasa Operasi dan Pemeliharaan (UBJOM)

Dari 6 (enam) Unit Pembangkit tersebut menghasilkan energi yang akan dijual atau disalurkan melalui Saluran Udara Tegangan Tinggi (SUTT) sistem Jawa-Bali yang dikelola oleh PT PLN (Persero) dan kemudian didistribusikan kepada para pelanggan. (2.5, 2.7), (2.2)

Business Line and Product Highlight

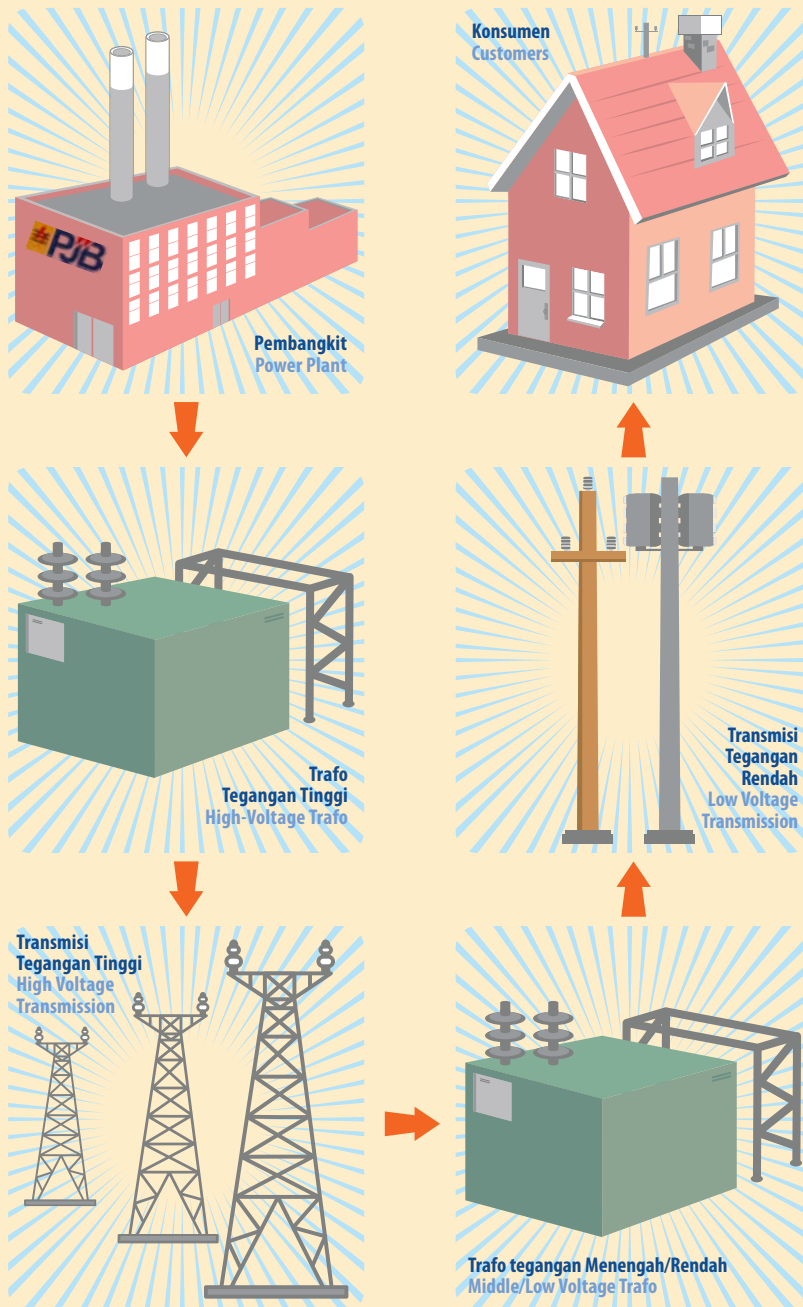
PJB operates in electricity power provision business through economical, high – quality and reliable powerplant activity. Recently, PJB has and operates 6 (six) Powerplant units with planted capacity 6,977 MW, spread all over Java island.

PJB Business unit consists of 6 unit Powerplants, as of UP Gresik (2.219 MW), UP Paiton (800 MW), UP Muara Karang (909 MW), UP Muara Tawar (1.760 MW), UP Cirata (1.008 MW) and UP Brantas (281 MW). Moreover, PJB also operates 2 Maintenance Service Units and 5 Operation and Maintenance Service Business Units (UBJOM).

From the 6 (six) unit Powerplants, produced energy that will be sold or distributed through High Voltage Air Channel in Java – Bali System managed by PT PLN (Persero) that later will be distributed to the customers. (2.5, 2.7), (2.2).

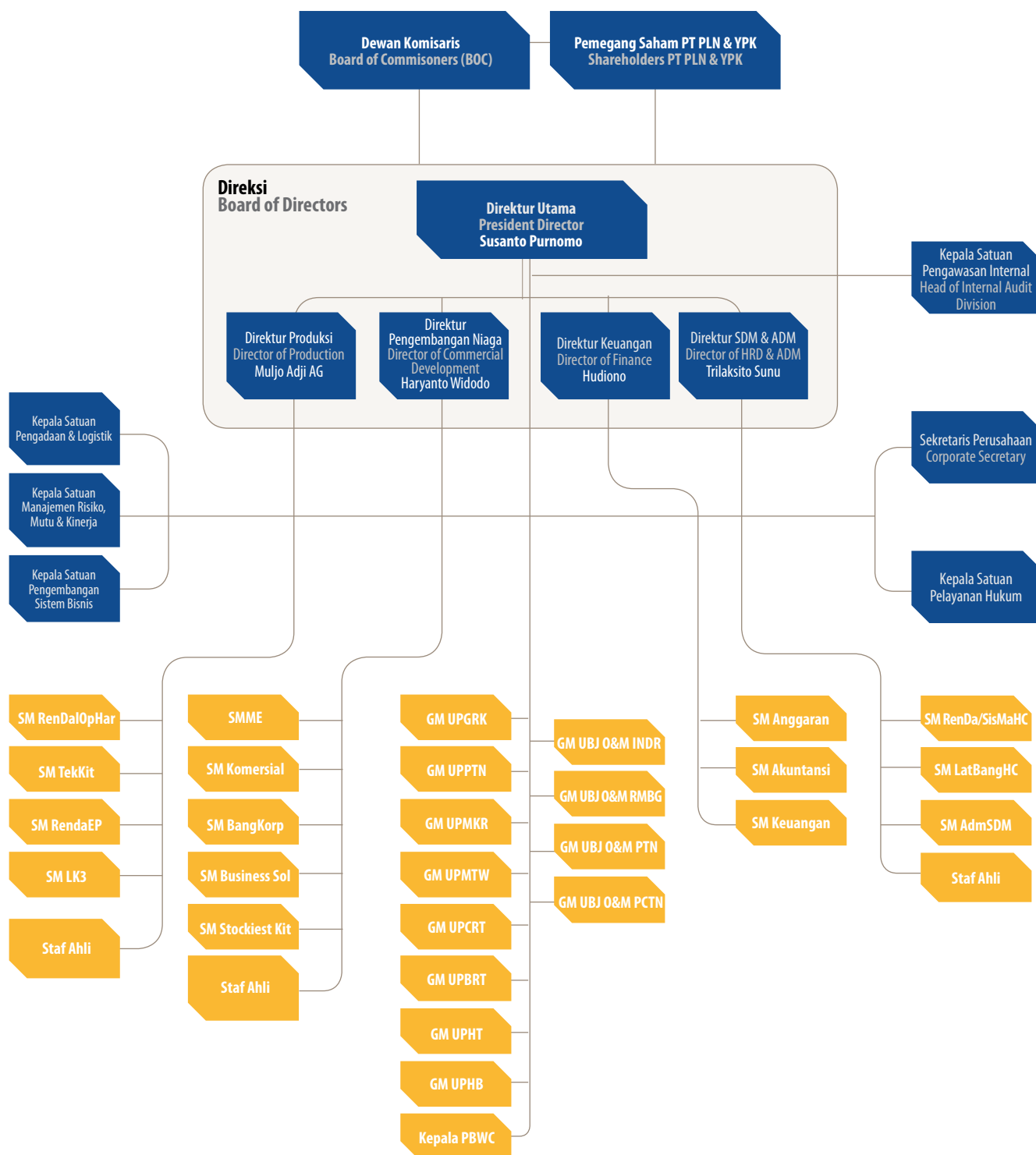
Sistem Kerja Pembangkit Listrik

How Power Plant Works



Struktur Organisasi (2.3)

Organizational Structure (2.3)



Penghargaan dan Sertifikasi 2012 (2.10)

Awards and Certification 2012 (2.10)

Penghargaan dibidang Lingkungan

Environmental Awards



SWA: Green Energy Company



MURI: Sapu Bersih Waduk Cirata



Penghargaan dibidang Keselamatan Kerja

Occupational Safety Awards



SERTIFIKASI DI BIDANG LINGKUNGAN

Environmental Awards

NO.	JENIS SERTIFIKASI Certification Type	BIDANG YANG DISERTIFIKASI Certified Aspect	PEMBERI SERTIFIKASI Certification Institution	TAHUN Year	MASA BERLAKU SERTIFIKASI Certification period
1	ISO 14001 : 2004	Environment Management System (Management of Power Producer by Thermal Power Plant, Hydro Power Plant and Operation & Maintenance Services)	STS Certification , Singapore	2011	15 November 2011 - 14 November 2014 15 November 2011 - 14 November 2014
2	ISO 14001 : 2004 (Unit Pembangkitan Paiton) ISO 14001 : 2004 (UP Paiton)	Environment Management System (Operation of Power Plant Unit#1 and 2, 2X400 MW)	STS Certification , Singapore	2011	15 November 2011 - 3 November 2013 15 November 2011 - 3 November 2013
3	ISO 14001 : 2004 (Unit Pembangkitan Brantas) ISO 14001 : 2004 (Unit Pembangkitan Brantas) ISO 14001 : 2004 (UP Brantas) ISO 14001 : 2004 (UP Brantas)	Environment Management System (Operation of Hydro Power Plant of Wlingi and Soetami)	STS Certification , Singapore	2011	15 November 2011 - 14 November 2014 15 November 2011 - 14 November 2014
4	OHSAS 18001 : 2007 (Unit Pelayanan Pemeliharaan Wilayah Timur) OHSAS 18001 : 2007 (Eastern Region Maintenance Service Unit)	Occupational Health & Safety Management System (Maintenance of Steam, Combined Cycle and Hydro Electric Power Plants)	STS Certification , Singapore	2011	15 November 2011 - 14 November 2014 15 November 2011 - 14 November 2014
5	Certificate of Attestation ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001: 2007 (Unit Pembangkitan Cirata)	Quality, Environmental, Occupational Health & Safety Management System (Management of Power Producer by Thermal Power Plant, Hydro Power Plant and Operation & Maintenance Services)	STS Certification , Singapore	2012	5 Oktober 2012 - 5 Januari 2013 5 October 2012 - 5 January 2013
6	Certificate of Attestation ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001: 2007 (Unit Pembangkitan Gresik) Certificate of Attestation ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001: 2007 (UP Gresik)	Quality, Environmental, Occupational Health & Safety Management System (Generation of Electricity by Gas and Steam Power Plant)	STS Certification , Singapore	2012	5 Oktober 2012 - 5 Januari 2013 5 October 2012 - 5 January 2013
7	Certificate of Attestation ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001 : 2007 (Unit Pembangkitan Muara Tawar) Certificate of Attestation ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001 : 2007 (UP Muara Tawar)	Quality, Environmental, Occupational Health & Safety Management System (Generation of Electricity by Gas and Steam Power Plant)	STS Certification , Singapore	2012	5 Oktober 2012 - 5 Januari 2013 5 October 2012 - 5 January 2013



SERTIFIKASI DI BIDANG KESELAMATAN KERJA

Occupational Safety Awards

NO.	JENIS SERTIFIKASI Certification Type	BIDANG YANG DISERTIFIKASI Certified Aspect	PEMBERI SERTIFIKASI Certification Institution	TAHUN Year	MASA BERLAKU SERTIFIKASI Certification period
1	OHSAS 18001 : 2007	Occupational Health & Safety Management System (Management of Power Producer by Thermal Power Plant, Hydro Power Plant and Operation & Maintenance Services)	STS Certification , Singapore	2011	15 November 2011 - 14 November 2014 15 November 2011 - 14 November 2014
2	OHSAS 18001 : 2007 (Unit Pembangkitan Paiton) OHSAS 18001 : 2007 (UP Paiton)	Occupational Health & Safety Management System (Operation of Power Plant Unit#1 and 2, 2X400 MW)	STS Certification , Singapore	2011	15 November 2011 - 14 November 2014 15 November 2011 - 14 November 2014
3	OHSAS 18001 : 2007 (Unit Pembangkitan Brantas) OHSAS 18001 : 2007 (UP Brantas)	Occupational Health & Safety Management System (Operation of Hydro Power Plant of Wlingi and Soetami)	STS Certification , Singapore	2011	15 November 2011 - 14 November 2014 15 November 2011 - 14 November 2014
4	OHSAS 18001 : 2007 (Unit Pelayanan Pemeliharaan Wilayah Barat) OHSAS 18001 : 2007 (Western Region Maintenance Service Unit)	Occupational Health & Safety Management System (Maintenance of Steam, Combined Cycle and Hydro Electric Power Plants) Occupational Health & Safety Management System (Maintenance of Steam, Combined Cycle and Hydro Electric Power Plants)	STS Certification , Singapore	2011	15 November 2011 - 14 November 2014 15 November 2011 - 14 November 2014
5	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Unit Pembangkitan Cirata) UP Cirata Occupational Health and Safety Management System	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Occupational Health and Safety	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Minister of Manpower and Transmigration	2012	23 April 2012 - 22 April 2015 23 April 2012 - 22 April 2015
6	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Unit Pembangkitan Gresik) UP Gresik Occupational Health and Safety Management System	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Occupational Health and Safety	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Minister of Manpower and Transmigration	2010	4 Mei 2010 - 3 Mei 2013 4 Mei 2010 - 3 Mei 2013
7	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Unit Pembangkitan Muara Karang) UP Muara Karang Occupational Health and Safety Management System	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Occupational Health and Safety	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Minister of Manpower and Transmigration	2010	4 Mei 2010 - 3 Mei 2013 4 Mei 2010 - 3 Mei 2013
8	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Unit Pembangkitan Muara Tawar) UP Muara Tawar Occupational Health and Safety Management System	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Occupational Health and Safety	Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Minister of Manpower and Transmigration		23 April 2012 - 22 April 2015 23 April 2012 - 22 April 2015

Manajemen Pemangku Kepentingan

PJB menyelenggarakan kegiatan komunikasi dengan pemangku kepentingan berdasarkan kelompok-kelompok yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh aktivitas Perusahaan. Berbagai aktivitas baik formal maupun informal terus digiatkan agar visi dan misi PJB dalam hal pembangunan masyarakat yang berkelanjutan dapat tercapai.

Carayang digunakan oleh PJB untuk meningkatkan intensitas dan kualitas pertemuan adalah melalui kegiatan *community relation*, pelaksanaan RUPS, forum Bipartit dan Tripartit dan Program Kemitraan dan Pemeliharaan Lingkungan. Melalui pertemuan dan silaturahmi tersebut, diyakini tujuan dan niat baik untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan dan meningkatkan kesejahteraan yang seimbang akan lebih cepat tercapai.

Secara umum PJB memiliki lima kelompok pemangku kepentingan utama yang intensitas komunikasinya diterangkan sebagai berikut:

1. Pelanggan

Dalam meningkatkan keharmonisan hubungan perusahaan dengan para pelanggan, perusahaan secara berkesinambungan selalu memperlakukan pelanggan tanpa diskriminasi, memberikan informasi yang diperlukan oleh pelanggan secara akurat, lengkap dan mutakhir agar mereka dapat memperoleh manfaat yang maksimal dari jasa pelayanan perusahaan.

2. Pemegang saham

Untuk membina hubungan yang erat dengan Pemegang Saham, PJB secara kontinu dan konsisten mengadakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), minimal satu kali dalam setahun untuk melaporkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, termasuk kinerja Tanggung Jawab Sosial, ekonomi dan lingkungan. Dari pembahasan pokok-pokok agenda rapat ini, Pemegang Saham (RUPS) menetapkan alur perkembangan dan kebijakan strategis perusahaan.

3. Karyawan

Aset utama PJB adalah sumber daya manusia untuk menjalankan seluruh unit kegiatan usaha PJB. Melalui dedikasi yang tinggi dan kerja keras yang gigih dari para karyawan, terciptalah lingkungan kerja (*working environment*) yang harmonis dan berjalan selaras serta

Stakeholders Management

PJB implements communication activity with the stakeholders based on certain groups that affect and was affected by the Company's activity. Several activities both formal or non-formal are encouraged that PJB vision and mission regarding sustainable community development can be achieved.

Particular method performed by PJB to increase meeting quality and intensity is throughout community relation activity, Bipartite and Tripartite forum as well as Partnership and Environment Preservation Program. Throughout respective meetings and gatherings, good will to achieve sustainability development and enhance balance welfare will be faster to achieve.

Generally PJB has five major stakeholders group that the communication intensities are explained as follows:

1. Customers

In enhancing harmonious relationship between the Company and customers, the Company continuously treats the customers in non-discriminative treatment, provides accurate, comprehensive and updated information that the customers will acquire optimum benefit from Company's service.

2. Shareholders

To develop harmonious relationship with the stakeholders, PJB continuously holds General Meetings of Shareholders (GMS) to report Company's performance comprehensively, including Social, Economical and Environment performance. From the meeting major agenda discussion, the GMS determines corporate strategic policy and development scheme.

3. Employees

PJB primary assets is human resources to operate all of PJB business units. Within firm dedication and hard work from the employees, harmonious and balance as well as excellence-performed working sphere is established. Therefore, as PJB awareness



mendapat banyak prestasi. Oleh karena itu, sebagai wujud kepedulian PJB terhadap para karyawannya dibuatlah program Peningkatan Kepuasan dan Kesejahteraan Karyawan. Indeks pengukur program ini adalah terdiri dari: indeks engagement karyawan, HCR dan OCR. Melalui program inilah dibahas seluruh persoalan yang menyangkut hubungan kerja dan permasalahan kepegawaian.

Komunikasi Pimpinan dengan Karyawan

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

Di dalam setiap media komunikasi, baik formal maupun informal para karyawan dapat menyampaikan pendapat dan beberapa permasalahan secara terbuka tanpa khawatir mendapat sanksi. Hal ini kemudian ditindaklanjuti oleh Senior Leaders. Senior Leaders juga melakukan pengukuran efektivitas komunikasi internal dan menyusun program komunikasi dua arah yang terbuka dengan seluruh tenaga kerja. Pengukuran dilakukan dengan survei efektivitas komunikasi dengan metodologi kuesioner *multiple choice* dan *Focus Group Discussion*. Proses pelaksanaan pengukuran efektivitas komunikasi ini dilakukan dengan skema di bawah ini.

concretization towards its employees, Employees Satisfaction and Welfare Improvement program are developed. The indicators for respective programs are consisted of employees engagement, HCR and OCR index. Throughout the program, every issues related with employees and working relation issues are discussed.

Employees and Senior Leaders Communication

In establishing relationship with the stakeholders, PJB develops communication with senior leaders, such as by establishing communication to encourage employees spirit and motivation throughout special daily meeting, weekly meeting, monthly meeting, working meeting, flag ceremony, Board of Directors message as well as Management and Workers Union meetings. While, non-formal communication is carried throughout Info PJB magazine, visibility board/activity display, email, web, e-greeting, portal, coffee morning, walk around, briefing and ramadhan fun walk.

In every communication media, either formal or non-formal, the employees may deliver any issues transparently without worry that will be imposed by penalty. This will be later followed-up by the Senior Leaders. The Senior Leaders also performs internal communication effectiveness as well as preparing transparent two way communication program with all employees. The measurement is performed with communication effectiveness survey using multiple choice questionnaire and Focus Group Discussion methods. The communication effectiveness measurement process implementation is performed within following scheme.

PENGUKURAN EFEKTIVITAS KOMUNIKASI

Communication Effectiveness Assessment

NO.	AKTIVITAS Activity	SEKPER Corporate Secretary	SMCSR SMCSR	SMKM SMKM	TIM TIM
1.	Menyusun dan Menetapkan rencana pengukuran Preparing and determining assessment plan	1			
2.	Menjabarkan rencana pengukuran dan menetapkan anggota Tim Explaining assessment plan and determining Team members	2	2	2	
3.	Menyusun Kuisioner Dan Materi Dan Pengukuran Lain Preparing questionnaire and other assessment material				3
4.	Membahas kuesioner dan materi pengukuran lain Discussing questionnaire and other assessment material	4	4	4	4
5.	Validasi Validation				5 Tidak
6.	Menetapkan kuesioner dan materi pengukuran lain Determining questionnaire and other assessment material	6			Ya
7.	Melaksanakan pengukuran di lapangan Performing field assessment				7
8.	Mencatat hasil dan melakukan tabulasi Registring result and performing tabulation				8
9.	Melapor hasil pengukuran yang diperoleh Reporting acheived assessment result				9
10.	Membahas hasil pengukuran, membuat kesimpulan dan rekomendasi Discussing assessment result, preparing summary and recommendation	10	10	10	10
11.	Validasi Validation				11 Tidak
12.	Melaporkan kepada Direksi atau pejabat lain yang ditunjuk atas hasil bahasan, kesimpulan dan rekomendasi. Reporting to the Board of Directors or other Officials appointed on behalf of discussion result, summary and recommendation	12			Ya

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

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

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

Senior Leaders communicates key decisions throughout Working Meeting, Coordination Meeting, OA, Flag Ceremony Speech and Info PJB Bulletin. The Senior Leaders holds active roles in providing appreciation and recognition to strengthen high performance as well as focus to customers and business throughout several programs as follows:

- Determining reward criteria
- Giving assessment
- Performing employee of the month at unit or corporate level
- Appreciation for innovated employees
- Hajj pilgrimage Cost (ONH) supports

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

4. Rekanan/Mitra Kerja

Dalam membina hubungan yang harmonis dengan pararekanan, PJB selalu berupaya bersikap transparansi dan *fairness* terhadap para mitranya. PJB memiliki pedoman kerja dan etika dalam melaksanakan kerjasama dengan semua mitra kerjanya untuk kepentingan bersama. Setiap permasalahan dalam kerjasama senantiasa didiskusikan dan dikonsultasikan berpedoman pada pedoman etika PJB. Hal ini dilakukan PJB untuk mempertahankan kelangsungan bisnis jangka panjang PJB kepada para mitranya. Tolak ukur untuk mengetahui prosentase ketepatan pembayaran para rekanan PJB adalah dengan menggunakan sistem E-Proc. Sistem ini dikendalikan oleh bagian Procurement PJB.

5. Pemerintah

Sebagai wujud ketaatan atau kepatuhan PJB pada peraturan, PJB selalu menyelenggarakan pertemuan rutin dengan perwakilan pemerintah melalui forum BUMN untuk membahas dan merencanakan pembangunan daerah dan kegiatan Tanggung Jawab Sosial, Ekonomi dan Lingkungan PJB di sekitar wilayah operasi yang dapat dilakukan bersama agar didapat hasil yang lebih optimal. Ukuran dari pembahasan pertemuan ini adalah diantaranya: pemberian skor GCG, pembahasan hasil evaluasi kepatuhan oleh KAP dan auditor internal, dan prosentase nihil kecelakaan kerja.

6. Masyarakat

Dukungan PJB terhadap pemberdayaan masyarakat ditunjukkan melalui program CSR PJB yang mengalokasikan dana untuk dialokasikan kepada masyarakat sekitar dalam bidang ekonomi, pendidikan, kesehatan dan keamanan. Serta PJB juga memberikan program pelatihan untuk masyarakat sekitar kantor PJB.

7. Media Massa

PJB menyadari kebutuhannya untuk mendapatkan citra yang baik demi mendapatkan kepercayaan pemangku kepentingan, sesuai dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas, PJB secara rutin mendistribusikan laporan berkala kepada pihak media, termasuk laporan perkembangan kinerja dan laporan keuangan Perusahaan baik secara kuartal, semester maupun tahunan. Selain pelaporan kinerja, PJB juga menjalin hubungan baik dengan pihak media melalui penyelenggaraan berbagai kegiatan konferensi pers dan media *gathering* dengan media lokal dan nasional.

4. Business Partners

In establishing harmonious relations with the partners, PJB is always committed to deliver transparent and fair attitude to the partners. PJB has working procedure and code of conduct in implementing partnership with all partners on behalf of collective interest. Every issues on the partnership will always be discussed and consulted referring to PJB Code of Conduct. This is carried by PJB to maintain PJB long-term business with its partners. Indicator to assess payment accuracy to PJB's partners is using E-Proc system. The system is managed by PJB Procurement Division.

5. Government

As PJB compliance to the regulation concretization, PJB holds periodic meeting with Government representatives throughout BUMN Forum to discuss and plan local development as well as Social, Economy and Environment Responsibility activities surrounding operational area that are collectively implemented to obtain optimum result. The meeting result indicators are namely determining GCG Score, Compliance evaluation result discussion by Public Accountant Office and Internal Auditors and Zero Occupational Accident percentage.

6. Community

PJB's support towards community development through PJB CSR program that allocated certain budget to be allocated to the society surrounding the company on economic, education, health and security aspects. PJB also provides training program for the society surrounding PJB's office.

7. Mass Media

PJB is aware its necessity to acquire positive image to obtain stakeholders' trust, referring to transparency and accountability, PJB periodically distributes periodic report to mass media, distributes performance progress report as well as financial report both quarter, semester or annual reports. Besides performance reporting, PJB also establishes harmonious relationship with media throughout press conference and media gathering activity either with local or national media.

8. LSM

Menyadari bahwa perusahaan merupakan bagian dari masyarakat yang berkeinginan untuk tumbuh dan berkembang bersama masyarakat dalam lingkungan yang sehat, oleh sebab itu PJB menjunjung tinggi nilai-nilai komunitas dimana perusahaan beroperasi dan menjalin kerjasama yang harmonis dengan kelompok masyarakat sekitar.

9. Asosiasi Industri

Dalam melaksanakan aktivitas Perusahaan, tidak terlepas dari kepentingan kegiatan dari institusi-institusi lainnya sesuai dengan ketentuan, yang diperlakukan sebagai mitra kerja. Oleh sebab itu PJB senantiasa menjaga komunikasi dan kerjasama antar asosiasi Industri untuk menjaga kepentingan perusahaan dan kelancaran pelaksanaan tugas.

PJB melakukan pelibatan dengan para pemangku kepentingan seperti digambarkan dalam tabel di bawah ini. (4.4; 4.14; 4.16; 4.17)

8. NGO

Concerning that the Company becomes integrated part of the society that holds vision to grow and evolve with the society on healthy environment, therefore, PJB promotes community values where the Company is operated and establishes harmonious relationship with several groups in the society.

9. Industrial Association

In implementing Company's activities, can not be separated with several interests from other institutions referring to regulations and treated as business partners. Therefore, PJB will continuously preserves inter-industrial association communication and partnership to preserve Company's interest and duties

PJB performs stakeholders involvement as illustrated on following table: (4.4; 4.14; 4.16; 4.17)

PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN PERUSAHAAN Company's Stakeholders Involvement Stakeholders	
PEMANGKU KEPENTINGAN Stakeholders	PELIBATAN Involvement
Pemegang Saham Shareholders	Keberlangsungan perusahaan, pencapaian kinerja dan profitabilitas perusahaan, dan penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Company's continuity, corporate performance and profitability realization and Good Corporate Governance implementation.
Pemerintah Government	kepatuhan pada aspek peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan serta partisipasi perusahaan pada program pemerintah yang memiliki dampak kepada masyarakat. Compliance with implemented regulations and provisions as well as Company's participation on Government program that brought significant impact to the society.
Masyarakat Society	Kebutuhan akan lapangan pekerjaan, partisipasi perusahaan dalam mendukung kesejahteraan dan pemberdayaan masyarakat. Working field demand, Company's participation in supporting community welfare and empowerment.
Pelanggan Customers	Kepuasan dari kualitas pelayanan perusahaan, keberlangsungan perusahaan berikut dengan produk perusahaan. Company's service satisfaction quality and Company's sustainability in supporting employees' welfare and community empowerment.
LSM NGO	Transparansi, keterbukaan serta akses informasi mengenai aspek kinerja perusahaan serta hubungan sebagai check and balance partner. Transparansi, keterbukaan serta akses informasi mengenai aspek kinerja perusahaan serta hubungan sebagai check and balance partner.
Media Massa Mass Media	Transparansi, keterbukaan serta akses informasi mengenai aspek kinerja perusahaan serta hubungan sebagai check and balance partner. Transparency and information access regarding Company's performance aspect and relation as check and balance partner.
Asosiasi Industri Industrial Association	Transparansi, keterbukaan serta akses informasi mengenai aspek kinerja perusahaan dan hubungan kemitraan untuk perkembangan industri. Transparency and information access regarding corporate performance aspect and partnership relationship for industrial development.
Mitra Kerja Business Partners	Mekanisme pengadaan barang dan jasa dan transparansi penyeleksian pengadaan barang dan jasa yang menerapkan tata kelola perusahaan yang baik. Goods and services procurement mechanism as well as transparency in the goods and services procurement nomination that implement Good Corporate Governance principle.
Karyawan Employees	Iklim kerja yang kondusif, dan kesempatan kerja yang sama. Favorable working climate and equal working opportunity.





Tata Kelola Keberlanjutan (4.1,4.4,SO6)

Sustainability Governance



Penerapan GCG merupakan langkah penting bagi Perusahaan untuk meningkatkan dan memaksimalkan nilai Perusahaan, mendorong pengelolaan Perusahaan yang profesional, transparan dan efisien dengan cara meningkatkan prinsip keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kewajaran sehingga dapat memenuhi kewajiban secara baik kepada Pemegang Saham, Dewan Komisaris, mitra bisnis serta pemangku kepentingan.

Lebih lanjut, Perusahaan tidak hanya mewakili kewajiban untuk mematuhi peraturan yang berlaku namun diyakini sebagai kunci sukses dalam upaya pencapaian kinerja usaha yang efektif, efisien serta berkelanjutan.

GCG Implementation becomes significant activity for the Company to enhance and optimize working value, supporting professional, transparent and efficient company's management by enhancing transparency, accountability, responsibility, independency and fairness principles to comply with obligations appropriately to the shareholders, Board of Commissioners, business partners and other stakeholders.

Further, the Company does not only represent obligation to comply with applicable regulation but also perceived as key success on effective, efficient and sustainable business performance effort.

Struktur Tata Kelola (4.1)

Rapat Umum Pemegang Saham

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan organ Perusahaan yang memiliki sejumlah kewenangan yang tidak didelegasikan kepada Dewan Komisaris dan Direksi. RUPS merupakan forum utama bagi para Pemegang Saham

Corporate Governance Structure (4.1)

General Meetings of Shareholders

The General Meetings of Shareholders is Company's Organ that holds several authorities that are not delegated to the Board of Commissioners and Board of Directors. The GMS is also an accountability forum for the Board of Commissioners



untuk menggunakan hak dan wewenangnya terhadap manajemen Perusahaan untuk mengambil keputusan penting yang berkaitan dan didasarkan pada kepentingan usaha Perusahaan seperti menyetujui atau menolak rencana kerja perusahaan, dan menetapkan perhitungan alokasi laba perusahaan. RUPS juga merupakan forum pertanggung jawaban bagi Dewan Komisaris dan Direksi terhadap pelaksanaan tugas pengawasan dan pengurusan Perusahaan kepada Pemegang Saham. (4.4)

Dewan Komisaris

Dewan Komisaris bertugas untuk mengawasi pengelolaan Perusahaan yang dijalankan oleh Direksi serta memberikan nasihat kepada Direksi jika dipandang perlu demi kepentingan Perusahaan. Dewan Komisaris juga bertanggung jawab untuk memastikan agar Direksi dalam kondisi apapun, memiliki kemampuan menjalankan tugasnya. (4.2, 4.3)

Adapun susunan anggota Dewan Komisaris PJB pada periode pelaporan adalah:

- Bagiyo Riawan : Komisaris Utama
- Rachmat Harijanto : Komisaris
- Boy Wahyu Pamudji : Komisaris
- Didin Wahyudin : Komisaris
- Agoes Triboesono : Komisaris

Dewan Komisaris dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Komite Dewan komisaris yang bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif untuk membantu melakukan fungsi pengawasan dan pemberi nasihat kepada Direksi. Komite Dewan Komisaris PJB meliputi Komite Audit, Komite Manajemen Risiko, Komite SDM & Organisasi, serta Komite Kepatuhan. Ketua dan Wakil Ketua dari semua Komite adalah anggota Dewan Komisaris. (4.1)

Direksi

Direksi adalah organ Perusahaan yang bertugas dan bertanggung jawab secara kolektif dalam pengurusan Perusahaan. Tugas utama Direksi adalah bertindak dan mewakili untuk dan atas nama Perusahaan untuk kepentingan Perseroan dalam mencapai visi dan misi Perusahaan. Tiap-tiap anggota Direksi dapat melaksanakan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan pembagian tugas dan wewenangnya. Dalam melaksanakan tugasnya, Direksi bertanggung jawab kepada RUPS.

and Board of Directors towards Company's supervisory and management duties implementation to the Shareholders. (4.4).

Board of Commissioners

The Board of Commissioners hold duty to supervise Company's management carried by the Board of Directors if considered necessary on behalf of Company's interest. The Board of Commissioners is also responsible in ensuring that the Company in any condition is able to fulfill its duties. (4.2, 4.3).

PJB Board of Commissioners structure in current reporting period, are as follows:

- Bagiyo Riawan : President Commissioner
- Rachmat Harijanto : Commissioner
- Boy Wahyu Pamudji : Commissioner
- Didin Wahyudin : Commissioner
- Agoes Triboesono : Commissioner

The Board of Commissioners in performing its duties is assisted by Board of Commissioners Committee that hold duties and responsibilities to support supervisory and advisory function to the Board of Directors collectively. PJB Board of Commissioners Committees are including Audit Committee, Risk Management Committee, HR & Organization Committee and Compliance Committee. Chairman and Deputy of all Committees are Board of Commissioners members. (4.1)

Board of Directors

The Board of Directors is Company's organ that holds responsibility on Company's management collectively. Board of Directors primary duties is acting and representing for and on behalf of the Company and for Company's interest in achieving corporate vision and mission. Each of Board of Directors members is able to perform their duties and take decisions based on duties and responsibilities division. In implementing its duties, the Board of Directors is responsible to the GMS.

Susunan Direksi Perusahaan adalah:

- Susanto Purnomo : Direktur Utama
- Muljo Adji AG : Direktur Produksi
- Hudiono : Direktur Keuangan
- Haryanto Widodo : Direktur Pengembangan dan Niaga
- Trilaksito Sunu : Direktur SDM dan Administrasi

Rapat Dewan Komisaris dan Rapat Direksi

Rapat Dewan Komisaris adalah rapat yang membahas permasalahan terkait dengan bisnis serta evaluasi terhadap kinerja Perusahaan. Sekurang-kurangnya sebulan sekali, Rapat Dewan Komisaris terdiri dari Rapat Internal Dewan Komisaris dan Rapat Pengawasan Dewan Komisaris yang dihadiri oleh Direksi.

Rapat Direksi diadakan minimal sebulan sekali. Keputusan Rapat Direksi diambil berdasarkan musyawarah untuk mufakat. Dalam hal keputusan musyawarah mufakat tidak tercapai maka keputusan diambil berdasarkan pemungutan suara setuju terbanyak.

Selain itu dikenal pula Rapat Konsultasi untuk membahas berbagai aspek operasional dan pengelolaan finansial PJB, yang merupakan Rapat Direksi yang dihadiri oleh Dewan Komisaris. (4.4)

Pengangkatan dan Evaluasi Dewan Komisaris dan Direksi

Direksi dan Dewan Komisaris ditentukan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Evaluasi kinerja Direksi dan Dewan Komisaris dilakukan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dengan melihat kinerja Perusahaan di bidang ekonomi, sosial, lingkungan, serta keselamatan dan kesehatan kerja. (4.10) Untuk meningkatkan kompetensi dalam memutuskan aspek-aspek yang bersifat strategis, Kompensasi dan remunerasi yang diberikan kepada Komisaris, Direksi dan anggota Manajemen Senior lain tergantung pada hasil evaluasi kinerja tersebut. (4.5)

Manajemen Senior (4.9)

Seluruh General Manager Unit Pembangkit melakukan rapat rutin yang dipimpin oleh Direktur Utama pada setiap satu minggu sekali Rapat membahas seluruh aspek

Board of Directors composition is as follows:

- Susanto Purnomo : President Director
- Muljo Adji AG : Production Director
- Hudiono : Finance Director
- Haryanto Widodo : Commerce and Business Development Director
- Trilaksito Sunu : HR and Administration Director

Board of Commissioners and Board of Directors Meetings

The Board of Commissioners refers to certain meetings that discuss several issues related with corporate business and performance evaluation. Held at least once in a month, the Board of Commissioners and Board of Commissioners and Board of Directors meetings consist of Board of Commissioners internal meeting and Board of Commissioners Supervisory meeting attended by the Board of Directors.

The Board of Directors meeting is held minimum once a month. Board of Directors meeting decision is taken based on collective for consensus. If the consensus is failed to be achieved, the decision is taken based on voting.

Moreover, there is also consultative meeting to discuss several operational and financial aspects management in PJB, that is Board of Directors meeting attended by the Board of Commissioners. (4.4)

Board of Commissioners and Board of Directors Appointment and Evaluation

Board of Directors and Board of Commissioners appointment is determined on the General Meetings of Shareholders (GMS). Board of Directors and Board of Commissioners performance evaluation are assessed by considering Company's performance on economy, social, environment as well as occupational health and safety aspects. (4.10) to enhance competency in deciding strategic aspects, Compensation and remuneration distributed to the Board of Commissioners, Board of Directors and other senior management members are determined based on the performance evaluation. (4.5)

Senior Management (4.9)

All of Plant Unit General Manager performs periodic meeting supervised by President Director once every week. The meeting discussed all aspects related with PJB operational



terkait kegiatan operasional PJB, Rapat Koordinasi dan mengevaluasi pencapaian kinerja semester berjalan serta untuk menetapkan strategi dan kebijakan yang akan dijalankan.

activities, Coordination Meeting and evaluating performance achievement within every current semester and to determine any strategy and policy that will be implemented.

Kebijakan Pokok Tata Kelola

Pengendalian Risiko

Pada proses *Corporate Governance* PJB terdiri dari 5 tahapan pokok, pertama, *Develop GCG Code* melalui penetapan *GCG Code* dan *GCG Road Map*, selanjutnya di-cascade ke segenap pihak yang berkepentingan (*cascade to all parties*), ketiga, *Plan the implementation* melalui penetapan Piagam atau Charters, SK Direksi, penandatanganan Pakta Integritas oleh Direksi. Keempat, *Monitor and Learn*, pengukuran pelaksanaan GCG secara periodik baik secara internal maupun oleh pihak independen dan kelima, *Test and Adapt* melalui perbaikan pelaksanaan GCG secara berkelanjutan.

Optimalisasi penerapan GCG di PJB terus dilakukan dengan penguatan infrastruktur untuk mencapai praktik terbaik, penyesuaian sistem dan prosedur yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan GCG yang semakin efektif. Menyadari pentingnya arti kepemimpinan dalam proses *corporate governance*, PJB terus mendorong peran dan fungsi segenap unsur Senior Leaders dalam memberikan keteladanan dan komitmen praktek tata kelola sejalan prinsip GCG dalam aktivitas sehari-hari.

Corporate Governance Key Policy

Risk Management

PJB Corporate Governance process consists of five primary stages, first, *GCG Code Development* throughout *GCG Code* and *GCG Road Map*, afterwards those procedures are cascaded to all parties, third, *Plan the implementation* throughout Charters and BOD Decree determination and Integrity Pact signing by the Board of Directors. Fourth, *Monitor and Learn*, GCG implementation assessment periodically both internally or externally by independent parties and fourth, *Test and Adapt* throughout sustainable GCG implementation improvement.

GCG implementation optimization in PJB is continuously carried throughout infrastructure strengthening to achieve best practice, required system and procedure adjustment to support more effective GCG implementation. Considering that the leadership factor becomes more important on corporate governance process, PJB continuously encourages Senior Leaders function and roles in providing guidance and commitment on corporate governance practice in line with GCG principle on daily activities.

SKOR ASSESSMENT GCGPJB 5 (LIMA) TAHUN TERAKHIR

PJB GCG Assessment Score in last 5 Consecutive Years

TAHUN Year	2008	2009	2010	2011	2012
ASSESSMENT GCG GCG Assessment	79,52	71,49	85,01	90,51	93,48

Adapun realisasi pencapaian GCG Tahun 2012 hasil Self Assessment yang dilakukan oleh Tim Internal PJB dengan menggunakan parameter lama sesuai Keputusan Menteri BUMN No 117/M-MBU/2002 mencapai 93,48% dengan katagori Sangat Baik. Adapun matrik perbandingan hasil Assessment GCG berdasarkan sesuai Keputusan Menteri BUMN No 117/M-MBU/2002 selama 3 tahun terakhir adalah:

GCG achievement realization in 2012 from Assessment result carried by PJB internal team using former indicators referring to Minister of SOE Decree No. 117/M-MBU/2002 reached 93.48% with Very Good predicate. The GCG Assessment result comparison matrix referring to Minister of SOE Decree No. 117/M-MBU/2002 in the last three (3) years are as follows:

PARAMETER Parameter	BOBOT INDIKATOR Indicator Weight	2010 Skor (%)	2011 Skor (%)	2012 Skor (%)
Hak dan tanggungjawab Pemegang Saham Shareholders Rights and Responsibilities	9	74.42	74.68	66.66
Kebijakan GCG GCG policy	8	94.50	94.80	98.80
Penerapan GCG: GCG implementation	66	85,36	90,92	95.28
• Komisaris Board of Commissioners	27	77.95	88.24	95.90
• Komite Komisaris Board of Commissioners Committee	6	77.93	82.49	86.81
• Direksi Board of Directors	27	93.63	95.22	97.30
• Internal Audit	3	83.83	85.73	84.69
• Internal Audit	3	94.00	98.50	99.00
• Sekretaris Perusahaan Corporate Secretary				
Pengungkapan Informasi Information Disclosure	7	98.03	98.03	98.52
Komitmen Commitment	10	75.50	93.33	98.00
Total	100	85.01 (Baik) (Good)	90.51 (Sangat Baik) (Verry Good)	93.48 (Sangat Baik) (Verry Good)

Sedangkan hasil Asessment GCG yang dilakukan oleh BPKP Perwakilan Jawa Timur dengan menggunakan parameter baru berdasarkan Surat Keputusan Sekretaris Menteri BUMN Nomor 16/S.MBU/2012 mencapai skor 84,79 dengan katagori Baik, dengan rincian pencapaian sebagai berikut:

While, GCG Assessment result carried by BPKP East Java Representatives referring to Minister SOE Secretary Decree No.16/S.MBI/2012, reaching 84.79 score with Good predicate, with detail record as follows:

ASPEK PENGUJIAN/INDIKATOR/PARAMETER Assessed Aspects/Indicators/Parameter					
No	ASPEK PENGUJIAN/INDIKATOR/PARAMETER Assessed Aspects/Indicators/Parameter	BOBOT Weight	CAPAIAN TAHUN 2012 Achievement 2012	PENJELASAN Explanation	
I	Komitmen Terhadap Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik Secara Berkelanjutan Commitment towards sustainable Good Corporate Governance Implementation	7,000	5,941	84,871	Baik (Good)
II	Pemegang Saham dan RUPS Shareholders and GMS	9,000	7,254	80,600	Baik (Good)
III	Dewan Komisaris Board of Commissioners	35,000	31,927	91,220	Sangat Baik (Verry Good)
IV	Direksi Board of Directors	35,000	32,752	93,577	Sangat Baik (Verry Good)
V	Pengungkapan Informasi dan Transparansi Information Disclosure and Transparency	9,000	6,919	76,878	Baik (Good)
VI	Aspek Lainnya Other Aspects	5,000	0,000	-	
SKOR KESELURUHAN		100	84,793	Baik (Good)	

Pengendalian Risiko

Manajemen Risiko bagi PJB diartikan sebagai langkah dan upaya yang sistematis dan terukur dalam mengarahkan serta mengendalikan risiko yang dihadapi melalui proses pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan penerapan Manajemen Risiko diharapkan segenap unsur perusahaan mengenali risiko-risiko yang dihadapi dalam pencapaian visi maupun sasaran/ kinerja perusahaan, sehingga dapat mempersiapkan langkah mitigasinya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara optimal.

Tata kelola manajemen risiko PJB mencakup aspek struktural, operasional dan perawatan (*maintenance*). Ketiga aspek tersebut memuat unsur-unsur yang dimiliki PJB sebagai berikut:

1. Aspek struktural mencakup komitmen; ketersediaan kebijakan; kepemimpinan; pembentukan unit kerja manajemen risiko; adanya Champion manajemen risiko pada setiap unit kerja; serta ketersediaan sumber daya yang diperlukan dalam pelaksanaan manajemen risiko.
2. Aspek operasional terdiri dari:
 - Penyusunan buku panduan manajemen risiko;
 - Peluncuran, sosialisasi, dan pelatihan manajemen risiko;
 - Teknik dan metode implementasi proses manajemen risiko;
 - Sistem pelaporan internal dan eksternal;
 - Monitoring dan pengukuran kinerja; serta
 - Tata usaha dan administrasi data serta informasi manajemen risiko.
3. Aspek perawatan mencakup pendidikan dan pelatihan berkelanjutan; komunikasi dan publikasi; *review* dan audit tata kelola manajemen risiko; serta *benchmarking*.

Dalam rangka penerapan manajemen risiko secara terintegrasi, PJB telah menyusun dan menetapkan Kebijakan Penerapan Manajemen Risiko Korporat dan menerapkan ERM untuk seluruh fungsi organisasi. Untuk itu telah ditetapkan pula Kebijakan Penggunaan Aplikasi *Enterprise Risk Management* PT PJB (PJB ERM) sebagai Sarana Kerja Resmi di PJB. Dalam memastikan pencapaian sasaran target kinerja, berbagai kemajuan telah dicapai.

Pengendalian Internal

Evaluasi efektivitas proses manajemen risiko, pengendalian dan tata kelola perusahaan dilakukan oleh internal audit yang memberikan jasa *assurance* dan konsultasi yang independen dan objektif untuk memberikan nilai tambah dan membantu manajemen dalam mencapai sasarnya melalui pendekatan

Risk Management

Risk Management for PJB is placed as systematic and measured steps and efforts in directing as well as mitigating every risk faced through effective decision making process to achieve desired performance. Within Risk Management, it is expected that every Company's element will notify every risk faced in realizing corporate vision as well as its objectives/ performance; that will be able to prepare its mitigation action by utilizing possessed resources optimally.

Risk management governance in PJB is including structural, operational and maintenance aspects. All of three aspects contains PJB's internal elements, such as:

1. Structural aspect consists of commitment; policy availability; leadership; risk management unit establishment; Risk management Champion existence in every working unit; as well as availability of required resources in implementing risk management.
2. Operational aspects, including:
 - Risk Management Manual Book preparation
 - Risk Management launching, socialization and training;
 - Risk management process implementation technique and method;
 - Internal and external audit system;
 - Performance assessment and monitoring; and
 - Data Governance and administrative as well as risk management information.
3. Maintenance aspect includes continuous education and training program; communication and publication; risk management corporate governance audit and review; and benchmarking.

To implement integrated risk management, PJB has formulated and implemented risk management implementation policy as well as implemented ERM for all function in the organization. Therefore, PT PJB Enterprise Risk Management Application Implementation Policy (PJB ERM) is also implemented as official working procedure in PT PJB. To ensure performance target achievement, several progress had been accomplished.

Risk Management, internal audit and corporate governance process

effectiveness evaluation carried by internal audit that provides independent as well as objectives assurance as well as consultation to provide added value and assisting management in achieving its mission through systematic



yang sistematis dan terarah. Kegiatan auditor internal kami senantiasa mengacu pada Standar Internasional untuk Praktik Profesional Audit Internal.

Sistem pengendalian internal di PT PJB ditetapkan berdasarkan Keputusan Direksi No. 036.K/010/DIR/2010. Sistem pengendalian internal PT PJB merupakan suatu proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan perusahaan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan program dan kegiatan yang dilaksanakan perusahaan, keandalan pelaporan keuangan dan kinerja yang disusun, pengamanan aset, dan ketaatan terhadap peraturan dan perundang - undangan yang berlaku.

Guna mendukung sistem pengendalian internal, disusun PJB *Integrated Management System* (PJB-IMS). PJB-IMS merupakan integrasi seluruh proses yang berbasiskan persyaratan Standar Internasional ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007, PAS 55:2008 dan persyaratan kriteria Baldrige. Selain dilaksanakan audit internal PJB - IMS, pada tahun 2012 juga dilaksanakan *assessment* oleh eksternal auditor independen yaitu Singapore Test Service dengan hasil PJB memperoleh sertifikat pemenuhan standar ISO 9001 : 2008, ISO 14001 : 2004, dan OHSAS 18001 : 2007.

Berkaitan dengan tindak pelanggaran, sepanjang tahun 2012, tidak ditemukan adanya tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan PJB. (SO4)

Komite Audit (4.1)

Komite Audit PJB bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris. Pertanggungjawaban Komite Audit kepada Dewan Komisaris merupakan perwujudan akuntabilitas pengawasan atas pengelolaan perusahaan dalam rangka pelaksanaan prinsip-prinsip GCG.

Tugas dan tanggung jawab utama Komite Audit, meliputi tugas dan tanggung jawab kepada Dewan Komisaris, Direksi, Satuan Pengawasan Internal, dan pihak eksternal, meliputi:

1. Meningkatkan kualitas Laporan Manajemen dan Laporan Keuangan;
2. Mengevaluasi kecukupan dan efektivitas pengendalian internal perusahaan, serta memberikan rekomendasi penyempurnaan sistem pengendalian internal serta pelaksanaannya bila dianggap perlu;
3. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan dan hasil audit yang dilakukan oleh Pengawasan Intern maupun

and directed approaches. Our internal auditor activity is always referring to International Standards for Internal Audit Professional Practice.

Internal audit system in PT PJB is implemented under Board of Directors Decree No.036.K/010/DIR/2010. The internal audit system in PT PJB becomes an integrated process related with continuous actions and activities performed by the management or employees to provide adequate confident in realizing organization's vision throughout effectiveness and efficiency of every Company's program and activity implementation, reliability of every implemented financial and performance reporting, asset securitization, as well as compliance with applicable regulations.

To support internal audit system, PJB Integrated Management System (PJB – IMS) had been formulated. PJB – IMS also becomes the integration of International Standard based-process namely ISO 9001:2008, ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007, PAS 55:2008 and Baldrige criteria requirement

Regarding that fraud activities, during 2012, there was no fraud indication performed by PJB found. (SO4)

Audit Committee (4.1)

Audit Committee of PJB is responsible to the Board of Commissioners. The Audit Committee's accountability to the Board of Commissioners becomes the realization of supervisory accountability on Company's management in implementing GCG principles.

Primary duties and responsibilities of the Audit Committee are including duties and responsibilities to the Board of Commissioners, Board of Directors, Internal Audit Unit and External party, including:

1. Enhancing Management Report and Financial Statement quality.
2. Evaluating internal audit effectiveness and adequacy as well as providing recommendation regarding internal audit system refinement and its implementation if considered necessary;
3. Evaluating audit activity and its result implementation performed both by internal or external auditors to

auditor eksternal untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas fungsi internal audit maupun eksternal auditor untuk memastikan bahwa pelaksanaan audit dan pelaporan hasil audit memenuhi standar audit;

4. Melakukan pengawasan dan prosedur *review* terhadap informasi yang dikeluarkan perusahaan termasuk brosur, laporan keuangan berkala, proyeksi dan informasi keuangan lainnya yang disampaikan kepada Pemegang Saham;
5. Mengidentifikasi hal - hal yang memerlukan perhatian Dewan Komisaris;
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Dewan Komisaris sesuai lingkup tugas dan kewajiban Dewan Komisaris.

Sampai dengan tanggal 31 Desember 2012, anggota Komite Audit PJB berjumlah 5 (lima) orang, termasuk anggota dari unsur Dewan Komisaris.

Komite Manajemen Risiko

Komite Manajemen Risiko PJB bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris. Pertanggungjawaban Komite Manajemen Risiko kepada Dewan Komisaris merupakan perwujudan akuntabilitas pengawasan atas pengelolaan perusahaan dalam rangka pelaksanaan prinsip-prinsip GCG.

Pelaksanaan tugas Komite Manajemen Risiko mengacu pada pedoman kerja yang ditetapkan dalam Piagam Manajemen Risiko. Adapun tugas dan tanggung jawab Komite Manajemen Risiko meliputi:

A. Terkait dengan Dewan Komisaris

1. Menilai dan memberi masukan atas kebijakan dan strategi manajemen Perusahaan kepada Dewan Komisaris
2. Memberi masukan masukan atas penilaian terhadap hasil kajian analisa risiko pada kegiatan perencanaan dan operasional perusahaan, kegiatan investasi perusahaan dan evaluasi pelaksanaan *Enterprise Risk Management* di Perusahaan
3. Menyampaikan laporan secara berkala mengenai kegiatan Komite Manajemen Risiko.

B. Terkait dengan Manajemen Eksekutif

1. Memantau dan memastikan bahwa semua kegiatan perusahaan yang ada di dalam RJPP dan RKAP telah mengandung pendekatan Enterprise Risk Management terhadap berbagai risiko perusahaan
2. Memberikan rekomendasi kepada Direksi/ Manajemen Eksekutif menangani berbagai hal yang dapat meningkatkan kelancaran dan efektifitas proses manajemen risiko

enhance internal audit function performance and effectiveness to ensure that the audit implementation and audit result reporting comply with the audit standards;

4. Performing supervision and review procedure towards information disclosed by the Company including brochures, periodic financial report, projection and other financial information delivered to the Shareholders;
5. Identifying several aspects need to be considered by the Board of Commissioners;
6. Performing other assignments delegated by the Board of Commissioners referring to Board of Commissioners' duties and obligations scope.

As of December 31st, 2012, PJB Audit Committee members consist of five (5) members, including from Board of Commissioners element.

Risk Management Committee

The Risk Management Committee of PJB is responsible to the Board of Commissioners. Risk Management Committee accountability to the Board of Commissioners becomes the realization of supervisory accountability on Company's management in implementing GCG principles.

Primary duties and responsibilities of Risk Management Committee, including:

A. Related with the Board of Commissioners

1. Assessing and providing recommendation on Company's management policy and strategy to the Board of Commissioners.
2. Providing recommendation on risk analysis assessment result on Company's planning and operational activities of Enterprise Risk Management implementation in the Company.
3. Disclosing Risk Management Committee activity report periodically.

B. Related with the Executive Management

1. Supervising and ensuring that every corporate activities stated on the RJPP and RKAP containing Enterprise Risk Management towards several risks faced by the Company.
2. Providing recommendation to the Board of Directors/ Executive Management to manage several aspects that will enhance risk management process effectiveness and continuity.



3. Menilai bahwa fungsi manajemen risiko telah diterapkan secara independen melalui pemisahan fungsi antara pihak yang menangani manajemen risiko yang melakukan identifikasi, pengukuran, pemantauan dan pengendalian risiko dengan bidang pelaksana tugas.

Sampai tanggal 31 Desember 2012 anggota Komite Manajemen Risiko PJB berjumlah 4 (empat) orang, termasuk anggota dari unsur Dewan Komisaris.

Komite SDM dan Organisasi

Komite SDM dan Organisasi PJB bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris. Pertanggungjawaban Komite SDM dan Organisasi kepada Dewan Komisaris merupakan perwujudan akuntabilitas pengawasan atas pengelolaan perusahaan dalam rangka pelaksanaan prinsip-prinsip GCG.

Tugas dan tanggung jawab utama Komite SDM dan Organisasi, meliputi:

- Mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas nominasi pejabat satu level di bawah Direksi PJB dan Pengurus Anak Perusahaan;
- Mengevaluasi dan memberikan rekomendasi atas usulan Pengembangan Organisasi;
- Mengevaluasi dan merekomendasikan remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi PJB;
- Mengevaluasi dan merekomendasikan Struktur Organisasi dan kebutuhan SDM pada Sekretariat dan Komite Dewan Komisaris;
- Mengevaluasi dan merekomendasikan honorarium dan insentif kinerja Sekretaris Dewan Komisaris, Komite dan Staf Sekretariat Dewan Komisaris;
- Mengidentifikasi hal-hal lain yang memerlukan perhatian Dewan Komisaris, khususnya yang berkaitan dengan SDM dan Organisasi;
- Melaksanakan review laporan Manajemen;
- Menyusun rencana kegiatan (program kerja) dan anggaran Komite SDM & O serta laporan pelaksanaannya secara berkala;
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan Dewan Komisaris PJB.

Sampai dengan 31 Desember 2012 anggota Komite SDM dan Organisasi berjumlah 5 (lima) orang, termasuk anggota dari unsur Komisaris.

Benturan Kepentingan (4.6)

Untuk mencegah terjadinya benturan kepentingan pada suatu transaksi yang dapat merugikan Perusahaan, kami menetapkan kebijakan pencegahan transaksi benturan kepentingan.

3. Assessing that risk management function has been implemented independently through function separation between several parties handling risk management process including risk identification, assessment, supervision and mitigation related with duties implementation

As of December 31st, 2012, PJB Risk Management Committee members consist of four (4) members, including from Board of Commissioners element.

HR and Organization Committee

The HR and Organization Committee of PJB is responsible to the Board of Commissioners. HR and Organization Committee accountability to the Board of Commissioners becomes the realization of supervisory accountability on Company's management in implementing GCG principles.

Primary duties and responsibilities of HR and Organization Committee, including:

- Evaluating and providing on officer nomination recommendation on one level below the Board of Directors position and the subsidiaries management;
- Evaluating and providing recommendation on Organization Development;
- Evaluating and providing Board of Commissioners and Board of Directors remuneration;
- Evaluating and recommending HR Organization Structure and requirement at Board of Commissioners Secretariate and Committees;
- Evaluating and recommending Board of Committees Secretary, Committees and Staffs' remuneration and performance incentives.
- Identifying other aspects that require Board of Commissioners consideration, especially related with HR and Organization aspect;
- Performing Management report review; h. Preparing HR and Organization Committee activity plan (working program) and its implementation report periodically;
- Performing other assignments delegated by the Board of Commissioners.

As of December 31st, 2012, PJB HR and Organization Committee members consist of four (4) members, including from Board of Commissioners element.

Conflict of Interest (4.6)

To prevent conflict of interest on certain transaction that may bring loss to the Company, we implement Conflict of interest prevention policy.



- Setiap individu Perusahaan dilarang memanfaatkan informasi penting dan rahasia untuk keuntungan pribadi atau pihak terkait lain yang dapat merugikan Perusahaan.
- Antara jajaran Komisaris dan Direksi dilarang memiliki hubungan keluarga sehingga menimbulkan peluang terjadinya transaksi benturan kepentingan.
- Setiap insan PJB dilarang memanfaatkan jabatan dan melakukan aktivitas luar dinas yang dapat mengurangi objektivitasnya dalam melaksanakan pekerjaan.

Keterlibatan Politik (SO6)

Kami mengakui hak setiap pekerja untuk menyalurkan aspirasi politiknya. Namun demikian, kami melarang secara tegas penggunaan aset maupun pemberian sumbangan dalam bentuk apapun kepada partai politik manapun di luar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Siapapun yang aktif dalam partai politik dan/atau menjadi calon dalam pemilu wajib mengundurkan diri dari PJB.

Pedoman Perilaku dan Budaya Perusahaan

Pedoman Perilaku

Kami mendukung dan melaksanakan *Good Corporate Governance* (GCG) melalui penerapan Pedoman Perilaku seperti yang dilakukan oleh seluruh anak perusahaan PT PLN

- Every individual in the Company is prohibited to use significant and confidential information on behalf of personal or other related parties' interest that may bring loss to the Company.
- Between the Board of Commissioners and Board of Directors is prohibited to hold family relationship that may encourage conflict of interest possibility.
- Every PJB people is prohibited to use position and perform any duties that is not delegated that may reduce its objectivity in performing duties.

Political Participation (SO6)

We recognize every employees right to express their political experience. Thus, we firmly prohibit assets utilization or donation in any form to the political parties that not stated on applicable regulations.

Code of Conduct and Corporate Culture

Code of Conduct

We promote and implement Good Corporate Governance throughout Code of Conduct internalization as carried by other PT PLN (Persero) subsidiaries. The Code of Conduct



Kami memiliki nilai-nilai perusahaan, yaitu: "Integritas, Keunggulan, Kerjasama, Pelayanan Dan Sadar Lingkungan"

Kami memiliki nilai-nilai perusahaan, yaitu: "Integritas, Keunggulan, Kerjasama, Pelayanan Dan Sadar Lingkungan"



lainnya. Pedoman Perilaku ini menjabarkan nilai-nilai utama dan norma perilaku yang menjadi dasar bagi Perusahaan dalam menjalankan usahanya. Semua *supplier* ataupun kontraktor yang bekerja di Perusahaan juga diwajibkan untuk mengikuti Pedoman Perilaku tersebut dalam wujud pakta integritas. (4.6; HR1) .

PJB senantiasa melakukan sosialisasi dalam penerapan *Code of Conduct* kepada seluruh karyawan, mulai dari level operasional sampai kepada *top management*. Sosialisasi ini dimaksudkan agar karyawan PJB senantiasa patuh terhadap *Code of Conduct*. Sosialisasi muatan *Code of Conduct* PJB sepanjang tahun 2012 dilakukan dalam bentuk kegiatan *employee gathering* dan melekat dalam proses pengisian sistem penilaian kinerja semesteran pada level manajemen. (HR3; SO3)

Budaya Perusahaan

Selain pedoman perilaku, Kami memiliki nilai-nilai perusahaan, yaitu: "Integritas, Keunggulan, Kerjasama, Pelayanan Dan Sadar Lingkungan. PJB juga memiliki komitmen terhadap penolakan terhadap korupsi, kolusi, dan nepotisme serta menghindari benturan kepentingan adalah hal yang ditanamkan dalam nilai-nilai Perusahaan tersebut. Kami tidak pernah melakukan suatu tindakan yang berhubungan dengan kegiatan anti-competitive, antitrust, dan monopoli. Kami juga tidak memberikan donasi kepada partai politik sebagai salah satu cara untuk menghindari benturan kepentingan. (SO7)

discloses key values and norms that being the foundation for the Company in carrying its business. Every supplier or contractors are obligated to comply with respective Code of Conduct realized through Integrity pact signing (4.6; HR1). Socialization program is also carried for all stakeholders (HR3; SO3).

PJB always performs socialization in implementing Code of Conduct to all employees, starting from operational to top management level. The socialization efforts are aimed that PJB employees always complies with the Code of Conduct. PJB Code of Conduct provision socialization throughout 2012 was carried throughout employee gathering activities and attached on semester performance assessment procedure on management level. (HR3; SO3)

Corporate Culture

Besides Code of Conduct, we also establish corporate values, namely: integrity, excellence, cooperation, services and Environmentally conscious. PJB is also committed to strictly prohibit any corruption, collusion and nepotism act as well as preventing conflict of interest event that are internalized on corporate values. We also not performing any activity that related to anti-competitive, anti-trust and monopoly practice. We do not provide donation to the political party as one efforts to prevent conflict of interest. (SO7)

Sumberdaya Manusia

Human Resources



Sumber Daya Manusia PJB (LA1; PJB Human Capital (LA1; LA13) LA13)

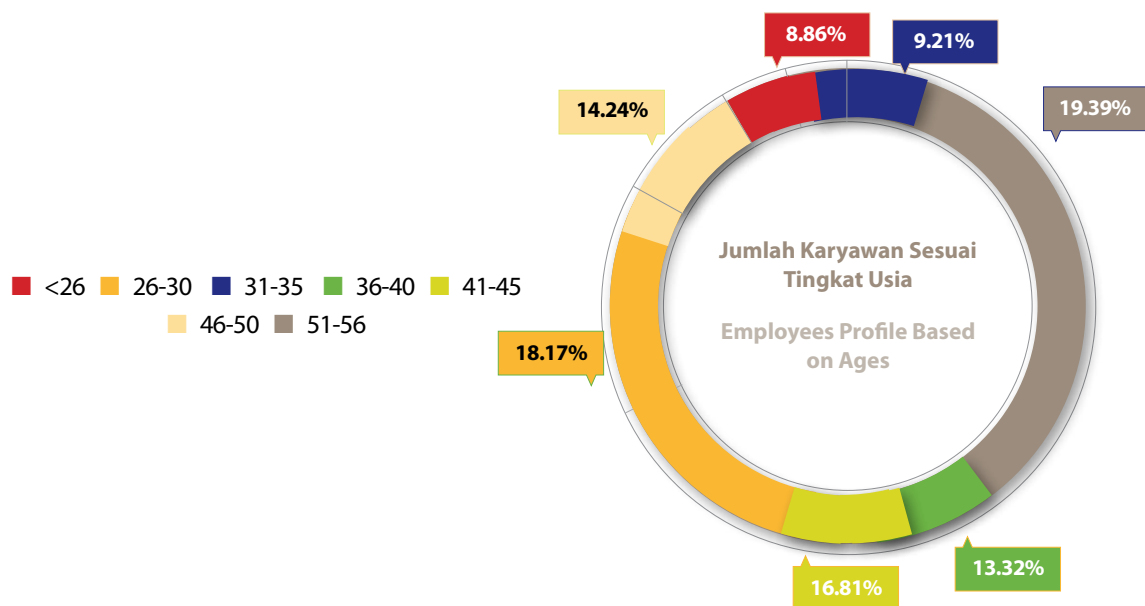
Jumlah karyawan PJB pada tahun 2012 adalah 2.320 orang. PJB berkomitmen untuk meningkatkan keahlian tenaga terkait dengan ekspansi bisnis PJB untuk menjadikan PJB perusahaan kelas dunia dalam pemasok listrik. Komposisi tenaga kerja PJB dibagi berdasarkan beberapa bagian, diantaranya adalah: berdasarkan usia, status pendidikan, jenis kelamin dan level jabatan.

Total PJB employees in 2012 reached to 2,320 employees. PJB is committed to enhance manpower expertise related with PJB business expansion to place PJB as world class company in electricity supply sector. PJB employees composition is divided based on several parts namely ages, education, gender and position level.

Jumlah karyawan berdasarkan usia sebagai berikut :

Employees profile based on ages, as follows:

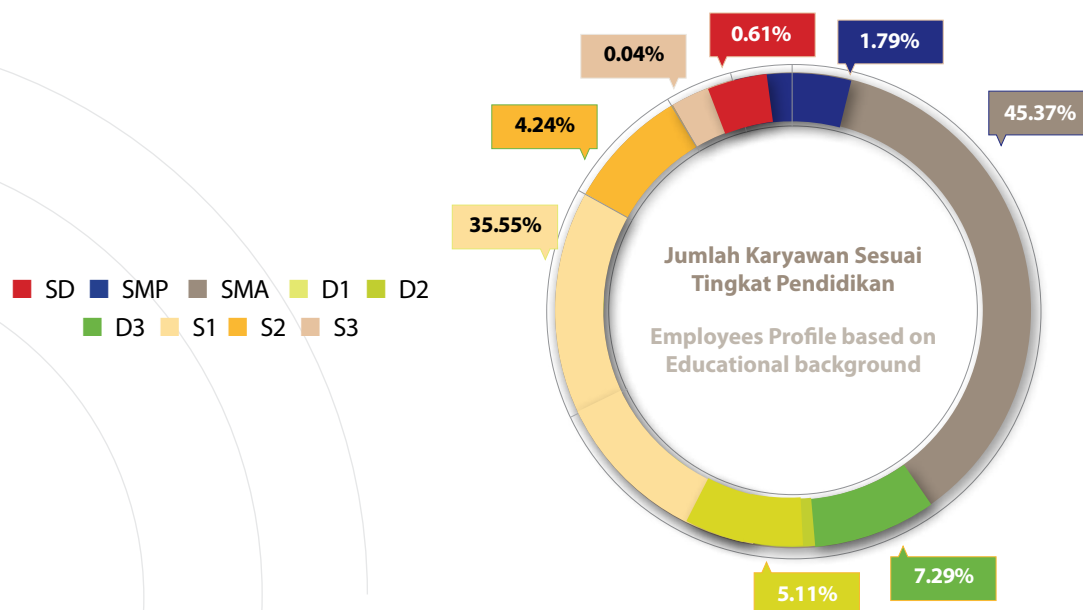
JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN USIA Employees profile based on Age			
USIA (TAHUN) Age (Years)	2010 2010	2011 2011	2012 2012
< 26	124	270	203
26 – 30	425	411	416
31 – 35	134	164	211
36 – 40	472	405	305
41 – 45	261	302	385
46 – 50	445	390	326
51 - 56	448	465	474
Total	2.349	2.407	2.320



Jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Employees profile based on educational background, as follows:

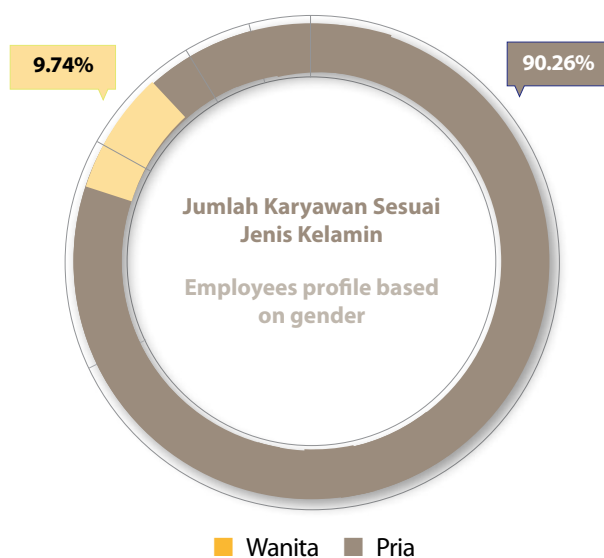
JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN Employees profile based on educational background			
TINGKAT PENDIDIKAN Educational background	2010 2010	2011 2011	2012 2012
Sarjana S3 Doctoral Degree	1	1	1
Sarjana S2 Master Degree	85	95	97
Sarjana S1 Bachelor Degree	815	824	815
Sarjana Muda Diploma	116	292	283
SLTA High School	1.237	1.121	1057
SLTP Junior High School	95	74	65
Total	2.349	2.407	2.320



Sedangkan jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

While, employees profile based on gender, as follows:

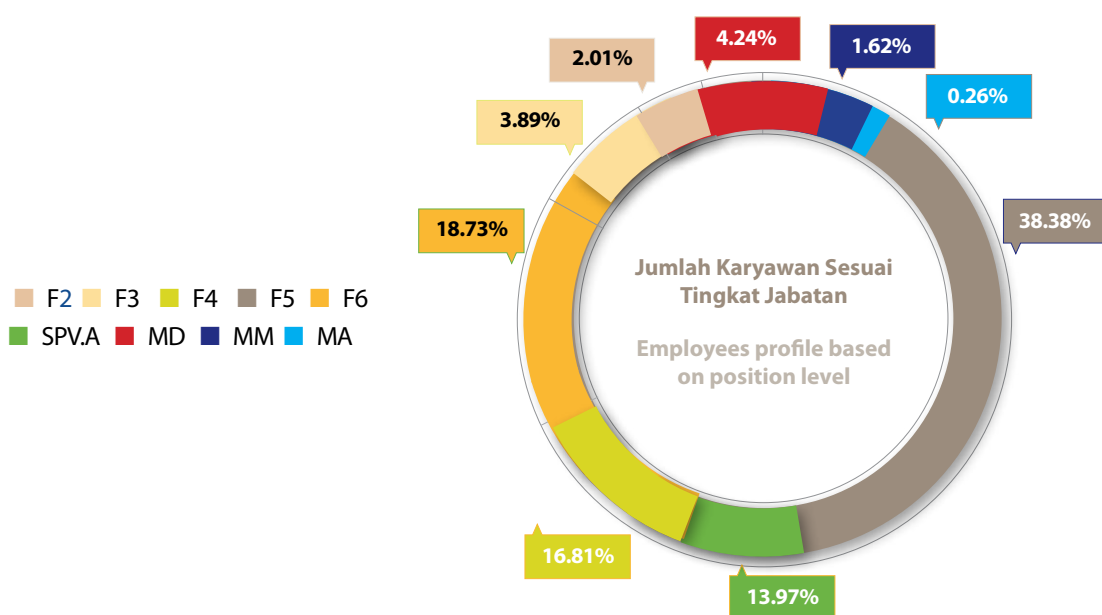
JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN Employees Profile based on gender									
UNIT	2010			2011			2012		
	P	W	TOTAL	P	W	TOTAL	P	W	TOTAL
Kantor Pusat	239	104	343	238	104	342	256	106	362
UP Gresik	363	24	387	356	21	377	337	19	356
UP Muara Karang	253	18	271	295	18	313	261	18	279
UP Paiton	232	11	243	235	11	246	215	12	227
UP Cirata	181	11	192	172	9	181	149	9	158
UP Brantas	241	8	249	224	9	233	209	7	216
UP Muara Tawar	165	15	180	201	15	216	189	16	205
UPHAR Wilayah Timur	157	15	172	148	17	165	138	15	153
UPHAR Wilayah Barat	123	13	136	126	18	144	120	15	135
BPWC	10	-	10	9	1	10	19	1	20
PJBS	20	2	22	24	4	28	27	4	31
UBJ Indramayu	29	1	30	30	1	31	28	1	29
UBJ Paiton	29	-	29	28	-	28	31	-	31
UBJ Rembang	30	-	30	31	-	31	31	-	31
UBJ Pacitan	-	-	-	26	-	26	31	-	31
UBJ Tj. Awar-awar	-	-	-	-	-	-	26	-	26
MPP	53	2	55	35	1	36	29	1	30
Jumlah	2.125	224	2.349	2.178	229	2.407	2.096	224	2.320



Sedangkan jumlah karyawan berdasarkan level jabatan karyawan sebagai berikut:

Employees profile based on position, as follows:

JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN LEVEL JABATAN DALAM ORGANISASI			
Employees profile based on position level in the organization			
LEVEL JABATAN Position level	2010 2010	2011 2011	2012 2012
Manajemen Atas Top Management	18	4	8
Manajemen Menengah Middle Management	96	69	83
Manajemen Dasar Basic Management	233	198	188
Supervisor Supervisor/Penyelia	533	580	706
Pelaksana Officer	1.469	1.456	1.335
Total	2.349	2.407	2.320



Penerimaan Karyawan

Jumlah karyawan sampai dengan Desember 2012 sejumlah 2.320 orang dengan perincian karyawan MPP sejumlah 30 orang dan karyawan aktif 2.290 orang. Berdasarkan perbandingan karyawan pada bulan Januari 2012 sampai dengan Desember 2012 terjadi penurunan jumlah pegawai sejumlah 81 orang dengan perincian 79 orang pensiun dan 2 orang mengundurkan diri. Berdasarkan demografi usia, karyawan aktif rata-rata berusia 39 tahun dengan pendidikan SMA (45,37%), S1 (35,55%) dan D3 (7,29%).

Proses rekrutmen dilaksanakan pada bulan Desember 2011 untuk siswa dengan *background* pendidikan D3 dengan jumlah 130 orang. Siswa-siswa tersebut sedang menjalani

Employees Recruitment

Total employees as of December 2012 amounted to 2,320 employees with detail MPP employees amounted to 30 employees and active employees amounted to 2,290 employees. Referring to employees comparison in January 2012 to December 2012, there was decrease in total employees amounted to 81 employees with detail of 79 employees retired and 2 employees resigned. Based on age demography, active employees was averagely at 39 years old with education level at High School (45.37%), Bachelor Degree (35.55%) and Diploma (7.29%).

Recruitment process is carried in December 2011 for students with Diploma educational background and amounted to 130 employees. The students are still under learning activity

serangkaian program pembinaan melalui program *On The Job Training* (OJT) selama 1 tahun. Selanjutnya akan dilakukan evaluasi dan yang dinyatakan lulus akan diangkat menjadi karyawan pada awal Januari 2013.

- a. Penyusunan Program Pendidikan Pelatihan Pengembangan untuk mengeliminir gap kompetensi SDM dalam menjawab tantangan bisnis Perusahaan antara lain :
 - Program Pelatihan Bidang O&M, Enjiniring, Teknologi serta Strategi Tata Niaga Pembangkit
 - Program Pelatihan Energi Primer Pembangkit (Teknologi gas, batubara, pengelolaan waduk & air)
 - Program Pelatihan Pendukung Bisnis (Legal, *Business Development*, IT)
 - *Benchmarking* untuk peningkatan wawasan dan pengalaman bidang O&M pada perusahaan pembangkit yang telah menerapkan kaidah *best practices*
- b. Pengembangan Standar Pembelajaran dalam *Power Plant Academy* dengan kurikulum mengacu pada *best practices* serta implementasi program pembelajaran online melalui e-learning.
- c. Peningkatan kuantitas SDM melalui program pembinaan Siswa *On the Job Training* (OJT) sebagai bagian dari program rekrutmen. dilakukan melalui program rekrutmen. Pembinaan siswa OJT ini akan berjalan selama 1 tahun dimana siswa mendapatkan pembekalan berupa kedisiplinan, pemahaman proses bisnis dan pembidangan sesuai kompetensi dan rencana penempatan.
- d. Program pengembangan kompetensi SDM melalui penyempurnaan Job Competency Readiness, yang ditindaklanjuti dengan penyempurnaan *Training Need Analysis*.
- e. Program succession planning melalui Talent Pool/ kaderisasi.
- f. Program-program pendukung implementasi strategi 5P dan 5G antara lain :
 - *Corporat Finance & Project Finance* bagi kader muda guna menyiapkan kompetensi Analisa dan Perencanaan Bisnis jangka panjang.
 - Program training *Lean Six Sigma* yang langsung dilanjutkan dengan melaksanakan proyek-proyek peningkatan efisiensi dan keandalan unit pembangkit sebagai bagian dari pengembangan inovasi karyawan. Pada tahun 2012 telah dilakukan pembinaan terhadap 25 proyek peningkatan efisiensi dan keandalan dan 5 proyek diantaranya diikuti dalam lomba Indonesian Operational Excellence Conference & Award (OPEX) dan menghasilkan juara 1 dan juara 3.

through *On the Job Training* (OJT) program within 1 year. Afterwards, evaluation program will be carried and the students stated passed will be appointed as employees at the beginning of January 2013.

- a. Education Training Development Program preparation to eliminate HR competency gap in answering corporate business challenge, as follows:
 - O&M, Engineering, Technology and Power Plant commerce administration aspects training program.
 - Plant primary energy training program (Gas, coal, lake & water management) training program.
 - Business Support (Legal, Business Development, IT) Training Program
 - Benchmarking to enhance O&M aspect knowledge and experience on plant Company that has implemented best practices principles.
- b. Power Plant Academy Curriculum Standard development by referring to best practices and online learning program implementation through e-learning.
- c. Increasing HR quantity throughout *On the Job Training* (OJT) student development program as part of recruitment program. OJT student development will be implemented in 1 year where the students will be provided with several material namely disciplinary, business process understanding and concentration based on competency and placement plan.
- d. HR competency development program through Job Competency Readiness, that was followed-up with Training Need Analysis refinement.
- e. Succession planning program through Talent Pool regeneration.
- f. 5P and 5G strategies implementation supporting programs, as follows:
 - Corporate Finance & Project Finance for youth prospective leaders to prepare long term Business Analysis and Planning competency.
 - Lean Six Sigma training program that will be simultaneously continues with power plant unit efficiency and reliability enhancement projects as part of employees innovation development. In 2012, development program had been performed in 25 projects regarding efficiency and reliability enhancement and 5 of those projects were participated on Indonesian Operational Excellence Conference & Award (OPEX) and awarded 1st and 3rd winners.



Pengukuran kematangan proses (*maturity level*) dan result (KPI) dilakukan melalui *assessment Human Capital Readiness* (HCR), *Organization Capital Readiness* (OCR), dan *Information Capital Readiness* (ICR) dengan menggunakan panduan Kontrak Kinerja Unit tahun 2012 yang merupakan penyempurnaan dari kontrak kinerja pada tahun-tahun sebelumnya. Konsep pengukuran tersebut menggunakan *referensi Strategy Map* dari Kaplan & Norton. Pengukuran dilakukan melalui *assessment internal* dan dilakukan pada setiap semester. Beberapa aspek yang diukur adalah sebagai berikut :

1. Human Capital Readiness (HCR)
 - Aspek yang diukur adalah Pengukuran Peningkatan Kompetensi Karyawan dan Implementasi Knowledge Management.
 - Hasil *assessment* HCR tahun 2012 adalah level 3,80 lebih tinggi daripada target RKAP 2012 yaitu level 3,75.
2. Organization Capital Readiness (OCR)
 - Aspek yang diukur adalah *Leadership, Culture, Team Work* dan *Workforce Engagement Survey* (WES) & *Job Satisfaction Survey* (JSS). Hasil *assessment* OCR tahun 2012 adalah level 4,07 lebih tinggi daripada target RKAP 2012 yaitu level 3,75.
3. Information Capital Readiness (ICR)
 - Aspek yang diukur adalah *Infrastructure* (Availability LAN), *Business Process Management* & *Information Management*. Hasil *assessment* ICR tahun 2012 adalah level 4,07 lebih tinggi daripada target RKAP 2012 yaitu level 4,00.

Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam melakukan penilaian Kompetensi Generik, PJB bekerjasama dengan pihak ke-3 untuk melaksanakan metode *Assessment Center*. Setelah penyusunan Kamus Kompetensi dan Kebutuhan Kompetensi Jabatan selesai, telah dilakukan *Assessment Kompetensi Teknis* oleh Perusahaan pada pertengahan tahun 2012.

PJB memiliki data base karir pekerja yang disebut *Human Asset Value* (HAV), untuk mendukung pelaksanaan proses tersebut. *Assessment* untuk melakukan promosi, mutasi dan rotasi dilakukan setiap dua tahun sekali, dengan melibatkan pihak ketiga yang kompeten dibidangnya.

Kesejahteraan Karyawan

Guna menciptakan ketenangan kerja, PJB senantiasa berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan pegawai yang diberikan termasuk tunjangan-tunjangan antara lain seperti terlampir pada tabel di bawah ini (LA3):

Maturity level and result (KPI) assessment were carried through Human Capital Readiness (HCR), Organization Capital Readiness (OCR) and Information capital Readiness (ICR) assessment referring to Unit Performance Contract Manual for 2012 that is refinement of performance contracts on previous years. The assessment concept is referring to Strategy Map reference from Kaplan & Norton. The assessment was implemented through internal assessment and carried in every semester. Several assessed aspects were as follows:

1. Human Capital Readiness (HCR)
 - Assessed aspects are Employees Competency Enhancement and Knowledge Management Implementation Assessment
 - HCR assessment result for 2012 was at 3.80 level, higher compared with RKAP 2012 target that was at 3.75 level.
2. Organization Capital Readiness (OCR)
 - Assessed aspects are Leadership, Culture, Team Work and Workforce Engagement Survey (WES) & Job Satisfaction Survey (JSS). OCR assessment result in 2012 was at 4.07, higher compared with RKAP 2012 target that was 3.75.
3. Information Capital Readiness (ICR)
 - Assessed aspects are Infrastructures (LAN Availability), Business Process Management & Information Management. ICR assessment result in 2012 was at 4.07 level, higher compared with RKAP 2012 target that was 4.00.

Employees Working Satisfaction

In assessing Generic Competency, PJB cooperates with third party to perform *Assessment Center* method. After preparing Competency Reference and Position Competency Requirement, Technical Competency Assessment had been carried by the Company in mid-2012.

PJB has employees career database, acknowledged as Human Asset Value (HAV), to support respective process. *Assessment* to perform promotion, mutation and rotation is carried in every two years by involving third party that is considered competent in its field.

Employees Welfare

To establish working assurance, PJB is continuously committed to enhance employees welfare. Employees welfare provided by the Company is including several benefits, as follows (LA3):

KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Policy regarding Welfare

NO No	KEBIJAKAN TENTANG KESEJAHTERAAN Policy regarding Welfare	KESEJAHTERAAN SESUAI UU. NO. 13 TAHUN 2003 Welfare referring to Law No. 13 of 2003	KARYAWAN Employee
1	Remunerasi Remuneration	Gaji/ Imbalan Salary/Incentives Kompensasi Kerja Lebih Overwork Incentives Tunjangan cuti Tahunan Annual leaves benefit	Upah Salary Upah Kerja Lembur (Kepmen) Overwork Incentives Cuti Ministry Decree
2	Pemeliharaan Kesehatan Health Care	Kesehatan Health Cuti Hamil Maternal Leaves Cuti Ibadah Keagamaan Religious Benefits	Jaminan Kesehatan Health Insurance
3	Pendidikan Education	Pelatihan Pendidikan Training Program Pendidikan Lanjutan Advance Training	Pelatihan Tenaga Kerja Employees Training
4	Bantuan Rupa-rupa Other Donations	Bantuan Haji Hajj Benefits Pinjaman Perumahan Housing Benefits Ekstra Voeding Voeding Incentives Insentif Kinerja Performance Incentives Kompensasi Kerja shift Shifting Work Incentives Pembekalan Pensiun Post Employment Training Bantuan Kematian Death Benefit Jaminan Kecelakaan Kerja Occupational Accident Benefit Pakaian Kerja Working Uniform Bantuan Komunikasi Communication Allowance	Jaminan Kematian Life Insurance Jaminan Kecelakaan Kerja Occupational Accident Benefits

PJB juga telah memastikan bahwa kesetaraan dalam pemberian upah bagi pekerja pria dan wanita terealisasi dengan baik (LA 14).

PJB also has ensured that salary distribution equality for male and female workers has been appropriately implemented (LA 14).

Pembinaan Hubungan Industrial (4.4)

Kami membangun hubungan Industrial berlandaskan pada aturan ketenagakerjaan yang berlaku. Selain diikat secara perorangan melalui perjanjian kerja individu, Perusahaan dan karyawan juga mengikatkan diri pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan hasil kesepakatan antara wakil manajemen dan wakil pekerja melalui Serikat Pekerja yang ada.

Industrial Relation Management (4.4)

We establish industrial relation refers to applicable employment regulations. Besides committed individually through individual working agreement, the Company and employees also committed to Collective Working Agreement that becomes agreement between management and workers' representatives through existing Workers Union.

Pada tahun 2012, manajemen dan Serikat Pekerja melakukan pembahasan petunjuk pelaksanaan PKB 2011-2013 tentang kebijakan pembinaan kompetensi & karir, premi Shift Produksi, perumahan, perjalanan dinas karyawan, insentif prestasi kinerja, masa persiapan pensiun, tugas karya, *outsourcing*, cuti karyawan, jaminan sosial, dan penghargaan bagi Karyawan yang berhenti bekerja.

Setiap rencana yang menyangkut pemberhentian tenaga kerja, Perusahaan menetapkan pembahasan dan kesepakatan menyangkut pesangon 1 (satu) bulan sebelumnya. (LA5)

Kebebasan Berorganisasi

Untuk menjembatani aspirasi dari para tenaga kerja, PJB mempunyai Serikat Pekerja. Serikat Pekerja juga mewakili pekerja secara kolektif dalam hubungan industrial, yaitu penyusunan Perjanjian Kerja Bersama serta penyusunan kebijakan terkait kesejahteraan karyawan. Serikat Pekerja PJB juga bekerja sama dengan Direktorat Sumber Daya Manusia dalam menyusun kebijakan remunerasi dan kesejahteraan bagi karyawan PJB (LA4; HR5)

Sesuai dengan amanat undang-undang, kami mengakui keberadaan Serikat Pekerja (SP) termasuk keterlibatan mereka di dalam perundingan Perjanjian Kerja Bersama secara setara sesuai aturan yang berlaku. Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS) juga telah dibentuk sejak tahun 2005 dimana pengurus dan anggotanya terdiri dari wakil manajemen dan wakil SP.

Pekerja yang ada, para karyawan dapat menyampaikan usulan perbaikan ketentuan atau usulan program kepada Direksi Perusahaan pada pertemuan yang diselenggarakan khusus dengan perwakilan Serikat Pekerja. (4.4)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Manajemen K3 yang secara konsisten diterapkan oleh Perseroan dan segenap insan PJB membuat tahun 2012 berhasil dilalui tanpa adanya kecelakaan kerja yang dikategorikan fatal. Sehingga kinerja K3 yang diukur melalui statistik kecelakaan *Frequency Severity Indicator* (FSI), menunjukkan tren penurunan. FSI adalah angka kecelakaan yang merupakan gabungan angka kecelakaan Frequency Rate (FR= angka kekerapan) dengan Severity Rate (SR= angka keparahan).

In 2012, the management and Workers Union discussed PKB 2011 - 2013 implementation procedure regarding competency & career development, Production Shift Premium, Housing, Employees travelling, Retirement Period Preparation, duties, outsourcing, employees leaves, social insurance and reward for resigned employees policies.

Every plan related with employees acquittal, the Company implements certain discussion and agreement regarding the benefits allocated within previous one (1) month. (LA5)

Freedom to Unite

To bridge aspiration from the employees PJB established Workers Union. The Workers Union also represent the employees collectively on industrial relation, including Collective Working Agreement as well as other policies formulation related with employees welfare. PJB Workers Union also cooperates with Human Resources Directorate in preparing PJB employees remuneration and welfare policy. (LA4; HR5)

Referring to the regulation, we admit Labors/Workers Union existence including their involvement on Collective Working Agreement discussion equally referring to applicable regulations. Bipartite Partnership Institution is also established since 2005 where the Committee and members consist of Management and Labors/Workers Union representatives.

Existing employees, might be deliver regulation or program improvement recommendation to the Board of Directors on certain meetings held specially with the Workers Union representative. (4.4)

Occupational Health and Safety

Consistent Occupational Health and Safety management was implemented by the Company where all of PJB people supported to overcome 2012 without fatal occupational accident. That, Occupational Health and Safety performance assessed based on Frequency Severity Indicator (FSI) indicating Accident Frequency rate with Severity Rate.

Perhatian pada aspek K3 oleh PJB juga dengan mempertimbangkan amanah yang sebagaimana dikemukakan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86 (2) yang menegaskan "Untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja". Pekerja bebas untuk merasakan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral agama. Ada beberapa kegiatan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, di antaranya adalah sebagai berikut: (LA 8)

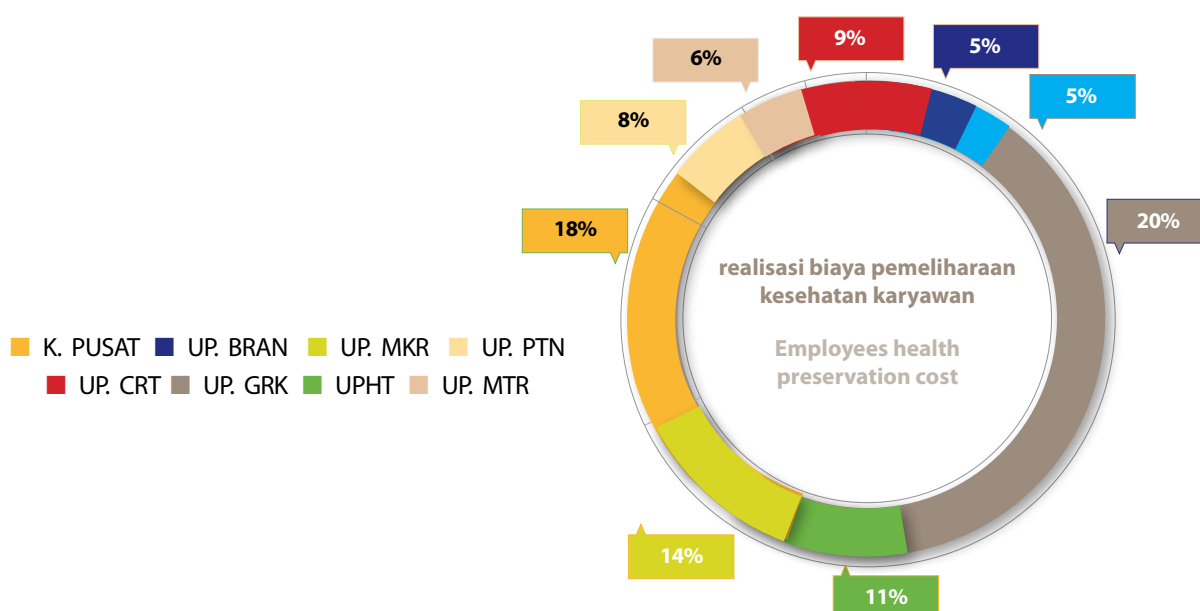
that becomes merger between Frequency Rate (FR) with Severity Rate (SR) On Occupational Health and Safety aspect by PJB also considers mandate as stated on Law No. 13 of 2003 regarding Employment, Article 86 (2) stressing that "To protect workers or labor safety to enhance optimum working productivity, occupational work and safety efforts are implemented." The employees are free to receive protection regarding occupational health, safety and moral preservation as well as fair treatment referring to dignity and religious values. Several activities related with occupational health and safety are as follows: (LA 8)



JENIS KEGIATAN Activity Type	JUMLAH PESERTA Number of Participants
Promotif/Penyuluhan Promotive/Counselling	
1. Presentasi kesehatan dalam Media Klub Pustaka Health presentation on Media Klub Pustaka	372
2. Presentasi kesehatan dalam Employee Gathering Entrepreneurship Training Health presentation on Employee Gathering Entrepreneurship Training	250
Pencegahan/preventif Preventive	
1. Edukasi one-on-one (personal) follow up medical check up 2012 Medical Check up 2012 follow up one on one (personal) education	267
2. Medical Check up Medical Check up	287
Kuratif/Pengobatan Curative/Medical Treatment	
1. Pelayanan kesehatan di ruang dokter health Service in doctor room	2.565
2. Konsultasi media via online (telepon, SMS, BBM) Consultation via online media (phone, SMS, BBM)	500

Adapun realisasi biaya pemeliharaan kesehatan karyawan PJB tahun 2012 sebesar Rp28.355.362.000,- atau mencapai 91,94% dari RKAP Tahun 2012 sebesar Rp30.839.761.000,- dengan rincian per unit sebagaimana dalam grafik di bawah ini:

PJB employees health care expense in 2012 amounted to Rp28,355,362,000 or 91,94% compared with RKAP 2012 that was amounting to Rp30,839,761,000 with detail per unit as illustrated on following chart:



Layanan Konsultasi Karyawan

Kami memberikan layanan konsultasi kepada karyawan setiap saat baik oleh para atasan di masing-masing tempat kerja maupun oleh staf HR kepada karyawan tertentu yang merasa membutuhkan. Secara reguler para atasan juga melakukan *coaching* dan konseling kepada para bawahan sesuai kebutuhan. Materi konsultasi tidak hanya terbatas pada pekerjaan tetapi juga terkadang persoalan pribadi karyawan.

Melalui Keputusan Direksi PJB No. 007.K/020/DIR/2012 tanggal 13 Februari 2012, PJB mengadakan *Employee Assistance Program* (EAP) sebagai sarana komunikasi dan pendampingan bagi karyawan yang membutuhkan *coaching* dan counselling.

Employees Consultation Service

We provide consultation service to the employees at anytime both by Superior in working unit or HR staff to certain employees that felt necessary. Regularly, the superior also performed coaching and counselling to their subordinate referring to necessity. Consultation material is not only limited to duty aspect but also including employees personal issues.

Throughout PJB BOD Decree No. 007.K/020/DIR/2012 dated February 13rd, 2012, PJB held Employee Assistance Program (EAP) as employees communication and assistance mechanism for any employee that requires coaching and counselling.

Jumlah Turnover Karyawan (LA 2; LA 5)

Total karyawan yang berhenti ataupun diberhentikan dari perusahaan selama tahun 2012 adalah sebanyak 81 orang dengan berbagai alasan, seperti mencapai usia pensiun, mengundurkan diri, sebagai berikut:

PENYEBAB Reason	2010 2010	2011 2011	2012 2012
Pensiun Retired	100	96	79
Meninggal dunia Passed Away	5	13	-
Mengundurkan Diri Resigned	3	0	2
Total	108	109	81

Employees Turnover (LA 2; LA 5)

Total employees resigned or dismissed throughout 2012 amounted to 81 employees under various reasons namely reaching retirement age, resigned, as follows:

Pelatihan dan Pengembangan

Sebagai wujud pemenuhan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan, kami berkomitmen untuk terus mengembangkan sumber daya manusia.

Selain pengembangan diri, kami juga memberikan pendidikan, pelatihan, konseling, tindakan pencegahan, serta tindakan lanjutan yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, sebagai upaya preventif Perusahaan untuk melindungi karyawan dari kejadian kecelakaan kerja. (LA8)

Training and Development

As corporate social responsibility fulfillment concretization to the employees, we are committed to continuously develop human resources aspect.

Besides self-development, we also provide education, training, counselling, preventive action and advance initiative related with occupational health and safety, as preventive action in protecting the employee from occupational accident. (LA8)

PJB menerapkan sistem pendidikan, pelatihan dan pengembangan kepada karyawan dimulai sejak masa pra karyawan (On The Job Training), sebagai berikut:

PJB implements education system, training and development to the employees starting from pre-employment (on the job training) as follows:



KESEJAHTERAAN KARYAWAN Employees Welfare				
PROGRAM PELATIHAN Training Program	JUMLAH PESERTA Total Participants		JUMLAH BIAYA Total Expense	
	2011	2012	2011	2012
Pembekalan Kompetensi On The Job Training, meliputi: On the job training competency, including	318	464	1.880 juta	1.204 juta
• Pendidikan kedisiplinan • Disciplinary training • Proses Bisnis • Business Process • Sertifikasi Teknik • Technical Certification				
Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi, meliputi: Competency Development and Training, including	6535	4273	21.742 juta	39.195 juta
• Kompetensi Inti • Core competency • Kompetensi Peran • Role competency • Kompetensi Bidang • Division competency • Tata Kelola Pembangkit • Plant governance				
Pengembangan Karir, meliputi: Career development, including:	258	101	940 juta	104 juta
• Executif Education (EE) • Strategic Specialist Education (SSE)				
TOTAL			39.778 juta	30.664 juta

Pelatihan Masa Persiapan Pensiun (LA11)

Retirement Period Preparation Training

PJB melaksanakan program pelatihan selama Masa Persiapan Pensiun (MPP) bagi karyawan dan istrinya untuk mempersiapkan diri secara fisik & mental dalam menghadapi masa pensiun dan membekali mereka dengan ketrampilan. Pelatihan ini diberikan kepada karyawan yang telah memasuki usia 50 tahun.

PJB implements Retirement Period Preparation Training for the employees and their wives to ensure their self physically or mentally in welcoming retirement period as well as equipped the employees with certain expertise. The training is provided to the employees entering 50 years age.

PELATIHAN MASA PENSIUN Retirement Period Training				
PROGRAM PELATIHAN Training Period	JUMLAH PESERTA Total Participants		JUMLAH BIAYA Total Cost	
	2011	2012	2011	2012
Pelatihan Purna Karya, meliputi: Post employment training, including:				
• Kewirausahaan • Entrepreneur • Kerohanian • Religious	221	61	1.097 juta	372 juta



Penilaian Kinerja Karyawan (LA12)

Semua karyawan Perusahaan mendapatkan *performance appraisal* setiap tahunnya. Kami menerapkan Sistem Manajemen Kinerja Karyawan (SIMKK) menggunakan sistem *online* yang terbagi dalam beberapa periode untuk memastikan terjadinya komunikasi dan *controlling* dari atasan kepada stafnya. SIMKK dibagi menjadi 3 (tiga) tahapan yaitu tahapan perencanaan, pemantauan dan pengukuran kinerja karyawan. Hasil dari penilaian kinerja kami gunakan sebagai dasar penetapan kebijakan dan keputusan Perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, antara lain untuk menentukan:

- Pelatihan dan pengembangan (manajerial dan teknis).
- Perencanaan karir.
- Remunerasi dan kebijakan-kebijakan lain yang berhubungan dengan karyawan (4.5)

Benefit Karyawan (4.5, EC3, LA3)

PJB menerapkan sistem remunerasi yang mampu memberikan keadilan dan memotivasi karyawan. Sistem remunerasi karyawan yang telah disusun terdiri atas: Remunerasi berdasarkan level kompetensi (*Pay for Person*), Remunerasi berdasarkan bobot jabatan yang menjadi tanggung jawab (*Pay for Position*) dan Kompensasi atas prestasi kerja yang dicapai secara individu maupun kelompok (*Pay for Performance*).

Employees Performance Assessment (LA12)

All of employee is acquired performance appraisal annually. We implement Employees Performance Management System using online system divided on several period to ensure communication and controlling activity from superior to their subordinates. SIMKK is divided into three (3) stages that are planning, employees performance monitoring and assessment. Result of the performance assessment is used as foundation on corporate policy and decision implementation, namely"

- Training and development (managerial and technical)
- Career planning
- Other remuneration and policies related with the employees (4.5)

Employees Benefit (4.5, EC3, LA3)

PJB implements remuneration system that is able to provide equality and motivate the employees. Respective employees remuneration system that had been prepared consists of pay for person remuneration, pay for position remuneration and pay for performance remuneration.



PJB menerapkan sistem remunerasi yang mampu memberikan keadilan dan memotivasi karyawan. Sistem remunerasi karyawan yang telah disusun terdiri atas Remunerasi berdasarkan level kompetensi (*Pay for Person*), Remunerasi berdasarkan bobot jabatan yang menjadi tanggung jawab (*Pay for Position*) dan Kompensasi atas prestasi kerja yang dicapai secara individu maupun kelompok (*Pay for Performance*).

PJB implements remuneration system that provides equality as well as motivating the employees. Employees remuneration system that had been formulated consists of: remuneration based on pay for person, pay for position and pay for performance schemes.



Bagi karyawan yang telah mencapai usia pensiun, kami akan memberikan manfaat pensiun sesuai dengan peraturan dana pensiun Perusahaan (EC3)

Tindakan Diskriminasi (HR4)

PJB tidak membedakan karyawan dari segi agama, suku, ras, maupun jenis kelamin. Proses seleksi karyawan berdasarkan pada kualitas, kompetensi dan pengalaman kandidat sehingga karyawan perempuan memperoleh benefit yang sama dengan karyawan laki-laki. Oleh karenanya hingga akhir tahun 2012 tidak ada insiden yang diakibatkan dari tindakan diskriminatif di Perusahaan. Perbedaan gaji dasar yang terjadi semata-mata karena adanya perbedaan lama masa kerja dan perhitungan kinerja antara karyawan pria dan wanita. (LA14)

Discriminative Action (HR4)

PJB does not discriminate employees from religion, ethnic, race or gender. Employees recruitment process is referring to candidate quality, competency and experience that female employees still able to obtain equal benefit with male employees. Therefore, as end of 2012 there was no incident due to discriminative activity in the Company. Difference in basic salary is due to the working period and performance between male and female employees. (LA14)

Buruh Anak (HR6)

Dalam melakukan perekrutan karyawan, kami senantiasa berpedoman pada aturan ketenagakerjaan yang berlaku termasuk usia minimum calon karyawan. Selama menjalankan usaha, kami tidak pernah mempekerjakan pekerja di bawah 21 tahun.

Child Labor (HR6)

In performing employees recruitment, we are also referring to manpower regulation including employees minimum ages. During our business operational, we never hire below 21 years old worker.

Kerja Paksa (HR7)

PJB tidak melakukan pemaksaan pekerjaan kepada karyawan tertentu. Begitu juga dengan pemberian tugas kepada pekerja selalu mengutamakan aspek kesehatan dan keselamatan. Karyawan berhak menolak perintah atasan yang melanggar prosedur atau membahayakan keselamatan jiwa.

Servitude (HR7)

PJB does not only perform servitude in performing duty to any employee. So did employees duty division that always promotes health and safety aspects. The employees reserve the rights to dismiss superiors' orders that violate procedure or life safety.

Komitmen Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Occupational Health and Safety Commitment



Komitmen Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja [K3]

Pengelolaan Lingkungan di PT PJB mengacu pada SK Direksi No.049.K/020/DIR/2012 tentang Kebijakan Lingkungan dan K3 yang meliputi komitmen untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan mengendalikan bahaya potensi K3 pada setiap kegiatan dan proses produksi, mematuhi peraturan perundangan K3 yang berlaku serta menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) secara konsisten dan berkelanjutan.

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

1. Program Pengembangan Sistem Manajemen K3, yang meliputi Audit Sertifikasi SMK3 serta *surveillance* audit OHSAS 18001 pada seluruh unit PJB untuk mempertahankan sertifikasi.

Occupational Health and Safety Commitment

Environmental management in PT PJB is referring to Board of Directors Decree No. 049.K/020/DIR/2012 regarding Occupational Health, Safety and Environment Policy that includes commitment to prevent occupational accident and disease by controlling HSE potential hazard in every activity as well as business process, complying with applicable HSE regulation and implementing occupational health and safety management system (SMK3) in consistent and sustainable manner.

As the realization of Company's commitment towards Occupational Health and Safety (K3), several K3 management and monitoring program had been implemented referring to K3 Operational Management POB that had been implemented. The K3 programs are as follows:

1. K3 Management System Development Program, including SMK3 Certification Audit as well as OHSAS 18001 Surveillance Audit on every PJB Unit to maintain certification.

2. Program Kompetisi K3, berupa pelaksanaan lomba K3 antar unit PJB dalam rangka bulan K3 Nasional Tahun 2012, yang meliputi Lomba Simulasi Tanggap Darurat, Lomba Pemadam Kebakaran, Lomba Implementasi 5S (5 kategori), Lomba Penyuluhan K3 dan 5S, Lomba Cerdas Cermat K3, Lomba Photographi K3 dan 5S, dan Lomba Teladan K3.
3. Program Pelatihan Bidang K3, yang dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi SDM bidang K3, yang meliputi Pelatihan Produksi Bersih, Pelatihan Pengenalan SMK3, Pelatihan Auditor SMK3, dan Pelatihan Auditor 5S.

2. K3 Competition Program, in form of K3 competition inter-PJB unit to celebrate national K3 month 2012, including emergency response competition, fire brigade competition, 5S (5 Categories) implementation competition, K3 and 5S counselling competition, K3 quiz competition, K3 and 5S Photography Competition and K3 Role Model Competition.
3. K3 Training program, implemented to enhance HR competency on K3 aspect, including Clean Production Training, SMK3 Orientation program, SMK3 Auditor Training and 5S Auditor Training.



Pengelolaan K3 PJB tahun 2012 telah menghasilkan kinerja yang baik ditunjukkan dengan dicapainya hasil sebagai berikut:

PJB K3 Management in 2012 delivered positive performance indicated with results as follows:

1. Angka Kecelakaan Kerja (3.9)
Seluruh unit PJB mencapai nihil kecelakaan dan mendapatkan penghargaan Zero Accident dan sertifikat SMK3 Bendera Emas dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Angka Penyakit Akibat Kerja (3.9)
Selama tahun 2012, tidak ada kejadian yang menyebabkan timbulnya Penyakit Akibat Kerja di seluruh unit PJB.
1. Occupational Accident Rate (3.9)
All of PJB unit reached zero accident and awarded Zero Accident and SMK3 Golden Flag Certificate from Ministry of Manpower and Transmigration.
2. Occupational Disease Rate (3.9)
In 2012, any event that encouraged occupational disease in PJB units was not occurred.

ANGKA KECELAKAAN KERJA Occupational Accident Rate			
NO. no.	UNIT Unit	JAM KERJA ORANG TANPA KECELAKAAN KERJA (JAM.ORANG) Zero Accident Working Hour (hour.people)	KETERANGAN Remarks
1	UP Gresik	9.359.702	Zero Accident
2	UP Paiton	4.117.199	Zero Accident
3	UP Brantas	13.422.137	Zero Accident
4	UP Muara Karang	1.896.367	Zero Accident
5	UP Muara Tawar	8.539.180	Zero Accident
6	UP Cirata	6.178.564	Zero Accident
7	UPH Wilayah Barat	2.031.459	Zero Accident
8	UPH Wilayah Timur	9.357.055	Zero Accident
9	Kantor Pusat Head Office	2.754.037	Zero Accident

Kontribusi Kami Kepada Perekonomian Negeri

Contribution for the Country

Kontribusi Kepada Negara

Listrik memegang peranan yang vital dalam kehidupan sehari-hari. Dapat dikatakan bahwa listrik telah menjadi sumber energi utama dalam setiap kegiatan baik di rumah tangga maupun industri. Dalam kehidupan modern energi listrik merupakan faktor pendorong pertumbuhan ekonomi baik regional maupun nasional, dan menjadi unsur mutlak untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu energi listrik merupakan tolok ukur kemajuan masyarakat. Pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan kebutuhan listrik mempunyai hubungan timbal balik, pertumbuhan listrik akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan ekonomi akan mendorong pertumbuhan kebutuhan listrik.

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Miliki Negara (BUMN) yang mengemban tugas untuk menyediakan listrik kepada semua lapisan masyarakat di Indonesia. Sebagai anak perusahaan PLN, PJB mempunyai peran mendukung PLN dalam usaha penyediaan energi listrik khususnya di Sistem Kelistrikan Jawa-Bali. Dengan menjaga kinerja operasi pembangkit pada tingkat kesiapan dan efisiensi yang tinggi pada tahun 2012 maka PJB telah membantu PLN dalam menyediakan energi listrik dengan andal dan ekonomis, yang pada akhirnya memberikan manfaat yang besar bagi perekonomian masyarakat dan negara.

Peran dan fungsi PJB dalam rangkaian sistem kelistrikan nasional, khususnya Jawa-Bali, semakin ditingkatkan dari waktu ke waktu seiring dengan meningkatnya permintaan listrik. Pertumbuhan listrik di Indonesia pada tahun 2012 ditandai dengan naiknya konsumsi energi listrik sekitar 15.900 GWh atau naik 10% dari tahun 2011, hal ini dipicu oleh penambahan jumlah pelanggan sebesar 3,9 juta. Secara khusus, realisasi pertumbuhan permintaan energi listrik untuk wilayah Jawa-Bali adalah sekitar 7,56% per tahun, di mana produksi PJB menyumbangkan 17,71% dari total produksi sistem Jawa-Bali.

Tahun 2012 kinerja PJB di semua aspek operasional dan keuangan dapat memenuhi semua target yang ditetapkan oleh Pemegang saham. Realisasi penjualan energi listrik PJB tahun 2012 mencapai sebesar 25.615 GWh atau 101,76% dari target tahun 2012 sebesar 25.172 GWh. Pendapatan usaha mencapai Rp 22.825 miliar atau 102% dari target, dan laba komprehensif tahun 2012 mencapai Rp880 miliar lebih tinggi 8,24% dari target yang ditetapkan sebesar Rp813 miliar.

Contribution for the Country

Electricity holds highly important roles on daily lives. It can be concluded that electricity has become primary energy source for household or industry activities. On modern live, electricity power becomes national or regional economy growth supporting factor, and being significant element to enhance public welfare. Therefore, electricity power is also being public growth development. Economy and electricity development are inter-related each other, where electricity growth will support economic growth and vice versa.

PT PLN (Persero) is State Owned Enterprise that holds duty to provide electricity for all Indonesian society. As PLN's subsidiary, PJB has important role in supporting PLN to provide electricity especially on Jawa Bali Electricity System. By maintaining plant operational performance on high readiness and efficiency in 2012, PJB has supported PLN in providing reliable and economical electricity power that existing effort provides significant benefit for public and State economy.

PJB's role and function on national electricity chain, especially for Jawa - Bali, is more enhanced to the present, in line with increasing electricity power demand. Indonesian electricity demand in 2012 was indicated with increasing electricity power consumption around 15,900 GWh or 10% higher compared with 2011, this was triggered by increasing customers number to 3,9 million customers. Particularly, electricity power demand growth realization for Jawa Bali area is 7,56% per annum, where PJB production contributed 17.71% from total Jawa Bali System production.

In 2012, PJB performance in all operational and financial aspect had complied with targets implemented by the Shareholders. PJB electricity sales realization in 2012 reached 25,615 GWh or 101,76% compared with 2012 target that was 25,172 GWh. Revenue was amounted to Rp22,825 billion or 102% compared with the target and comprehensive income in 2012 amounted to Rp880 billion, 8.24% higher compared with implemented target that was Rp813 billion.

Perolehan nilai ekonomi tahun 2012 mencapai Rp23.049 miliar. Sedangkan bagian pendistribusian nilai ekonomi dilakukan Perusahaan kepada pemerintah, pegawai, pemasok dan masyarakat sebesar Rp 21.868 miliar. Termasuk di dalamnya pengeluaran untuk pajak kepada pemerintah sebesar Rp502,8 miliar dan untuk masyarakat (community development) sebesar Rp10,2 miliar. (3.9)

Economical value acquisition in 2012 reached to Rp23,049 billion. While, economical value distribution was carried by the Company to Government, employees, vendor and public amounted to Rp21,868 billion. Including tax expense for Government amounted to Rp502.8 billion and for community development amounted to Rp10.2 billion



IKHTISAR NILAI EKONOMI TAHUN 2011 DAN 2012 (RP MILIAR)

Economic value highlight 2011 and 2012 (Rp billion)

	2011 2011	2012 2012
Perolehan Nilai Ekonomi Achievement of Economic Value		
Pendapatan Revenue		
Hasil pendapatan usaha Result of Business Revenue	25.037,59	22.824,91
• Penjualan tenaga listrik Sale of electricity	24.473,15	22.307,04
• Pendapatan usaha lainnya Other operating revenues	564,44	517,87
Bagian laba bersih entitas asosiasi Equity in net income of associates	88,45	205,68
Penghasilan bunga, Keuntungan selisih kurs dan Lain-lain Interest income, Gain on foreign exchange, and Others	110,11	18,17
Jumlah perolehan nilai ekonomi Total of Economic Value Achievement	25.236,15	23.048,76
Pendistribusian Nilai Ekonomi Distribution of Economic Value		
Beban usaha Operating Expenses	21.529,24	19.412,63
Beban kepegawaian Personnel expenses	772,92	915,50
Pembayaran kepada penyanggah dana Payment for the Funders		
• Pemegang saham (Dividen) Pemegang saham (Dividen)	935,63	1.026,61
Pengeluaran untuk Pemerintah (pajak, royalti, dll) Expenditures for Government (tax, Royalty, others)	359,49	502,82
Pengeluaran untuk masyarakat (Community development) Expenditures for Community Development	8,53	10,23
Jumlah nilai ekonomi yang didistribusikan Total of Economic Value distributed	23.605,81	21.867,79
Nilai ekonomi yang ditahan Economic Value retained (Retained Earning Unappropriate)	27.989,88	27.865,91

Kontribusi Terhadap Perekonomian Sekitar Areal Operasi

Dengan lokasi pembangkit tenaga listrik milik PJB dan pembangkit milik PLN yang dikelola oleh PJB yang tersebar di beberapa areal Pulau Jawa, maka secara tidak langsung memberikan kontribusi positif terhadap perekonomian sekitar operasi. Kami juga memberikan kontribusi tidak langsung terhadap perekonomian di DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah dan Jawa Timur melalui peningkatan penerimaan Pajak dan mengurangi tingkat pengangguran.

Contribution Towards Surrounding Operational Area Economy

Considering PLN and PJB's power plants location that are managed by PJB and spread on Java Island area, that indirectly contributed positive growth for economic aspect surrounding operational area. We also provide indirect contribution to DKI Jakarta, West Java, Central Java and East Java economies throughout Taxes revenue growth and decreasing unemployment rate.

Produk dan Jasa

Products and Services

Produk dan Jasa

Secara bisnis produk utama PJB adalah :

- Kesiapan operasi unit pembangkit dengan mekanisme penyampaian dikirim langsung kepada pelanggan yang dinyatakan dengan EAF declare.
- Energi Listrik dengan mekanisme penyampaian dikirim langsung kepada pelanggan melalui saluran transmisi tenaga listrik berdasarkan kontrak jual beli.
- Jasa *Operation & Maintenance* (O&M) pembangkit dengan mekanisme penyampaian langsung kepada pelanggan melalui layanan pengoperasian dan pemeliharaan pembangkit berdasarkan kontrak O&M.

PJB memiliki beberapa pembangkit listrik yang tersebar di beberapa wilayah Pulau Jawa. Seluruh pembangkit PJB inilah yang memasok listrik untuk pelanggan PJB yaitu PT PLN (Persero) dan PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali. Sumber daya listrik yang dihasilkan oleh PJB memiliki kualitas tinggi dan dihasilkan dari pembangkit-pembangkit yang menggunakan energi primer dari sumber daya alam yang ramah lingkungan. Inilah yang menjadi tulang punggung bisnis PJB.

Sejak tahun 2004 PJB menerapkan *fuel mix strategy*, yaitu strategi dalam penggunaan energi alam minyak bumi, batu bara, gas alam dan energi air untuk memproduksi energi listrik. Pada tahun 2012 produksi energi listrik PJB sebesar 26.718 GWh dihasilkan oleh 67,71% menggunakan bahan bakar gas, sebesar 15,33% berbahan bakar batubara, sebesar 8,62% berbahan bakar minyak dan 8,34% dengan energi air. Sebagai perbandingan dengan tahun 2011, produksi energi listrik sebesar 29.353 GWh dihasilkan oleh 46,36% menggunakan bahan bakar gas, sebesar 21,06% menggunakan batubara, sebesar 24,85% menggunakan bahan bakar minyak dan 7,73% menggunakan energi air.

Disamping bisnis energi listrik, dalam rangka pengembangan usaha PJB sejak tahun 2010 menjalankan bisnis *Operation & Maintenance* (O&M) pembangkit listrik sebagai bagian dari core bisnis PJB, sehingga mampu meningkatkan pendapatan PJB secara keseluruhan.

Products and Services

Considered from its business, PJB primary products are

- Plant unit operational readiness within direct delivery mechanism to the customers stated on EAF declare unit.
- Electricity power with direct delivery mechanism to the customers throughout electricity transmission channel based on trading contract
- Plant Operation & Maintenance Service with direct delivery mechanism throughout plant operation and maintenance service based on O & M contract.

PJB owns numbers of power plant spread in Java Island area. All of PJB's plant supplies electricity power to PJB customers that are PT PLN (Persero) and PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali. Electricity power produced by PJB has high-quality and produced from power plants that consume primary energy acquired from environment friendly natural resources. This becomes PJB's business backbone.

Since 2004, PJB implements fuel mix strategy, that refers to strategy in utilizing oil fuel, coal, natural gas and hydro power energy to produce electricity power. In 2012, PJB's electricity power production reached 26,718 GWh, that 67.71% was produced by utilizing gas fuel, 15.33% from coal fuel, 8.62% from oil fuel and 8.34% from hydro power. As comparison with 2011, electricity power production amounted to 29,353 GWh, produced 46.36% from gas fuel, 21.06% from coal, 24.85% from oil fuel and 7.73% from hydro power.

Besides electricity power business, to develop PJB's business since 2012 also operates power plant Operation & Maintenance (O&M) business as part of PJB's core business that will enhance PJB's revenue generally.



Tanggung Jawab Terhadap Produk

Sebagai bagian dari komitmen Perusahaan untuk menghasilkan produk yang aman, pemantauan terhadap kualitas produk merupakan komponen yang sangat penting dalam proses perencanaan, pelaksanaan pekerjaan. PJB memonitor proses tersebut selama 24 jam untuk memastikan kualitas produk, termasuk memastikan bahwa seluruh proses produksi dilakukan sesuai standar kesehatan dan keamanan kerja. Hasil monitoring dan *assessment* tersebut kami jadikan sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja dari proses produksi. (PR1)

Selama tahun pelaporan, tidak ada keluhan dari pelanggan mengenai dampak negatif dari penggunaan produk. Hal ini mengindikasikan kepuasan pelanggan Perusahaan. (PR5, EN27)

Kepuasan Pelanggan

Pelanggan kami merupakan perusahaan operator sistem, pengelola transmisi dan distribusi tenaga listrik. Kami memberikan perhatian kepada layanan berupa kesiapan dan keandalan pembangkit melalui dukungan teknis yang mendukung pelanggan (MM 11). Untuk mengetahui tingkat kepuasan pelanggan terhadap layanan produk dan jasa PJB melakukan Survey Kepuasan Pelanggan melalui penyebaran kuesioner maupun wawancara kepada pelanggan PJB yakni PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali dan PT PLN Unit Pembangkitan Jawa Bali (UPJB) beserta Sektor Pengendali Pembangkit (SPP) di masing-masing unit pembangkit yang O&M-nya dikelola PJB.

Survey Kepuasan Pelanggan tahun 2012 dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan September 2012. Survey menggunakan Metode SERVQUAL untuk mengukur variabel yang dikelompokkan menjadi 5 dimensi yaitu Tangible, Reliability, Responsiveness, Assurance dan Emphaty. Hasil survey tersebut adalah mencapai skor 3,6 (Kategori Puas dalam Skala 1 - 5). Variabel kepuasan pelanggan dengan nilai terendah diprioritaskan untuk dilakukan perbaikan dan penyusunan rencana perbaikannya.

Products Responsibility

As part of Company's commitment to provide secure products, supervision on product quality becomes highly important part in work planning and execution process. PJB monitors respective process within 24 hours monitoring to ensure that product quality, including ensuring that every process is carried under occupational health and safety standards. Respective monitoring and assessment result are placed as evaluation material for performance improvement on production process. (PR1)

During the reporting year, there was no complaints from the customers regarding products utilization negative impact. This indicates the customers' satisfaction level. (PR5, EN27)

Customers' Satisfaction

Our customers are electricity power system, transmission management and distribution companies. We proved concern to services in form of plant reliability and readiness through reliable technical support that will assist the customers. (MM11). To assess customers' satisfaction towards PJB's products and services, PJB held Customers Satisfaction Survey throughout questionnaire dissemination and interview to PJB's customers that are PT PLN (Persero) P3B Jawa Bali and PT PLN Unit Pembangkitan Jawa Bali (UPJB) as well as Plant Controlling Sector in each plant that the O&M is managed by PJB.

Customers Satisfaction Survey for 2012 was held in July to September 2012. The survey used SERVQUAL method to assess several variables categorized under 5 dimensions, namely, Tangible, Reliability, Responsiveness, Assurance and Emphaty. Result of the survey reached 3.6 score (Satisfied category on 1 - 5 scale). Customers Satisfaction variable with the lowest score is prioritized to be improved and prepared on its improvement plan.

Penjaminan Mutu

Dalam menjalankan bisnisnya, PJB menerapkan kaidahkaidah internasional yang didasarkan pada tiga pilar strategis yaitu asset management sebagai *core competence* perusahaan (*organization capital*), sistem manajemen SDM (*human capital*), dan teknologi informasi sebagai *business enabler* (*information capital readiness*).

Tiga pilar strategis itu dijabarkan dalam 10 sistem best practice management antara lain: Manajemen Asset, Manajemen Risiko, Manajemen Mutu ISO 9000, Manajemen Lingkungan ISO 14000 dan Manajemen K3 OHSAS 18000, Manajemen Good Corporate Governance (GCG), Manajemen Teknologi Informasi, Knowledge Management, Manajemen SDM Berbasis Kompetensi, Malcolm Baldrige dan Manajemen House Keeping 5S.

Untuk menjamin sistem manajemen diterapkan dengan baik maka PJB senantiasa melakukan langkah perbaikan kinerja PJB termasuk proses evaluasi, pembelajaran dan inovasi yaitu :

- Perbaikan kinerja dilakukan berdasarkan hasil asesmen yang dilakukan oleh asesor eksternal. Feedback report assessment kemudian dievaluasi untuk menetapkan action plan tindak lanjutnya.
- Guna meningkatkan keunggulan kompetitif, PJB secara periodik melakukan asesmen kontrak kinerja yang dilakukan oleh asesor internal. Feedback report hasil assessment ini secara sistematis dievaluasi dan ditetapkan action plan-nya.

Pemasaran Produk

Guna mendukung pencapaian sasaran penjualan, PJB melakukan upaya pemasaran dan peningkatan pelayanan kepada pelanggan dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Melakukan negosiasi dengan PT PLN (Persero) sebagai pelanggan untuk mendapatkan kontrak jual- beli energi listrik jangka panjang.
2. Melakukan declare kesiapan pembangkit dan penawaran harga energi dengan memperhatikan keekonomian berdasarkan portofolio pembangkit yang ada.
3. Menginformasikan ketersediaan dan menjaga kesinambungan pasokan gas untuk pembangkit berbahan bakar gas di Gresik, Muara Tawar dan Muara Karang

Quality Assurance

In implementing its business, PJB implements international principles based on three strategic pillars, that are asset management as Company's core competence (organization capital), HR management system (human capital) and information technology as business enabler (information capital readiness).

Those three strategic pillars are described on 10 best practice management system, such as: Assets Management, Risk Management, ISO 9000 Quality Management, ISO 14000 Environment Management, ISO 14000 and HSE OHSAS 18000 Management, Good Corporate Governance Management, Information Technology Management, Competency-based HR Management, Malcolm Baldrige an HouseKeeping 5S Management.

To ensure that management system has been appropriately implemented, PJB continuously performs PJB's performance improvement activities including evaluation, learning and innovation process, that are :

- Performance improvement that is implemented based on assessment result carried by external assessor. The assessment report feedback was later evaluated to implement further action plan.
- To enhance competitive advantage, PJB periodically performs performance contract assessment that is carried by internal assessor. The assessment result report feedback is automatically evaluated and implement its action plan.

Products Marketing

To support sales target achievement, PJB performs marketing and service to customers improvement by performing several activities, as follows:

1. Negotiating with PT PLN (Persero) as customers to acquire long-term electricity power trading contract.
2. Declaring plants readiness and offering power price by considering economical aspect based on existing plant portfolio.
3. Informing gas supply availability and maintain its sustainability for gas fuel plants in Gresik, Muara Tawar and Muara Karang.

Penjagaan Privasi Konsumen (PR8; PR9)

Hingga saat ini belum pernah terjadi keluhan dari konsumen sehubungan dengan pelanggaran privasi konsumen. PJB telah membuat sistem guna melindungi privasi konsumen (PR 8). Confidentiality Agreement senantiasa merupakan salah satu klausul dalam sales contact master dengan konsumen. Sampai saat ini tidak pernah terjadi pelanggaran terhadap perjanjian tersebut.

Customers Confidentiality (PR8; PR9)

To the present, there was no complaint from the customers directly related with customers confidentiality violation. Recently, there was no fraud on respective agreements.



Implikasi Keuangan Atas Perubahan Iklim

Perubahan iklim sebagai dampak pemanasan global tidak berdampak secara langsung terhadap keuangan Perusahaan. Hanya saja mempengaruhi produktivitas alat-alat produksi, karena tidak dapat bekerja secara optimal ditengah kondisi curah hujan yang lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya. Pembangkit PJB yang terpengaruh oleh kondisi hidrologi katagori kering ini adalah PLTA di wilayah Timur Pulau Jawa, dimana realisasi produksinya lebih rendah dari rencana tahunan.

Financial Implication with Climate Change

The climate change as the impact of global warming that does not directly affect Company's financial condition but the production equipment due to the condition constraint the equipment to operate optimally in the midst of higher rain compared with previous year. PJB's plants that were affected by dried category hydrology condition were PLTA in Eastern area of Java Island where products realization was lower compared with annual projection.

Produksi dan Pengelolaan Bahan Bakar Pembangkit Listrik

Hingga saat ini PJB memiliki dan mengelola 6 (enam) Unit Pembangkitan terdiri dari 15 entitas pembangkit yang menggunakan berbagai macam energi primer. Realisasi pengelolaan Energy Mix (HSD, MFO, Batu bara, Gas dan Hidro) oleh PJB untuk memproduksi energi listrik tahun 2012 sebesar 26.737 GWh adalah sebagai berikut :

Power Plant Fuel Production and management

Currently, PJB owns and manages six (6) power plant units consist of fifteen (15) plant entities using various primary energy. Energy mix management realization (HSD, MFO, Coal, Gas and Hydro) by PJB to produce electricity power in 2012 amounted to 26,737 GWh as follows:

a. Pembangkit Berbahan Bakar Minyak

Produksi pembangkit dengan bahan bakar minyak mencapai 2.303 GWh atau 109,46% dari RKAP 2012 sebesar 2.104 GWh, hal ini disebabkan adanya pembangkit non-BBM diluar PJB yang tidak siap sehingga pembangkit BBM PJB dioperasikan.

a. Oil Fuel Plant

Oil fuel plant production reached to 2,303 GWh or 109.46% compared with RKAP 2012 that was amounted to 2,104 GWh. This was due to Non-fuel plants that was not ready that PJB fuel plant was operated.

Pembangkit dengan bahan bakar HSD memproduksi energi sebesar 1.108 GWh atau 107,68% dari target RKAP sebesar 1.029 GWh. Volume HSD yang digunakan mencapai 323.396 kL atau 109,58% dari target RKAP sebesar 295.136 kL. Biaya pemakaian HSD mencapai Rp. 2.717,0 milyar atau 106,79 % dari target RKAP sebesar Rp. 2.544,1 milyar. Dari data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Power plant with HSD fuel produced energy amounted to 1,108 GWh or 107.68% compared with RKAP target that was 1,029 GWh. HSD volume that was used reached to 323,396 kL or 109.58% compared with RKAP target that was 295,136 kL. HSD utilization cost amounted to Rp2,717.0 billion or 106.79% compared with RKAP target that was Rp2,544.1 billion. From respective data, it can be explained that:

- Prosentase realisasi terhadap target RKAP 2012 untuk GWh produksi lebih kecil dibandingkan dengan volume HSD. Hal ini disebabkan karena bahan bakar HSD lebih banyak digunakan di UP Muara Tawar (Blok 2, 3 dan 4) yang merupakan pembangkit open cycle dan sering dioperasikan start-stop, sehingga memerlukan volume HSD yang sedikit lebih banyak.
- Prosentase realisasi terhadap target RKAP 2012 untuk biaya HSD lebih rendah dibandingkan dengan volume HSD. Hal ini disebabkan karena realisasi harga HSD rata-rata sebesar Rp 8.401/liter lebih rendah dari rencana RKAP sebesar Rp. 8.620/liter.

Sedangkan pembangkit dengan bahan bakar MFO memproduksi energi sebesar 1.195 GWh atau 111,16% dari target RKAP sebesar 1.075 GWh. Volume MFO yang digunakan mencapai 287.596 kL atau 109,99% dari target RKAP sebesar 261.479 kL. Dari sisi biaya, konsumsi MFO mencapai Rp. 2.157,6 milyar atau 107,99% dari target RKAP sebesar 1.997,9 milyar. Dari data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Prosentase realisasi terhadap target RKAP 2012 untuk GWh produksi lebih tinggi dibandingkan dengan volume MFO. Hal ini disebabkan karena bahan bakar MFO lebih banyak digunakan di UP Muara Karang (PLTU Unit 4 dan 5) yang dapat dioperasikan dengan bahan bakar mix gas & BBM dan didukung dengan efisiensi thermal pembangkit yang lebih baik.
- Prosentase realisasi terhadap target RKAP 2012 untuk biaya MFO lebih rendah dibandingkan dengan volume MFO. Hal ini disebabkan karena realisasi harga MFO rata-rata sebesar Rp. 7.502 / liter lebih rendah dari target RKAP sebesar Rp. 7.641/liter.

b. Pembangkit Berbahan Bakar Batubara

Produksi pembangkit dengan bahan bakar batubara mencapai 4.096 GWh atau 87,80% dari target RKAP 2012 sebesar 4.665 GWh. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan rehabilitasi PLTU Paiton Unit 1 (proyek JBIC) lebih lama daripada yang direncanakan (rencana 90 hari, realisasi 144 hari). Volume batubara yang

- RKAP 2012 target realization percentage for production GWh was smaller compared with HSD volume. This was due to HSD fuel is more utilized on UP Muara Tawar (Blok 2, 3 and 3) that are open cycle plants and often operated start - stop that require more HSD Volume.
- RKAP 2012 target realization percentage for HSD cost was smaller compared with HSD volume. This was due to HSD average price realization that was amounted to Rp8,401/liter lower compared with RKAP budget that was Rp8,620/liter.

While, MFO fuel plants produced energy amounted to 1,195 GWh or 111.16% from RKAP target that was 1,075 GWh. MFO volume utilized reached to 287,596 kL or 109.99% compared with RKAP target that was 261,489 kL. Considered from cost aspect, MFO consumption amounted to Rp2,157 billion or 107.99% compared with RKAP target that was Rp1,999.79 billion. From respective data, it can be explained that:

- RKAP 2012 target realization percentage for production GWh was higher compared with MFO volume. This was due to MFO fuel was more utilized on UP Muara Karang (PLTU Unit 4 and 5) that were able to be operated with mix gas & oil fuels as well as supported with better plant thermal efficiency.
- RKAP 2012 target realization percentage for MFO cost was lower compared with MFO volume. This was due to MFO average price realization amounted to Rp7,502/ liter that was lower compared with RKAP target that was Rp7,641/liter.

b. Coal Fuel Plants Production

Coal fuel plants production reached to 4,096 GWh or 87.80% compared with RKAP 2012 target that was 4,665 GWh. This was due to PLTU Paiton Unit 1 rehabilitation project (JBIC Project) that was longer compared with the plan (realization was 144 days out of 90 days on the plan). Coal utilized volume reached to 2,127,062 ton or



digunakan mencapai 2.127.062 Ton atau 85,85% dari target RKAP sebesar 2.477.530 Ton. Biaya konsumsi batubara mencapai Rp. 1.736,9 milyar atau 80,32% dari target RKAP 2012 sebesar Rp. 2.162,4 milyar. Dari data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Prosentase realisasi terhadap target RKAP 2012 untuk GWh produksi lebih tinggi dibandingkan dengan volume batubara. Hal ini dikarenakan efisiensi thermal PLTU Paiton unit 1 lebih baik setelah dilakukan rehabilitasi (proyek JBIC).
- Prosentase realisasi terhadap target RKAP 2012 untuk biaya batubara lebih rendah dibandingkan dengan volume batubara. Hal ini disebabkan karena realisasi harga batubara rata-rata sebesar Rp. 816/kg lebih rendah dari asumsi RKAP sebesar Rp. 872/kg.

85.85% compared with RKAP target that was 2,477,530 ton. Coal consumption cost amounted to Rp1,736.9 billion or 80.32% compared with RKAP 2012 target that was Rp2,162.4 billion. From respective data, it can be explained that:

- RKAP 2012 target realization percentage for production GWh was higher compared with coal volume. This was due to PLTU Paiton unit 1 better thermal efficiency after rehabilitation (JBIC project).
- RKAP 2012 target realization percentage for coal cost was lower compared with coal volume. This was due to average coal price realization that was amounted to Rp816/kg lower compared with RKAP that was Rp872/kg.

c. Pembangkit Berbahan Bakar Gas

Produksi pembangkit dengan bahan bakar gas mencapai 18.090 GWh atau 105,27% dari target RKAP 2012 sebesar 17.184 GWh. Volume gas yang digunakan mencapai 161.205 MMBTU atau 104,90% dari target RKAP 2012 sebesar 153.678 MMBTU. Dari sisi biaya pemakaian gas mencapai Rp. 10.413,2 milyar atau 116,12% dari target RKAP 2012 sebesar Rp. 8.967,3 milyar.

c. Gas Fuel Plant

Gas fuel plant production reached to 18,090 GWh or 105.27% compared with RKAP 2012 that was 17,184 GWh. Gas volume used reached to 161,205 MMBTU or 104.90% compared with RKAP 2012 target that was 153,678 MMBTU. Considered from gas consumption cost, gas consumption amounted to Rp10,413.2 billion or 116.12% compared with RKAP 2012 target that amounted to Rp8,967.3 billion.

Dari data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Prosentase realisasi terhadap target RKAP 2012 untuk GWh produksi lebih tinggi dibandingkan dengan volume gas. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi efisiensi thermal pembangkit dengan bahan bakar gas lebih baik dari pada rencana RKAP 2012.
- Prosentase realisasi terhadap target RKAP 2012 untuk biaya gas lebih tinggi dibandingkan dengan volume gas. Hal ini dikarenakan mulai bulan Juni 2012 pembangkit di UP Muara Karang mendapat pasokan gas baru (hasil regasifikasi LNG) dari PT Nusantara Regas dengan harga jauh lebih tinggi dibanding asumsi RKAP 2012.

From respective data, it can be explained that:

- RKAP 2012 target realization percentage for production GWh was higher compared with gas volume. This indicated that thermal efficiency on gas fuel plants was higher compared with RKAP 2012 budget.
- RKAP 2012 target realization percentage for gas cost was higher compared with gas volume. This was due to since June 2012, UP Muara Karang plant acquired new gas supply (LNG regassification result) from PT Nusantara Regas with higher price compared with RKAP 2012 projection.

d. Pembangkit Hidro

Produksi pembangkit hidro mencapai 2.248 GWh atau 97,02% dari target RKAP 2012 sebesar 2.317 GWh. Produksi tersebut terdiri dari: (1) Produksi PLTA Wilayah Timur (UP Brantas) sebesar 1.083 GWh atau 89,21% dari target RKAP 2012 sebesar 1.214 GWh; (2) Produksi PLTA Wilayah Barat (UP Cirata) sebesar 1.165 GWh atau 105,90% dari target RKAP 2012 sebesar 1.101 GWh.

Tidak tercapainya realisasi produksi pembangkit hidro di Wilayah Timur (UP Brantas) disebabkan karena kondisi hidrologi katagori kering.

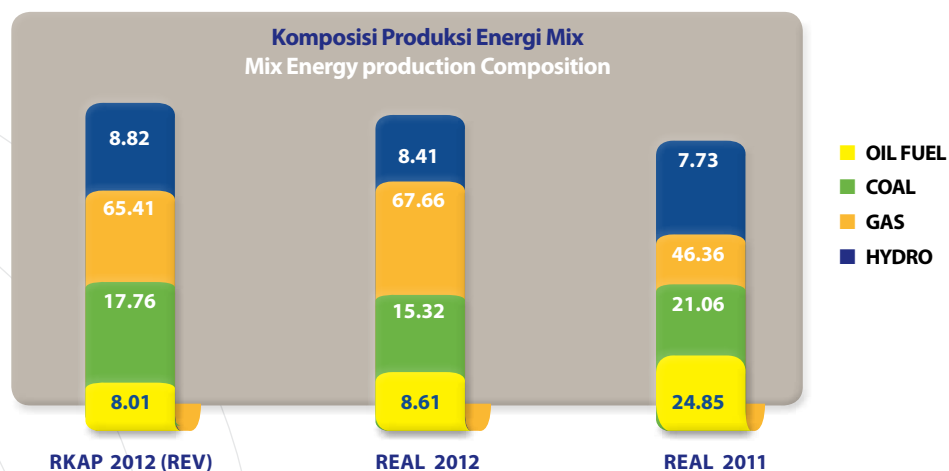
Pencapaian produksi energy mix PJB tahun 2012 disajikan pada Grafik Produksi Eergy Mix (%) dan Grafik Produksi Energy Mix (GWh) sebagai berikut:

d. Hydro Plant

Hydro plant production reached to 2,248 GWh or 97.02% compared with RKAP 2012 target that was 2,317 GWh. The production consisted of (1) Eastern Area Plant (UP Brantas) production reached to 1,083 GWh or 89.21% compared with RKAP 2012 target that was 1,214 GWh, (2) Western Area PLTA (UP Cirata) production reached to 1,165 GWh or 105.90% compared with RKAP 2012 target that was 1,101 GWh.

Failure on hydro plant production realization achievement at Eastern Area (UP Brantas) was due to dried category hydrology condition.

PJB mix energy production achievement in 2012 as presented on Energy Mix Production (%) Chart and Energy Mix (GWh) Production Chart, as follows:



Penilaian dan Peningkatan Keselamatan Produk

PJB melakukan identifikasi dan inovasi produk yang ditawarkan untuk memenuhi persyaratan dan melampaui ekspektasi pelanggan, dengan pendekatan sebagai berikut (PR1):

- Identifikasi Kebutuhan dan Ekspektasi Pelanggan, dilakukan dengan mempertimbangkan output dari media Customer Listening. Dari beberapa media tersebut, terdapat media yang sangat dominan digunakan untuk merencanakan inovasi dan pengembangan produk, yaitu: RUPTL dan RUPS. RUPTL merupakan gambaran pengembangan tenaga listrik jangka panjang di Indonesia yang dapat merepresentasikan peluang pengembangan usaha yang dapat diambil oleh PJB, sedang dalam RUPS, PJB dapat menangkap keinginan, ekspektasi pelanggan dan juga pemilik perusahaan dalam arah pengembangan usaha.
- Perencanaan Inovasi, Pengembangan dan Improvisasi Produk, bisnis ketenagalistrikan adalah bisnis padat modal, dimana dengan risikonya yang tinggi, maka semua Inovasi, Pengembangan serta Improvisasi Produk berkategori investasi dilakukan dalam mekanisme pembuatan RJPP dan RKAP. Peluang Investasi yang didapat dari poin di atas, dianalisa dengan memperhatikan kondisi dan kompetensi perusahaan untuk selanjutnya ditetapkan perencanaan pengembangan usaha dalam RJPP untuk rencana jangka panjang, dan perencanaan yang lebih matang dalam RKAP.
- Eksekusi, eksekusi atas rencana inovasi, pengembangan dan improvisasi produk dilakukan melalui:
 1. Penetapan komitmen produk dan dukungannya atas inovasi, pengembangan dan improvisasi produk melalui kontrak bisnis, dimana untuk proses negosiasi dikoordinir oleh Subdit Niaga yang lebih lanjut dijelaskan pada PJB-IMS Prosedur Penawaran Produk IPM-A.02.
 2. Perencanaan dan pengendalian improvisasi produk melalui investasi, program pemeliharaan dan percepatan pemeliharaan dikoordinir oleh Subdit Perencanaan dan Pengendalian Operasi dan Pemeliharaan untuk memastikan rencana investasi, pemeliharaan dan kinerja pembangkit

Product Safety Assessment and Improvement

PJB performs identification and innovation on several products offered to fulfill customers requirement and expectation, within several approaches as follows (PR1):

- Customers Demand and Expectation Identification, performed by considering output from Customer Listening output. From respective media, there are some highly dominant media used to plan products innovation and development, that are RUPTL and GMS. RUPTL is long-term Indonesian electricity power development illustration that may present business development opportunity catered by PJB, while on the GMS, PJB may cater customers and Company's owners demand and expectation on business development orientation.
- Products innovation, development and improvisation Plan, electricity business is capital intensive business, with high risk, every products innovation, development and improvisation on investment category product carried under RJPP and RKAP formulation mechanism. Investment opportunity acquired from respective explanation, is analyzed by considering company's condition and competency to implement business development plan on the RJPP for long-term plan and maturer execution on the RKAP.
- Execution on products innovation, development and improvisation are carried on several programs as follows:
 1. Product commitment determination and its support on products innovation, development and improvisation through business contract, where for the negotiation process is coordinated with Commerce Sub-Directorate that later explained on PJB - IMS IPM - A/02 Product Proposal Procedure.
 2. Products planning and improvisation controlling throughout investment, maintenance and maintenance acceleration coordinated by Operation & Maintenance Planning and Controlling Sub-Directorate to ensure plant investment,



sesuai dengan rencana. Semua rencana investasi dan pemeliharaan ditetapkan dalam kontrak kinerja Unit & Kantor Pusat.

3. Sosialisasi kontrak bisnis.
 4. Eksekusi kinerja sesuai kontrak bisnis dan rencana improvisasi produk oleh unit pembangkit.
- Evaluasi, Evaluasi atas realisasi produk dilakukan dalam mekanisme Customer Management Review dimana hasil dari evaluasi, status inovasi produk, pengembangan dan improvisasi produk menjadi masukan dalam perencanaan RKAP dan RJPP selanjutnya.

Selama tahun 2012, tidak terdapat adanya pelanggaran peraturan perundang-undangan maupun ketentuan lain yang terkait dengan:

- Keselamatan konsumen atas penggunaan listrik (PR 2).
- Pengungkapan informasi dan Pelayanan (PR 4).
- Komunikasi pemasaran dan promosi dalam memasarkan produk (PR 7).
- Provisi serta penggunaan produk (PR 9)
- Privasi data pelanggan (PR 8).

GREEN ENERGY

PJB tetap berkomitmen untuk menjaga pertumbuhan pembangkit listrik dengan memanfaatkan energi yang ramah terhadap lingkungan dan bersifat renewable atau dapat diperbaharui. PJB mengurangi penggunaan energi berbahan bakar minyak bumi. Energi yang bersifat tidak dapat diperbaharui ini digantikan oleh pengembangan energi yang berbasis hidro dan gas. Berikut beberapa program dan pencapaian PJB dalam turut aktif berkontribusi menciptakan dan memanfaatkan energi yang ramah lingkungan untuk menghasilkan pasokan listrik untuk masyarakat Indonesia.

Salah satu pencapaian PJB dalam hal penghematan energi adalah dengan membangun Pusat edukasi Green Energy berada di Cirata Green Energy Campus yang merupakan sebuah perpaduan dari training centre, serta pusat riset & proving ground bagi berbagai macam teknologi yang berbasiskan life sustainability & renewable energy. PJB menciptakan green campus ini bertujuan untuk membantu menjawab persoalan ketahanan energi di tanah air dan juga berkontribusi bagi peningkatan kompetensi maupun pemberdayaan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam memanfaatkan energi terbarukan yang tersedia di sekeliling kita. PJB sadar bahwa akan pengembangan energi terbarukan telah menjadi salah satu solusi bagi permasalahan lingkungan dan perubahan cuaca global yang melanda dunia. C-Gen Campus didirikan dengan visi menjadi pusat

maintenance and performance plans are complied with implemented plan. All of investment and maintenance are implemented under Working Unit & Head Office contract.

3. Business Contract Socialization
 4. Performance execution based on business contract and product improvisation by plant unit.
- Management Review mechanism where result from evaluation, product innovation status, as well as products development and improvisation become the input on further RKAP and RJPP preparation.

Throughout 2012, there was no violation of applicable regulation related with

- Electricity power consumption by customers (PR 2)
- Information disclosure and services (PR 4)
- Marketing and promotional communication in marketing the products (PR 7).
- Incentive and product consumption (PR 9)
- Customers data confidentiality (PR 8).

Green Energy

PJB is continuously committed to maintain power plant growth by consuming environmental friendly and renewable energy. PJB reduces fossil fuel consumption. The non-renewable energy is replaced by hydro and gas based energy development. Following are several PJB's program and achievement in actively contributing to create and consume environmental friendly energy to produce electricity power supply for Indonesian society.

One of PJB achievements on energy efficiency aspect is by developing Green Energy education center at Cirata Green Energy Campus that is mixture of training center, research center and proving ground for several life sustainability & renewable energy based technologies. PJB established green campus aiming to assist national energy resilience challenge as well as contributing to enhance Human Resources competency and development in utilizing renewable energy available in surrounding environment. PJB is aware that renewable energy development is currently one of environment and global climate issues solutions in worldwide. C-Gen Campus is established carrying the vision to become best Green Energy education center towards Indonesian energy wealth.



edukasi Green Energy terbaik menuju Indonesia makmur energi. C-Gen Campus sebagai bagian dari mission statement PT PLN (Persero) yaitu sebagai penyediaan pusat kelistrikan yang ramah lingkungan. Secara garis besar, C-Gen Campus merupakan sebuah perpaduan dari training centre, serta pusat riset & proving ground bagi berbagai macam teknologi yang berbasiskan life sustainability & renewable energy.

C-Gen Campus merupakan program kepedulian PJB dan UP Cirata kepada komunitas dan masyarakat yang meliputi antara lain: community development, pendidikan, lingkungan dan ekonomi, kesehatan, olahraga, dan budaya, asset management sharing, tempat studi banding pengelolaan pembangkit renewable & efisiensi energi, bimbingan energi terbarukan dan hemat energi, environment friendly, serta pembibitan, penghijauan, pembuatan kompos & daur ulang sampah.

Berdasarkan Keputusan RUPS tanggal 6 Desember 2012, PJB diminta untuk menjadikan UP Cirata sebagai Pusat Riset Green Energy Technology khususnya dibidang PLTS PV dan Multi tipe. Tahun 2013, PJB akan mengembangkan beberapa pembangkit listrik yang menggunakan energi terbarukan antara lain Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS 1 MW) di UP Cirata dan Pembangkit Listrik Tenaga Mikro Hidro (PLTMH) Lodoyo 2.

C-Gen Campus as part of PT PLN (Persero) mission statement that established as environment friendly electricity supply center. Generally, C-Gen Campus becomes integration of training center, research center & proving ground for several technologies based on life sustainability & renewable energy

C-Gen Campus is PJB and UP Cirata awareness program for the community and public including: community development, education, environment and economy, health, sport, and culture, assets sharing management, benchmarking venue for renewable & energy efficiency plant management, renewable & energy efficiency learning center, environment friendly, breeding and reforestation, compos production & waste recycle.

Referring to GMS Decision dated Decemebr 6th, 2012, PJB is appealed to develop UP Cirata as Green Technology Research Center especially on PLTS PV and Multitype. In 2013, PJB will develop renewable energy namely Solar Power Power Plant (PLTS 1 MW) in UP Cirata and Micro Hydro Power Plant (PLTMH) Lodoyo 2.

Komitmen Terhadap Lingkungan

Commitment to the environment



Komitmen Pada Lingkungan

Sebagai wujud komitmen untuk terus memperbarui kinerja sistem LK3 (Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja), kami menetapkan, memantau dan memperbaiki capaian parameter indikator kinerja pengelolaan lingkungan.

Manajemen PJB menetapkan rencana perbaikan kinerja lingkungan dengan demikian kinerja lingkungan akan terus diperbaiki dari tahun ke tahun untuk mencapai tingkat kepatuhan yang maksimal, sehingga dampak lingkungan dapat dikendalikan. (4.12)

Kebijakan Lingkungan

Untuk mencapai manfaat yang sebesar-besarnya bagi usaha penyediaan tenaga listrik dengan tingkat perlindungan

Environmental Commitment

As the realization of commitment to continuously renew Occupational HSE (Health & Safety and Environment) system performance, we implement, supervise and improve environment management performance indicator realization.

PJB Management implements environment performance improvement plan that the environment performance will be continuously enhance in every year to realize optimum compliance rate, that the environmental impact is able to be controlled. (4.12)

Environment Policy

To realize highest benefit for electricity supply business within optimum protection for health safety and health, and



yang optimal terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, serta kelestarian sumberdaya alam beserta lingkungannya, manajemen PT Pembangkitan Jawa Bali berkomitmen untuk

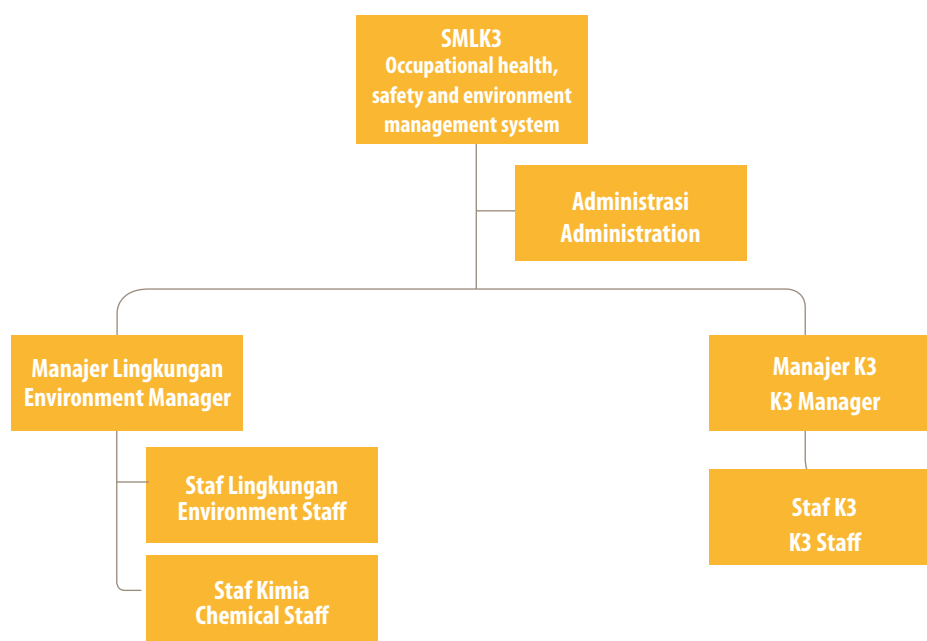
1. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan pencemaran lingkungan
2. Mematuhi peraturan perundangan dan ketentuan lain yang berlaku terkait dengan pengelolaan lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Menerapkan sistem manajemen lingkungan,
4. Menggunakan sumberdaya energi dan sumberdaya alam lainnya secara efisien dan bijaksana melalui pengendalian operasi dan pemeliharaan yang optimal.
5. Mewujudkan Green and Clean Power Plant dengan melaksanakan program penghijauan lingkungan, produksi bersih dan implementasi sistem manajemen house keeping 5S secara berkelanjutan.
6. Menyediakan fasilitas dan sumberdaya yang diperlukan untuk melaksanakan pengelolaan lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja dengan memperhatikan kemampuan perusahaan.

natural resources preservation, PT Pembangkitan Jawa Bali management is committed to:

1. Prevent occupational accident, disease and pollution event.
2. Comply with other applicable regulations regarding health occupational, safety and environment management.
3. Implementing environment management system
4. Utilizing energy and other natural resources in efficient and wise manners through optimum operation and maintenance management.
5. Realizing Green and Clean Power Plant by performing environment reforestation program, clean production and house keeping 5S management system implementation in sustainable manner.
6. Providing required facility and resources to implement occupational health, safety and environment by considering company's condition.

Organisasi Pengelola Lingkungan

Environment Management Organization



Secara struktural pengelolaan lingkungan PJB dilakukan oleh Sub Direktorat Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang membawahi bagian Lingkungan dan bagian K3 di bawah kendali Direktorat Produksi. Subdit ini bertanggung jawab terhadap operasional pengelolaan lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja di seluruh unit PJB.

Di Unit Pembangkitan dan Unit Pemeliharaan, pengelolaan lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja dikoordinasikan oleh fungsi LK3 yang berada di bawah Manajer Pemeliharaan dan Manajer Teknik dengan arahan dan pengawasan oleh Sub Direktorat Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kantor Pusat.

Pelatihan Bidang Lingkungan

Untuk meningkatkan kompetensi SDM bidang LK3, selama tahun 2012 telah dilaksanakan pelatihan sebagai berikut:

- Pelatihan Produksi Bersih, angkatan 1 dan 2
- Pelatihan Pengenalan SMK3
- Pelatihan Auditor SMK3
- Pelatihan Auditor 5S

Program Pelestarian Lingkungan

Sasaran pengelolaan lingkungan PJB tahun 2012 adalah seluruh unit pembangkit bebas dari pelanggaran peraturan perundangan terkait dengan pengelolaan lingkungan, mempertahankan sertifikat SML ISO 14001, dan meningkatkan katagori PROPER. Untuk mencapai sasaran tersebut telah dilaksanakan program sebagai berikut:

1. Pengelolaan dan Pemantauan Lingkungan

Program pengelolaan dan pemantauan lingkungan tahun 2012 telah dilaksanakan pada seluruh Unit Pembangkitan sesuai dengan Rencana Pengelolaan Lingkungan (RKL) dan Rencana Pemantauan Lingkungan (RPL) dengan hasil secara umum semua parameter pengelolaan lingkungan memenuhi baku mutu lingkungan yang ditetapkan oleh pemerintah, kecuali parameter zat padat tersuspensi pada UP Muara Tawar melebihi baku mutu karena di luar kendali manajemen.

Untuk pemantauan kualitas air waduk di UP Cirata secara umum masih memenuhi baku mutu air golongan untuk keperluan PLTA, kecuali parameter COD pada waduk Cirata melebihi baku mutu.

Structurally, PJB environment management is performed by Occupational, Health, Safety and Environment Sub-Directorate that supervises K3 and Environment Division under Production Directorate. The Sub-Directorate is responsible on occupational health, safety and environment management operational in all PJB unit.

In Plant Unit as well as Occupational, Health, Safety and Environment maintenance unit, are coordinated by LK3 Function under the Maintenance Manager and Technical Manager with supervision and direction from Occupational Health, Safety and Environment Sub-Directorate at Head Office.

Environment Training

To enhance HSE HR Competency, in 2012 had been carried several trainings, as follows:

- Clean production training, batch 1 and 2
- HSE introductory training
- HSE auditor training
- 5S auditor training

Environment Preservation Program

Environment management objectives in PJB circumstances in 2012 is that all plant units free from applicable regulations violation related with environment management, maintaining SML ISO 14001 SML Certification and improving PROPER category. To achieve respective purposes, several programs had been carried, as follows:

1. Environment Management and Supervision

Environment management and supervision program in 2012 had been carried in all power plant unit referring to Environment Management Plan (PKL) and Environment Supervision Plan (RPL) within general result that every environment management indicators complied with environment standards applied by the Government, besides suspenseful solid elements indicators at UP Muara Tawar was exceeding quality standards due to beyond Management's control.

To monitor UP Cirata lake water quality, that generally still complies with quality standard for PLTA requirement, except COD indicator at Cirata lake that exceeds quality standards. Decreasing in water quality

Penurunan kualitas air ini akibat budidaya perikanan dengan jaring apung di waduk serta buangan limbah industri pada hulu sungai DAS Cirata yang diluar kendali manajemen UP Cirata.

2. Program Penilaian PROPER Kementerian Lingkungan Hidup

Setiap tahun seluruh Unit Pembangkitan Thermal yang meliputi UP Gresik, Muara Karang, Muara Tawar dan Paiton dilakukan penilaian kinerja pengelolaan lingkungan (PROPER) oleh Kementerian Lingkungan Hidup yang meliputi , aspek pengelolaan air limbah, emisi gas buang, limbah B3, pelaksanaan RKL dan RPL, Sistem Manajemen Lingkungan (SML), Program CSR dan Pemanfaatan Sumber Daya Alam..

3. Program Pengembangan Sistem Manajemen Lingkungan

Bertujuan untuk meningkatkan kinerja lingkungan yang berkelanjutan dengan menerapkan manajemen lingkungan yang meliputi :

- Sertifikasi dan surveillance audit sistem manajemen lingkungan ISO 14001.
- Integrasi Sistem Manajemen Lingkungan dengan PJB IMS.
- Penilaian Kinerja LK3 mengacu pada Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001 dan SMK3 pada seluruh Unit Pembangkitan dan Unit Pelayanan Pemeliharaan.

4. Program Green and Clean Power Plant

Untuk mewujudkan kondisi lingkungan unit pembangkitan yang Nyaman, Tertib, Aman dan Bersih (MANTAB), PJB telah melaksanakan program berkelanjutan yang meliputi:

- Program Penghijauan dan Landscaping, dengan menanam pohon penghijauan di seluruh Unit Pembangkitan Hidro , Thermal dan BPWC sebanyak 82.758 pohon, dari target penanaman pohon tahun 2012 sebesar 80.000 pohon, serta program penataan lingkungan (landscaping) secara bertahap pada seluruh Unit.
- Program Produksi Bersih (Cleaner Production), bertujuan untuk mewujudkan operasional unit pembangkit yang efisien menuju zero waste.

5. Program Studi Lingkungan

Untuk megendalikan dampak lingkungan terhadap eksternal maupun internal Unit Pembangkitan telah dilaksanakan beberapa studi lingkungan yang meliputi:

is due to fisheries breeding with floating net in the lake as well as industrial waste disposal at Cirata DAS river upstream beyond UP Cirata management control.

2. PROPER Rating program from Ministry of Environment

Every Thermal Power Plant, including UP Gresik, Muara Karang, Muara Tawar and Paiton participated on Environment Management Performance Management Assessment (PROPER) from Ministry of Environment including waste water management, emission gas, hazardous and toxic waste, RKP and RPL implementation, Environment Management System, CSR Program and Natural Resources Utilization.

3. Aiming to enhance sustainable environment

performance by implementing environment management development program including:

- ISO 14001 environment management certification system and surveillance audit.
- Environment Management System Integration with PJB IMS gradually in all units.
- LK3 Performance Assessment that refers to ISO 14001 Environment Management and SMK3 System in all Plant as well as Service Maintenance Units.

4. Green and Clean Power Plant Program

To realize comfortable, orderly, secure and clean Plant Unit, PT PJB has performed sustainable program, including:

- Reforestation and Landscaping Program Throughout 2012, PJB planted reforestation tree in all Hydro, Thermal and BPWC Plant Units amounting to 82.758 trees, as well as gradual landscaping environment management program in all unit. Tree planting target in 2012 was reaching to 80.000 trees as well as gradual landscaping in all units.
- Cleaner production program aims to establish efficient plant unit operational towards zero waste.

5. Environment Study Program

To control environmental impact both internally and externally, the Power Plant unit had performed several environment study, including:





- Studi Revisi AMDAL Unit Pembangkitan Cirata dan Unit Pembangkitan Gresik
- Studi Revisi /Adendum ANDAL, RKL dan RPL PLTGU Muara Tawar, terkait dengan pembangunan fasilitas CNG.
- UP Cirata AMDAL Revision study and has been approved by West Java Province Study.
- AMDAL Addendum/Revision Study, RKL and RTL for PLTGU Muara Tawar, regarding CNG Facility development, that is currently on formulating process

6. Program Pengendalian Lingkungan Eksternal

Untuk mengendalikan dampak kegiatan eksternal terhadap operasional unit pembangkitan di PJB telah dilaksanakan beberapa kegiatan sebagai berikut :

- Bersama dengan PLN melaksanakan studi dampak Reklamasi Pantura DKI Jakarta terhadap operasional Unit Pembangkitan Muara Karang.
- Seminar dan Lokakarya Pengelolaan Waduk Cirata, dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan untuk mendapatkan masukan bagi penyusunan Master Plan Pengelolaan Waduk Cirata.
- Program Sapu Bersih Waduk Cirata dengan mengerahkan 1000 perahu dan melibatkan seluruh elemen masyarakat dan TNI, sebagai bagian dari upaya sosialisasi pelestarian lingkungan Waduk Cirata untuk mendukung ketahanan energi nasional dan peningkatan kesejahteraan masyarakat yang berkelanjutan.

6. External Environment Management Program

To control external activities impact towards PT PJB Plant unit operational activities, several programs had been carried, as follows:

- In cooperation with PT PLN (Persero), Research and Development Division had performed DKI Jakarta Northern Offshore Reclamation and impact on Muara Karang Power Plant operational activities study.
- Cirata Lake Management Seminar and Workshop, by involving all stakeholders to acquire opinion regarding Cirata Lake Management Master Plan formulation in Bandung, September 2012.
- Implementing Sapu Bersih Waduk Cirata program involving general public and TNI as part of Cirata lake environment preservation socialization efforts to support national energy resilience as well as improving society's sustainable welfare.

Pengelolaan dan Pemantauan Lingkungan

Program pengelolaan dan pemantauan lingkungan tahun 2012 telah dilaksanakan pada seluruh Unit Pembangkitan sesuai dengan Rencana Pengelolaan Lingkungan (RKL) dan Rencana Pemantauan Lingkungan (RPL).

Environment Management and Supervision

Environment management and supervision program in 2012 had been carried in all power plant unit referring to Environment Management Plan (PKL) and Environment Supervision Plan (RPL).



Kualitas Air Limbah Proses (3.9)

Production Waste Quality (3.9)

KUALITAS AIR LIMBAH PROSES production waste quality										
PARAMETER Indicator	SATUAN Unit	BAKU MUTU Booked Material	GRESIK Gresik		PAITON Paiton		MUARA KARANG Muara Karang		MUARA TAWAR Muara Tawar	
			max	min	max	min	max	min	max	min
pH	-	6 - 9	7,5	6	8,08	6,16	7,93	6,82	8,1	6,9
TSS	mg/l	100	6	1	19	1,6	47	24	145	23,5
TDS	mg/l	2000	-	-	551,5	348,5	-	-	-	-
TSS	mg/l	100	6	1	19	1,6	47	24	145	23,5
TDS	mg/l	2000	-	-	551,5	348,5	-	-	-	-
Minyak dan Lemak Oil and fat	mg/l	10	<0,5	<0,5	<1,05	<1,05	0,122	0,018	0,051	0,008
Khlorine (Cl2) Chlorine	mg/l	0,5	0,25	<0,01	<0,004	<0,004	-	-	0,50	0,10
Cr total Total Cr	mg/l	0,5	<0,0072	<0,0072	0,014	<0,002	0,0601	<0,007	0,032	0,007
Tembaga (Cu) Cuprum	mg/l	1	<0,0153	<0,0153	<0,029	<0,0169	<0,020	<0,008	0,008	0,008
Besi (Fe) Ferrum	mg/l	3	0,9986	1,0454	<0,07	<0,0413	0,03	<0,008	0,08	0,03
Seng (Zn) Zinc	mg/l	1	0,6653	0,0659	0,0183	<0,017	0,05	<0,028	0,037	0,028
Phosphat (PO4) Phospate	mg/l	10	0,8647	0,0562	-	-	0,429	0,01	-	-

Kualitas Air Limbah Bahang (Air Laut Pendingin)

Bahang Waste Water Quality (cooling Sea Water)

KUALITAS AIR LIMBAH BAHANG (AIR LAUT PENDINGIN) Bahang Waste Water Quality (cooling Sea Water)										
PARAMETER Indicator	SATUAN Unit	BAKU MUTU Booked Material	GRESIK Gresik		PAITON Paiton		MUARA KARANG Muara Karang		MUARA TAWAR Muara Tawar	
			max	min	max	min	max	min	max	min
Suhu	oC	40	37	30	36,5	33,7	38	32,2	36	32,8
Chlorine	mg/l	0,5	0,1	0,1	<0,004	<0,004	0,2	0	0,50	0,10

Pengelolaan Kualitas Udara dan Pemantauan Emisi Udara

PLTU merupakan sumber energi yang di gunakan untuk memenuhi kebutuhan listrik, Hasil pemantauan emisi udara dari cerobong PLTU memenuhi baku mutu selama tahun 2012. seperti tampak pada tabel-tabel berikut, yang menunjukan besaran emisi gas NOx, SO2, CO dan partikulat lain yang berada dibawah baku mutu. (EN20)

Air Quality Management and Air Emission Monitoring

PLTU is energy source that easy to be used to fulfill electricity demand. Air emission from PLTU stack throughout 2012 had complied with quality standard. As illustrated on following tables, indicating NOx, SO2, CO and other particles gas emission under quality standards. (EN20)

Emisi Gas Buang PLTU /PLTGU Minyak dan Gas

Oil and Gas PLTU/PLTGU Waste Gas Emission

PARAMETER Indicator	SATUAN Unit	BAKU MUTU Booked Quality	GRESIK Gresik		MUARA KARANG Muara Karang		MUARA TAWAR Muara Tawar	
			max	min	max	min	max	min
SO2 SO2	mg/Nm3	1500	804	<0,061	152,36	40,36	124,56	0
NOx Nox	mg/Nm3	800	198	55	256,37	81,43	273,84	0
Debu Dust	mg/Nm3	150	124	<0,255	27,19	11,76	92,76	0
Opasitas Opacity	mg/Nm3	20	0	0	10	5	15	0

Emisi Gas Buang PLTU Batubara

Coal PLTU Waste Gas Emission

PARAMETER Indicator	SATUAN Unit	BAKU MUTU Booked Quality	PAITON Paiton	
			max	min
SO2	mg/Nm3	750	199	189
NOx	mg/Nm3	825	114	53
Debu Dust	mg/Nm3	230	103,7	<0,361
Opasitas Opacity	%	20	0	0

Kualitas Udara Ambient

Ambient Air Quality

KUALITAS UDARA AMBIENT Ambient Air Quality										
PARAMETER Indicator	SATUAN Unit	BAKU MUTU Booked Quality	GRESIK Gresik		PAITON Paiton		MUARA KARANG Muara Karang		MUARA TAWAR Muara Tawar	
			max	min	max	min	max	min	max	min
SO2	ug/Nm3	262	4,1	<0,2	2,8	<0,5	37,39	25,76	28,74	17,39
NOx	ug/Nm3	92,5	65,9	20,4	60,2	14,1	43,6	30,46	87,84	22,01
Debu Dust	ug/Nm3	230	0,3351	0,0191	0,4973	0,0171	175,42	147,76	178,88	149,77
Kebisingan Noise	dBA	85	69,7	47,4	67,4	44,2	60,49	51,85	84,3	48,6

Biaya dan Penghargaan Untuk Pengelolaan dan Pelestarian Lingkungan

Komitmen PJB untuk mengendalikan dan melestarikan lingkungan hidup diwujudkan dalam penyediaan anggaran pengelolaan lingkungan yang mana untuk tahun 2012 mencapai Rp 36.269.673.374,- (tiga puluh enam miliar dua ratus enam puluh sembilan juta enam ratus tujuh puluh tiga ribu tiga ratus tujuh puluh empat rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel anggaran lingkungan (EN 30)

NO No	KETERANGAN Remarks	BIAYA Budget
1	Penghijauan Lingkungan Environment Reforestation	1.643.279.000
2	Pengelolaan Lingkungan (Pengelolaan limbah, operasional WWTP, pengelolaan waduk dan kebersihan lingkungan) Environment Management (Waste management, WWTP operational, lake management and environment cleanness)	29.192.081.202
3	Pemantauan Lingkungan (pemeriksaan laboratorium, pemeliharaan dan operasional instalasi pemantauan) Environment monitoring (laboratory check, monitoring installation maintenance and operational)	3.626.967.338
4	Pelatihan dan Sosialisasi Lingkungan Environment training and socialization	1.208.989.113
5	Sertifikasi ulang Sistem Manajemen Lingkungan Environment Management System Re-certification	600.000.000

PJB memiliki komitmen perbaikan dan pengelolaan lingkungan secara berkelanjutan melalui pemenuhan atas seluruh ketentuan baku mutu yang ditetapkan Pemerintah sesuai hasil pemantauan kualitas air dan udara. Oleh sebab itu, sepanjang tahun 2012 kami terhindar dari sanksi administratif terkait dengan pelanggaran baku mutu maupun denda karena terkait dengan pelanggaran kinerja pengelolaan lingkungan. Hal ini merupakan wujud komitmen pemenuhan kebijakan lingkungan yang akan terus kami laksanakan dalam setiap tahapan operasional Perusahaan. (SO8; EN28)

Penghargaan Untuk Pengelolaan dan Pelestarian Lingkungan

Dalam hal ini Kementerian Lingkungan Hidup dan Badan Pengendalian Lingkungan Hidup daerah melalui Program PROPER.

Hasil penilaian PROPER oleh Kementerian Lingkungan Hidup tahun 2012 terhadap 4 (empat) Unit Pembangkitan thermal PJB yaitu UP Gresik, UP paiton, UP Muara Karang dan UP Muara Tawar semuanya mendapatkan peringkat Biru atau telah

Environment Preservation and Management Budget and Reward

PJB's commitment to control and preserve the environment is realized by allocating environment management budget that in 2012 amounted to Rp36,269,673,374 (thirty six billion two hundred sixty nine million six hundred seventy three thousand three hundred and seventy four rupiah) with detail as follows:

Environment Budget Table (EN 30)

PJB holds sustainable environment improvement and management throughout compliance with every quality standard implemented by the Government referring to water and air quality monitoring. Therefore, throughout 2012 we are prevented from administrative sanction related with quality standard violation or penalty due to environment management performance violation. This is also being management policy compliance commitment that will be continuously implemented in every Company's operational activities. (SO8; EN28)

Environment Preservation and Management Award

Regarding this aspect, Ministry of Environment and Environment Supervising Agency through PROPER Program.

Proper assessment result by Ministry of Environment in 2012 towards four (4) PJB thermal plant units that were UP Gresik, UP Paiton, UP Muara Karang and UP Muara Tawar that all obtain Blue rating and have complied with all regulations





mentaatikan seluruh peraturan perundangan terkait dengan pengelolaan lingkungan hidup yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Disamping audit oleh pemerintah juga telah dilaksanakan audit terhadap pelaksanaan sistem manajemen lingkungan standar ISO 14001 oleh eksternal auditor SML ISO 14001 dengan hasil semua unit pembangkitan PJB tetap berhak mendapatkan sertifikat ISO 14001 untuk penerapan sistem manajemen lingkungan.

related with environment management implemented by the Government. Besides Government audit, ISO 14001 standard environment management system implementation audit also had been carried by SML ISO 14001 external auditor with the result that every PJB plant unit still considered appropriate to obtain ISO 14001 Certificate to apply environment management system.

Kepatuhan pada Peraturan Lingkungan Hidup

PJB selalu berusaha patuh pada UU yang berlaku, misalnya:

1. **Kualitas limbah cair proses dan limbah bahan di:**
 - UP Gresik diatur sesuai Keputusan Menteri Lingkungan Hidup No. 952 tahun 2008 tentang Izin Pembuangan Air Limbah ke Laut PT PJB Unit Pembangkitan Gresik
 - UP Paiton diatur sesuai Keputusan Menteri Lingkungan Hidup No. 362 tahun 2008 tentang Izin Pembuangan Air Limbah ke Laut PT PJB Unit Pembangkitan Paiton

Compliance with Environment Regulation

PJB is always committed to comply with applicable regulation, as follows:

1. **Process liquid and material waste quality at:**
 - UP Gresik is regulated under Minister of Environment Decree No. 952 of 2008 regarding PT PJB Unit Pembangkitan Gresik Waste Water Disposal Permission
 - UP Paiton is regulated under Minister of Environment Decree No. 362 of 2008 regarding PT PJB Unit Pembangkitan Paiton Waste Water Disposal Permission

- UP Muara Karang diatur sesuai Keputusan Menteri Lingkungan Hidup No. 64 tahun 2009 tentang Izin Pembuangan Air Limbah ke Laut PT PJB Unit Pembangkitan Muara Karang
- UP Muara Tawar diatur sesuai Keputusan Menteri Lingkungan Hidup No. 441 tahun 2007 tentang Izin Pembuangan Air Limbah ke Laut PT PJB Unit Pembangkitan Muara Tawar
- UP Cirata diatur sesuai Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 39 tahun 2000 tentang Peruntukan Air dan Baku Mutu Air pada Sungai Citarum dan Anak-Anak Sungainya di Jawa Barat.

- UP Muara Karang is regulated under Minister of Environment Decree No. 64 of 2009 regarding PT PJB Unit Pembangkitan Muara Karang Waste Water Disposal Permission
- UP Muara Tawar is regulated under Minister of Environment Decree No. 441 of 2007 regarding PT PJB Unit Pembangkitan Muara Tawar Waste Water Disposal Permission
- UP Cirata is regulated under West Java Governor Decree No. 39 of 2002 regarding Citarum and subsidiaries rivers water quality standard and utilization in West Java.



2. Kualitas Emisi gas buang PLTU/PLTGU minyak/gas dan batubara di :

- UP Gresik, Paiton, Muara Karang dan Muara Tawar diatur sesuai Peraturan Menteri Lingkungan Hidup No. 21 tahun 2008 tentang Baku Mutu Emisi Sumber Tidak Bergerak bagi Usaha dan atau Kegiatan Pembangkit Tenaga Listrik Thermal.

2. Oil/Gas and Coal PLTU/PLTGU emission gas quality at

- UP Gresik, Paiton, Muara Karang and Muara Tawar is regulated under Minister of Environment Decree No. 21 of 2008 regarding Non-revolving Source Emission Quality Standard on Thermal Electricity Power Plant Business and/or activity.

3. Kualitas udara Ambient di :

- UP Gresik dan UP Paiton diatur sesuai Keputusan Gubernur Jawa Timur No. 10 tahun 2009 tentang Baku Mutu udara Ambient.
- UP Muara Karang diatur sesuai Keputusan Gubernur DKI Jakarta No. 551 tahun 2001 tentang Baku Mutu udara Ambient
- UP Muara Tawar diatur sesuai Peraturan Pemerintah RI No. 41 tahun 1999 tentang Baku Mutu udara Ambient.

3. Ambient water quality at

- UP Gresik and UP Paiton are regulated under East Java Governor Decree No. 10 of 2009 regarding Ambient Air Quality Standard
- UP Muara Karang is regulated under DKI Jakarta Governor Decree No. 551 of 2001 regarding Ambient air quality standard
- UP Muara Tawar is regulated under Republic of Indonesia Government Regulation No. 41 of 1999 regarding Ambient Air Quality Standard.

4. Tingkat Kebisingan di UP Gresik, Paiton, Muara Karang, dan Muara Tawar diatur sesuai Keputusan Menteri Lingkungan Hidup

- No. 48 tahun 1996 tentang Ambang Batas tingkat Kebisingan.

4. Noise level at UP Gresik, Paiton, Muara Karang and Muara Tawar referrign to Minister of Environment Decree

- No. 48 of 1996 regarding Noise level limit

5. Intensitas Penerangan/Cahaya di UP Gresik, Paiton, Muara Karang, dan Muara Tawar diatur sesuai Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 7/1964 tentang syarat Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan dalam tempat kerja, dan penerangan lokal.

5. Lighting intensity at UP Gresik, Paiton, Muara Karang and Muara Tawar are regulated under Minister of Labor No. 7 of 1964 regarding working place health, cleanness and lighting, as well as local lighting requirements.

Program Tanggung Jawab Sosial PJB

PJB Social Responsibility Program



Program tanggung jawab sosial PJB

Pelaksanaan program tanggung jawab sosial PJB adalah salah satu sarana untuk mewujudkan misi perusahaan melalui pengembangan kinerja yang seimbang dan harmonis antara kinerja ekonomi, masyarakat dan lingkungan. Realisasi kinerja sosial PJB diwujudkan dalam berbagai bidang sosial yang meliputi bidang pendidikan, kesehatan, kesejahteraan masyarakat, infrastruktur dan pelestarian seni budaya. Tidak luput pula PJB mengimplementasikan kinerja sosialnya di berbagai daerah

Komitmen Kami Terhadap Pemberdayaan Masyarakat

Kemitraan Menuju Kemandirian merupakan semangat yang selalu mewarnai semua program pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan PJB, sehingga keterlibatan dan partisipasi masyarakat menjadi bagian penting dalam semua proses kegiatan pemberdayaan masyarakat. Kemandirian

PJB Social Responsibility Program

PJB Social Responsibility Program implementation is one of PJB activities in achieving corporate mission throughout balance and harmonious performance development among economic, society and environment performance. PJB social performance realization is achieved on various social aspects namely education, health, public welfare, infrastructure as well as art and culture. Furthermore, PJB also implements its social performance in various regions.

Our Commitment towards Community Development

Partnership towards the independency becomes the spirit that accompanies every community development program implemented in PJB, that society's participation and involvement become significant part on community development activity process. Community's independency



masyarakat yang terkena dampak langsung dari aktifitas Perusahaan, kami wujudkan dengan memaksimalkan semua potensi yang ada melalui beberapa program sebagai berikut :

1. Pemberian bantuan mesin jahit, mesin pengobras, kain perca dan pelatihan menjahit kepada ibu-ibu kelompok masyarakat miskin di wilayah Pasar Ikan Aquarium Jakarta Utara, dengan tujuan mengurangi problem kemiskinan di wilayah tersebut.
2. Pemberian bantuan mebel dan insentif guru PAUD untuk mendukung proses belajar PAUD di wilayah Pasar Ikan Aquarium Jakarta Utara.
3. Bantuan pada sekolah alternatif Rumah Terampil di Desa Segarajaya, Kecamatan Tarumajaya, Kab. Bekasi yang bertujuan untuk membekali para pemuda-pemudi disekitar pembangkit dengan berbagai keterampilan sebelum memasuki dunia kerja. Pelaksanaan rumah terampil ini bekerja sama dengan PKBM desa setempat.
4. Penanaman Karet di Area Greenbelt Waduk Cirata bekerja sama dengan petani penggarap.

that directly affected by Company's activity, are realized by optimizing every existing potential through several programs as follows:

1. Sewing Machine donation and sewing training program. For 2012, sewing machine donation was distributed amounted to 5 electric sewing machines and 1 embroidery machine and rags donation. The sewing machine and sewing training donation were dedicated form less advantage female group in Aquarium fish market area aiming to reduce property.
2. Furniture and PAUD teacher incentive donation activity
3. Rumah Terampil alternative school donation, the Rumah Terampil is aiming to provide youth society surrounding plant neighborhood with several expertise before entering working world. The Rumah Terampil implementation is in cooperation with local PKMB.
4. Rubber plantation in Greenbelt Area. PT PJB BPWC CSR activity on Social security and community order and environment aspects, as one of the efforts in rubber seeds planting in PT PJB BPWC land area in cooperation with the farmers.



Pembangunan infrastruktur (EC8)

Infrastructure Development (EC8)

PJB membantu pelaksanaan program peningkatan infrastruktur dengan membangun berbagai sarana infrastruktur yang memadai bagi masyarakat :

1. Pengadaan sarana air bersih di Kampung Pal Jaya, Desa Segarajaya, kecamatan Tarumajaya, merupakan salah satu bentuk CSR PT PJB UP Muara Tawar yang memiliki relevansi tinggi. Selain karena berada di ring 1 bentuk dukungan ini sangat sesuai dengan kebutuhan warga di lokasi tersebut. Dukungan berupa tangki air dan instalasi distribusi ke rumah warga. Pengadaan air bersih bekerja sama dengan PDAM setempat.
2. Bantuan pengadaan dan perbaikan MCK SD Negeri Segarajaya 01. Dukungan ini bukan yang pertama kali diberikan oleh CSR PT PJB UP Muara Tawar namun dukungan lanjut ini menjadi stimulan untuk pengembangan sarana dan prasarana bagi SD Negeri ini. Dukungan pembangunan sarana dan prasarana dari PT PJB UP Muara Tawar yang berupa material ini menjadi stimulan untuk pembangunan prasarana yang lain bukan hanya pembangunan MCK.
3. Pengadaan Instalasi Air Bersih di Pondok Pesantren Nurul Fataah, Jawa Barat. Pengadaan sarana instalasi

PJB supports infrastructure improvement program by developing appropriate several infrastructure facilities for the society, as follows:

1. Clean Water facility procurement at Muara Tawar Village, as one of PT PJB UP Muara Tawar CS activity that holds significant impact. Besides located in the 1st Ring, the support is highly suitable for society's necessity. Support in form of water tank and water distribution to the house. Clean water procurement is in cooperation with local PDAM.
2. MCK SD Negeri Segarajaya renovation and procurement donation. The donation is not for the first time by PT PJB UP Muara Tawar CSR program but as advance program that being the stimulan to develop facilities and infrastructure for respective public elementary school. Support in form of facilities and infrastructures support from PT PJB Muara Tawar in form of construction material became the stimulan to develop other infrastructure rather than only the MCK.
3. Clean Water Installation procurement at Nurul Fataah Boarding School. Clean Water installation facility



air bersih bagi pesantren dan sekolah ini sangat sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan. Selama ini para murid dan penghuni pondok harus berjalan cukup jauh untuk mandi dan cuci dan itupun harus mengantri karena fasilitas yang kurang. Dengan adanya pengadaan air bor dan beberapa kamar mandi maka waktu yang dibutuhkan dapat dihemat.

4. Program Pengembangan Pembangkit Listrik Tenaga Mikro Hidro PLTA Ngebel, yang merupakan tindak lanjut dari inisiatif dan proaktif masyarakat dalam rangka menyelesaikan masalah yang dihadapi terkait dengan akses terhadap aliran listrik dari PLN. Sebelum program PJB UP Brantas dilakukan, masyarakat Dusun Karangringin, Desa Talun, Kecamatan Ngebel sudah menginisiasi pembuatan PLTMH dengan kapasitas daya maksimal sebesar 1500 WH. Intervensi dan dukungan program PJB tersebut mampu menaikkan power menjadi 2200 WH dengan daya optimal sebesar 5000 WH.
5. Bantuan sarana transportasi Tossa dan Ruang Pertemuan untuk Kelompok Tani Organik Tani Suko. bantuan tersebut diharapkan dapat memberikan kemudahan dalam pengangkutan bahan pembuatan pupuk dan distribusi penjualan pupuk. Bantuan bangunan ruang pertemuan dimaksudkan sebagai tempat pertemuan anggota kelompok dan persiapan sebagai tempat pelatihan pembuatan pupuk organik.

program is highly suitable for the boarding school. Currently, the students have to take significant distance to reach water source for bathing or washing, and still has to queue due to lack of facilities. Within ground water procurement and number of bathroom construction, the time required is considered will be more efficient.

4. Micro-hydro Power Plant Ngebel development program PLTMH by PLTA Ngebel development program as advance activity of society's initiative and proactive in settling several issues regarding lack of access towards electricity distribution from PLN. Before PJB UP Brantas program is carried, Karangringin Village and Talun Village society in Ngebel District has already initiated PLTMH development program with maximum installed capacity reached to 1500 WH. PJB program intervention and support is able to raise power to 2200 WH with optimum power reached to 5000 WH.
5. Tossa transportation facility and Function Room donation dedicated for Tani Suko Organic Farmer Group. The donation is expected to provide accessibility in distributing fertilizer raw material as well as fertilizer sales distribution, function room donation is aimed to be used as the organization meeting room as well as preparation for organic fertilizer training place.

Peningkatan kesehatan masyarakat

Kami melaksanakan berbagai program peningkatan kesehatan masyarakat sebagai partisipasi Perusahaan dalam mendukung penanggulangan penyakit menular, meningkatkan gizi dan kualitas kesehatan masyarakat serta meningkatkan kesadaran penjangaan kesehatan di masyarakat. Beberapa program yang kami lakukan, mencakup:

1. Bantuan Pengadaan Makanan Tambahan untuk 3 Posyandu di desa Cadassari, Jawa Barat. Makanan tambahan ini berupa biskuit, susu bayi dan susu untuk ibu hamil dan melahirkan.
2. Pemeriksaan Kesehatan Reproduksi bagi 75 Ibu Rumah Tangga di Kecamatan Sumberpucung. Kegiatan CSR PT.PJB unit pembangkit Brantas ini bekerjasama dengan Puskesmas Sumber Pucung.
3. Pemeriksaan Kesehatan Lansia dan pemberian makanan tambahan balita Desa Pekauman, Gresik. Kegiatan CSR PT.PJB unit pembangkit Gresik ini telah menjangkau 350 penerima manfaat yang terdiri atas 150 lansia dan 200 balita.

Pendidikan dan pelatihan untuk masyarakat

Untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan masyarakat sekitar areal Perusahaan, kami melaksanakan berbagai program pendidikan dan pelatihan, mencakup:

1. Program Pendidikan Akademi Komunitas PJB. Program ini merupakan kelanjutan pada program tahun 2011 berupa kegiatan pendidikan dan pelatihan Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit Tenaga Listrik bagi para lulusan SMK di sekitar tempat kedudukan kantor dan instalasi pembangkit PJB.
2. Program Pembinaan Sepakbola bagi masyarakat di sekitar UP Gresik. Program pembinaan sepak bola yang diselenggarakan oleh PJP UP Gresik sebagai sebuah kegiatan CSR yang rutin dilaksanakan untuk setiap tahunnya. Pembinaan sepak bola mampu meningkatkan citra positif perusahaan di lingkungan stakeholder tingkat kabupaten Gresik.
3. Pemberian bantuan komputer dan pelatihannya bagi perangkat 7 desa di Kecamatan Paiton, yang

Community Health Improvement

We implement several community health improvement program as company's participant in supporting contagious disease prevention, improving society nutrition and health quality as well as increasing health prevention awareness in the society. Several programs performed, as follows:

1. Nutritious supplementary food procurement donation for Posyandu, PT PJB UP Cirata CSR program on health pillar is in form of donation for Cadas ari village posyando in form of supplementary foods. The supplementary foods are crackers, baby milk and maternity milk. The supplementary food distribution for Posyandu is provided once in every year for 3 Posyando in Cadas Sari Village.
2. Reproductive Health Check-up for Housewife. PT PJB UP Brantas CSR program in form of reproductive health check-up for housewife is in cooperation with Sumber Pucung Puskesmas. The health check up is performed for 75 housewives.
3. Elder Health Check-up and toddler supplementary food donation for toddlers in Pekauman Village. PT PJB UP Gresik CSR activity in form of health check up for elder and supplementary food donation for toddlers in Gresik Kota District had reached 350 benefit recipients including 150 elders and 200 toddlers.

Community Education and Training

To enhance competency and capability of society surrounding the company's area, we implement several education and training program, as follows:

1. PJB Akademi Komunitas Education Program. This program becomes extension of respective program in 2011 in form of education and training Plants Operation & Maintenance training program for SMK graduate surrounding the Company's operational area and PJB plant installation.
2. Soccer Training program. Soccer training program is implemented by PJB UP Gresik as CSR activity that is periodically performed in every year. The soccer development successfully improved corporate positive image among the stakeholders in Gresik area.
3. Akademi Komunitas education program. Akademi Komunitas education program donation as the

dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan dan kemampuan dalam menggunakan komputer sebagai sarana pendukung kerja perangkat desa dalam kegiatan administratif.

continuity of program in 2011 in form of Electricity Plan Operation and Maintenance education and training program for Vocational School Graduate surrounding PT PJB office and plants area.



Pengembangan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (KUKM) (SO 1)

Cooperatives, Small and Medium Enterprise (SME) Development (SO 1)

Kami mendukung upaya pengembangan KUKM melalui pelaksanaan berbagai program terkait, mencakup:

1. Bantuan sarana mesin cuci, sablon, dan kambing untuk usaha karangtaruna di wilayah sekitar BPWC. Kegiatan pilar ekonomi sosial keagamaan pada CSR PT PJB BPWC mengambil segmen kaum muda yakni pada kelompok Karang Taruna kecamatan Cipeundeuy yang mencakup 3 desa dengan kegiatan yang sama
2. Pelatihan dan Bantuan modal usaha Batik yang diberikan pada UMKM yang berada di sekitar PJB Kantor Pusat.

We are committed to support SME development through several programs implementation, as follows:

1. Washing machine, screen printing and goat donation for Karang Taruna business on economy and socioreligious pillar activity in PT PJB BPWC CSR catering youth people that are Karang Taruna group in Cipeundeuy district including 3 villages with similar activity.
2. Batik craft working capital donation. CSR activity in form of business capital donation provided for SME surrounding the Head Office area as follow-up of mapping activity carried by FISIP, Unair students. Capital and assistance by FISIP Unair supports are provided to several SME, distributed for particular group with 3 members.

Program Pelestarian Alam dan Budaya

Environment and Culture Preservation Program

Kami melaksanakan beberapa program dalam rangka meningkatkan partisipasi masyarakat desa untuk menjaga pelestarian alam dan mengembangkan keanekaragaman budaya setempat. Beberapa program yang kami laksanakan diantaranya mencakup:

1. Pengembangan Lingkungan melalui 3 program terpadu: Bank Sampah, Water treatment dan Penghijauan. Program CSR di 50 wilayah binaan PJB di kota Surabaya ini selaras dengan visi pemerintah kota untuk menciptakan kota Surabaya yang Green & Clean.
2. Pembentukan pusat pelatihan composter kelompok tani Sukotani Jabung Candi Paiton. Melalui pelatihan ini diharapkan masyarakat memahami dan mempraktekkan bagaimana cara pembuatan kompos dari bahan baku berupa sampah organik.
3. Pemberian bantuan mesin pencacah sampah untuk pusat pembibitan masyarakat sekitar waduk Cirata.
4. Pembinaan seni budaya Reog Ponorogo dan Seni Batik di Kota Surabaya.

We also perform several programs in enhancing village community participation to preserve environment and develop local culture heritage. Several programs carried are as follows:

1. Environment Development through 3 integrated programs: Waste Bank, Water Treatment and Reforestation. CSR program in 50 PJB fostered area in Surabaya is in line with City Government's vision to establish Green & Clean Surabaya city.
2. Sukotani Jabung Candi Paiton agricultural cluster composter training center establishment. Through this training, the society is expected to understand and practice compos production from organic waste material.
3. Waste crusher machine support for public cultivation center for the society lives surrounding Cirata lake.
4. Reog Ponorogo and Batik craft art and culture development in Surabaya.

AKADEMI KOMUNITAS PJB

Akademi Komunitas PJB



Sebagai salah satu bentuk tanggung jawab sosial perusahaan, sejak tahun 2011 CSR PJB menyelenggarakan program pendidikan & pelatihan operasi dan pemeliharaan pembangkit tenaga listrik (Diklat O&M).

As one of corporate social responsibility programs in the Company, PJB CSR performed power plant operation and maintenance education and training (O&M Education and Training) program since 2011.



Sebagai salah satu bentuk tanggung jawab sosial perusahaan, sejak tahun 2011 CSR PJB menyelenggarakan program pendidikan & pelatihan operasi dan pemeliharaan pembangkit tenaga listrik (Diklat O&M) selama 6 bulan bagi lulusan SMK di sekitar UP Paiton dan UP Gresik. Proses penerimaan peserta diklat dilakukan bekerja sama dengan Dinas Pendidikan setempat. Peserta yang mengikuti diklat tersebut diutamakan yang berasal dari keluarga kurang mampu.

Dalam perkembangan selanjutnya, pemerintah telah menetapkan Undang-undang No 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, yang membuka alternatif pendidikan tinggi melalui Akademi Komunitas (AK). AK merupakan perluasan Sekolah Menengah Kejuruan, yaitu pendidikan jangka pendek (D1 dan D2) yang bertujuan meningkatkan kualitas ketenagakerjaan. Berdasarkan Master Plan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI) disebutkan bahwa AK dapat pula dilakukan oleh dunia industri.

As one of corporate social responsibility programs in the Company, PJB CSR performed power plant operation and maintenance education and training (O&M Education and Training) program since 2011 for Vocational School around UP Paiton and UP Gresik area within 6 months duration. Participant admission process on the education and training programs is carried in cooperation with local Education Agency. The participants of respective program is focused mostly from less advantage family.

In further development, the Government has implemented Law No. 12 of 2012 regarding Tertiary Education, that opened tertiary education alternative through Akademi Komunitas (Community Academy - AK). AK is the extension of Vocational School, that is short term (D1 and D2) education level aiming to improve employment quality. referring to Indonesian Economic Development Acceleration and Expansion Master Plan (MP3EI) stated that AK can be performed by industrial entity.



AK PJB sebagai pengembangan Diklat Operation and Maintenance (O&M) pembangkit tenaga listrik merupakan AK pertama yang dirintis oleh dunia usaha (industri). AK PJB bertujuan untuk memberikan kesempatan belajar di perguruan tinggi dan praktek kerja kepada lapisan masyarakat kurang mampu di sekitar lokasi pembangkit PJB, menyiapkan tenaga kerja yang terampil, pengabdian kepada masyarakat yang mendukung partisipasi dalam industri ketenagalistrikan, mobilisasi tenaga kerja sektor ketenagalistrikan.

Dalam mengelola AK PJB, Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) melalui SK Menteri Pendidikan & Kebudayaan RI No. 212/P/2012 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Program Studi, menunjuk Politeknik Elektronika Negeri Surabaya (PENS) bertindak sebagai perguruan tinggi penyelenggara AK di PT PJB. Pada tanggal 16 Agustus 2012 dilakukan penandatanganan MoU tentang pendirian AK antara PJB dan PENS, yang dilanjutkan dengan penandatanganan Perjanjian Kerjasama pada tanggal 13 September 2012.

PJB Akademi Komunitas (AK) as electricity plants operation and maintenance (O&M) education and training program expansion is first AK pioneered by business (industrial) entity. The PJB AK is aimed to provide learning opportunity in University and field work to less advantage society surrounding PJB plant area, preparing expert workers, dedication to the society that supports participation in electricity industry as well as electricity sector.

In managing PJB AK, Tertiary Education General Directorate, under Minister of Education and Culture Decree No. 212/P/2012 regarding Implementation of Study program provider universities, appointing Politeknik Elektronika Negeri Surabaya (PENS) to act as AK provider university for PT PJB. On August 16th, 2012, MoU signing regarding AK establishment between PJB and PENS were performed, that later continued with Cooperation Agreement signing on September 13th, 2012. Three studies implemented in AK PJB

Tiga program studi yang dijalankan di AK PJB adalah : Teknik Sistem Pembangkitan Energi, Instrumentasi dan Teknik Elektro Industri. Kurikulum perkuliahan disusun bersama oleh PJB dan PENS. Para siswa diharuskan menyelesaikan perkuliahan 40 SKS dalam waktu 2 semester, dengan komposisi setiap semester mengikuti perkuliahan di Kampus PENS selama empat bulan, dan praktek lapangan di UP Gresik selama dua bulan. Tim pengajar terdiri dari dosen-dosen PENS serta instruktur karyawan PJB yang memiliki kompetensi sesuai yang dipersyaratkan. Proses penjarangan calon mahasiswa dilakukan bekerjasama dengan Dinas Pendidikan Kota Surabaya dan Dinas Pendidikan Kota Gresik.

AK PJB diresmikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Prof. Dr. Ir. Muhammad Nuh, DEA, Minggu 23 September 2012, di Kampus PENS. Peresmian ditandai dengan penandatanganan prasasti, disaksikan Direktur Produksi PJB, Muljo Adji dan Direktur PENS, Ir. Dadet Pramadihanto, M.Eng, Ph.D. Kuliah perdana untuk angkatan pertama dimulai pada tanggal 1 Oktober 2012.

Selama mengikuti pendidikan di AK PJB, setiap siswa tidak dipungut biaya dan mendapatkan fasilitas berupa perlengkapan safety (safety shoes dan wear pack), asuransi kecelakaan kerja (selama menjalani studi lapangan di lokasi Unit Pembangkit, serta bantuan uang transport.

Jumlah siswa yang diterima untuk mengikuti perkuliahan di AK PJB angkatan pertama sebanyak 70 orang. Berdasarkan hasil evaluasi selama semester pertama, hanya 66 siswa yang dapat melanjutkan ke semester berikutnya. Saat ini proses perkuliahan semester II sedang berlangsung di Kampus PENS.

Beberapa alasan mengapa PJB mengembangkan AK, diantaranya pesatnya pembangunan pembangkit baru seiring dengan Program Percepatan Diversifikasi energy (PPDE) 10.000 MW tahap pertama yang akan segera disusul tahap kedua dan PPDE tahap ketiga, serta banyaknya kepercayaan yang diberikan kepada PJB sebagai asset operator pembangkit baru, serta sebagai EPC kontrak. Oleh karenanya, keberadaan AK PJB di bidang O&M Pembangkit Tenaga Listrik ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam penyediaan tenaga kerja yang mempunyai keahlian untuk mengoperasikan dan memelihara mesin pembangkit.

program are: Energy generator system, Instrumentations and Industrial Electricity Engineering. The study syllabus is formulated altogether with PJB and PENS. The students are obligated to finish their 40 credits study within 2 semester, with composition in every semester attending study process at PENS campus for four months and field work at UP Gresik for two months. The lecturers consist of PENS lecturer and PJB employees instructor that holds appropriate competency as required. Prospective students recruitment process are carried in cooperation with Surabaya Education Agency and Gresik Education Agency.

AK PJB was inaugurated by Ministry of Education and Culture of Republic of Indonesia, Prof. Dr. Ir. Muhammad Nuh, DEA on Sunday, September 23rd, 2012 at PENS campus. The inauguration was marked by monument signing, witnessed by Production Director of PJB, Muljo Adji and PENS Director, Ir. Dadet Pramadihanto, M.Eng., Ph. D. First learning process for first batch was started on October 1st, 2012.

During the study at AK PJB, every student is free from charge and acquired facility in form of safety equipment (safety shoes and wear pack), occupational accident insurance (during field work at Plants Unit location as well as transportation allowance).

Number of students accepted to enroll first batch AK PJB was 70 students. referring to evaluation process during first semester, only 66 students are adequate to continue their study to next semester. Currently, second batch study is currently enroleld at PENS campus.

Several reasons encouraged PJB to develop AK, namely rapid growth of new plants development, in line with Energy Diversification Acceleration Program 10.000 MW first phase that will be immediately continued with second and third phases, as well as high trust given to PJB as new plants assets operator and as Contract EPC. Therefore, AK PJB supports in electricity plant O&M service is expected to provide positive contribution on man power procurement that holds expertise to operate and maintain plant machineries.

Standard Etika dan Hak-Hak Asasi Manusia

Di dalam menaati standard etika dan dan hak-hak asasi manusia, PJB menerapkan 10 elemen pedoman perilaku bagi seluruh insan PJB, yaitu:

1. Integritas (Jujur dan Dapat Dipercaya)

Setiap Insan Perusahaan dalam melaksanakan tugas dan berhubungan dengan siapapun harus berlandaskan kejujuran dan dapat dipercaya. Setiap insan perusahaan dilarang melakukan transaksi yang bertentangan dengan hukum dan ketentuan yang berlaku.

2. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) serta Pelestarian Lingkungan

Setiap Insan Perusahaan berkewajiban untuk mematuhi ketentuan yang berlaku mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta pelestarian lingkungan.

3. Persaingan Usaha

Setiap insan perusahaan dilarang melakukan kegiatan yang dapat melanggar peraturan perundang-undangan mengenai monopoli dan persaingan bisnis yang tidak sehat.

4. Kerahasiaan Informasi dan Komunikasi

Setiap insan perusahaan wajib menjaga kerahasiaan informasi sesuai klasifikasinya. Setiap Insan Perusahaan bertanggung jawab dalam penggunaan informasi elektronik yang dikomunikasikan dengan menggunakan sistem komunikasi elektronik perusahaan. Semua perangkat keras, perangkat lunak dan data harus dijaga sebagaimana mestinya agar tidak rusak, hilang, berubah atau diakses tanpa izin.

5. Hubungan dalam Bekerja

Setiap insan perusahaan berupaya untuk menciptakan hubungan yang harmonis dalam bekerja yang dilandasi kejujuran dan dapat dipercaya antara atasan dengan bawahan atau pun rekan sekerja serta mampu menempatkan diri sesuai dengan pembagian tugas dan tanggung jawab.

Ethics and Human Rights Standard

In complying with ethic and Human Rights standards, PJB implements 10 behavioral code for all PJB's people, as follows:

1. Integrity (Honest and Trusted)

Every Company's people in carrying duties and establishing relationship with every parties has to refer with honesty and trusted. Every Company's people is prohibited in performing any transaction that may violate applicable law and regulation.

2. Occupational health, safety & environment

Every Company's people is obligated to comply with applicable regulations regarding occupational health, safety and environment preservation.

3. Business Competition

Every company's people is prohibited to perform any activity that may violate applicable regulation regarding monopoly and unfair business competition.

4. Information disclosure and communication

Every company's people is obligated to preserve information confidentiality referring to its classification. Every Company's people is responsible on electronic information utilization that is communicated throughout corporate electronic communication system. Every hard ware, software and data has to be preserved appropriately that will not damage, loss or change as well as accessed without permission.

5. Working Relation

Every company's people is committed to establish harmonious relationship in working that refers to honesty and trusted between the superior and subordinate or colleagues as well as able to adapt referring to duties and responsibilities.

6. Hubungan dengan para Pemangku Kepentingan (Stakeholders)

Setiap Insan Perusahaan berkewajiban untuk menjaga hubungan baik dengan seluruh pemangku kepentingan Perusahaan sesuai dengan Nilai Budaya Perusahaan.

7. Keterlibatan Politik

Setiap Insan Perusahaan memiliki hak untuk menyalurkan aspirasi politiknya. Setiap Insan Perusahaan yang menjadi calon anggota Legislatif atau Eksekutif dalam tingkat manapun dari partai politik manapun dalam pemilu berkewajiban untuk mengundurkan diri dari Perusahaan.

8. Pernyataan palsu dan konspirasi

Setiap insan perusahaan berkewajiban memberikan pernyataan yang akurat dan benar mengenai pelaksanaan tugasnya.

9. Benturan Kepentingan

Setiap insan perusahaan diharuskan wajib menghindari terjadinya benturan kepentingan. Setiap Insan Perusahaan harus mengundurkan diri dari proses pengambilan keputusan apabila berada dalam posisi yang mengandung konflik kepentingan.

10. Gratifikasi dan hadiah

Setiap Insan Perusahaan senantiasa menaati aturan terkait gratifikasi sebagai pencerminan dari budaya Perusahaan terkait integritas, akuntabilitas dan transparansi. Setiap Insan Perusahaan menolak dengan sopan setiap tawaran dan pemberian dimaksud dengan memberi penjelasan terhadap kebijakan dan aturan ini kepada pihak ketiga.

Dalam menaati ketentuan HAM yang berlaku, secara khusus materi mengenai HAM menjadi syarat dalam kontrak kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja sumber luar (outsourcing) satuan pengamanan (satpam). Para anggota satpam yang ditugaskan di unit usaha PJB harus memiliki sertifikat pelatihan dari Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) yang didalamnya terdapat pengenalan dan pemahaman HAM. (HR2).

6. Relationship with stakeholders

Every company people is obligated to preserve harmonious relationship with stakeholders referring to corporate values.

7. Political Participation

Every company people reserves the rights to deliver its political aspiration. Every company's people that serves as Legislative and Executive members candidate in any level or political party through the Election are obligated to resign from the Company.

8. Fake Statement and Conspiracy

Every company's people is obligated to provide accurate and appropriate statements regarding their duties implementation.

9. Conflict of Interest

Every company's people is obligated to prevent conflict of interest. Every company's people has to resign from decision making process if placed on conflict of interest position.

10. Rewards and Gratification

Every company's people always complies with applicable regulation related with gratification as reflection of corporate culture related with integrity, accountability and transparency. Every company's people politely dismiss every proposal and gratification with explanation related with respective policies and regulations to third party.

In complying with applicable Human Rights regulation, particularly, Human Rights discussion being precondition on working contract with security officer outsourcing companies. Every security officer members assigned in every PJB business unit has to hold training certification from Police of Republic of Indonesia (POLRI) that included on Human Rights introduction and understanding. (HR2)

PJB tidak menyelenggarakan pelatihan khusus mengenai materi HAM bagi pegawai. Namun demikian PJB menjadikan materi HAM sebagai bagian dari induksi kepada setiap pegawai baru. Materi HAM diberikan bersama-sama dengan materi mengenai standar etika, budaya organisasi, pengenalan perusahaan dan lain sebagainya. (HR3).

Secara berkelanjutan PJB berkomitmen menciptakan kesempatan kerja yang adil, termasuk larangan terhadap segala bentuk diskriminasi. Selama periode pelaporan, tidak pernah terjadi insiden diskriminasi yang terkait dengan ras, warna kulit, jenis kelamin, afiliasi politik, kebangsaan maupun status sosial dalam semua unit operasi Perseroan. (HR4).

Karena PJB sebagai perusahaan publik menjamin hak pekerja untuk berserikat dengan membentuk serikat pekerja. Jaminan ini diberikan karena manajemen menganut paradigma bahwa hubungan pekerja dan pengusaha adalah hubungan kerjasama yang saling membutuhkan satu sama lain. Jaminan atas kebebasan pekerja untuk membentuk serikat pekerja tercantum dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. (HR 5).

Serikat Pekerja PT PJB mempunyai kriteria untuk batasan usia penerimaan karyawan baru adalah 18 sampai dengan 40 tahun, dengan pertimbangan jenjang pendidikan tertentu. Pelaksanaan seleksi secara fair dilakukan sebelum seorang karyawan diterima untuk bekerja. Semua upaya ini kami lakukan untuk meminimalkan resiko diterimanya pekerja anak di bawah umur. (HR 6).

Penghargaan terhadap hak asasi manusia PJB wujudkan dalam sebuah hubungan kerja yang wajar antara perusahaan dengan karyawan. Selama periode pelaporan PJB tidak mengidentifikasi adanya operasi perusahaan yang melibatkan pekerja paksa atau pekerja wajib dalam bentuk apapun. (HR 7)

PJB mengakui dan menghormati nilai-nilai hak asasi manusia (HAM) yang bersifat universal. Perseroan terus mendorong terpenuhinya HAM serta mempertimbangkan setiap akibat dari kegiatan operasional terhadap masyarakat sekitar. Selain itu, PJB memastikan setiap kebijakan investasi dan kegiatan

PJB does not hold particular training regarding Human Rights material for the employees. Therefore, PJB places Human Rights material as part of inductions to new employee. Human Rights material is provided altogether with code of conduct, corporate culture, corporate introduction and other materials. (HR3).

Continuously, PJB is committed to establish equal working opportunity, including prohibition towards every discriminative action. During the reporting date, there was no discriminative action related with race, race, gender, political affiliation, nation or social status in all Company's operational unit. (HR4).

That PJB as public company ensures employees rights to unite and establish workers union. The guarantee is given due to the management refers to certain perspective that relationship between the employees and entrepreneurs is mutual beneficiary partnership relationship. Guarantee on employees' freedom to establish workers union as stated on Law No. 21 of 2000 regarding Workers Union. (HR 5).

PT PJB Workers Union arranges several criteria for new employees age limitation that is ranging from 18 to 40 years old, with certain education level consideration. Fair selection process is carried before prospective employees are received to be worked. All of these efforts are performed to minimize child labor recruitment. (HR 6).

Reward on PJB's Human Rights is realized on fair working relationship between the employees and companies. During the reporting period, PJB did not identify Company's operational that involves force labor in any form. (HR 7)

PJB admits and respects Human Rights values that is universal. The Company continuously promotes Human Rights fulfillment as well as considers every impact of its operational activity towards surrounding community. Besides, PJB also ensures that every investment policy and



PJB mengakui dan menghormati nilai-nilai hak asasi manusia (HAM) yang bersifat universal. Perseroan terus mendorong terpenuhinya HAM serta mempertimbangkan setiap akibat dari kegiatan operasional terhadap masyarakat sekitar.

PJB acknowledge and respect the values of human rights (Human Rights) which is universal. The Company continues to encourage the fulfillment of human rights and to consider any effect of the operations on the surrounding community.



operasional yang dijalankan tidak melanggar prinsip-prinsip HAM. Dengan kesadaran ini maka selama tahun 2012 tidak pernah dilaporkan adanya bentuk-bentuk pelanggaran hak penduduk asli. Namun demikian, belum pernah dilakukan evaluasi atas kebijakan terkait dengan HAM. (HR9)

operational activity carried did not violate Human Rights principles. Within respective awareness, that in 2012 local community rights violation report did not occur. Thus, Human Rights policy and evaluation had never been carried. (HR9)

Tanggung Jawab Sosial yang Berkelanjutan: Kini dan Mendatang

Tahun 2012 merupakan tahun yang penuh tantangan dan keberhasilan yang berhasil kami lalui dengan baik. Memasuki 2013, PJB siap dan akan terus melangkah menghadapi berbagai kesempatan dan tantangan nasional dan global dengan penuh optimisme. Program Tanggung Jawab Sosial akan terus kami evaluasi dan tingkatkan kinerjanya agar hubungan dengan para pemangku kepentingan yang selama ini harmonis dan semakin terus ditingkatkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Keberlanjutan perusahaan merupakan hal mutlak yang akan terus PJB jaga dengan menjalankan komitmen PJB dalam menjaga harmonisasi nilai-nilai ekonomi, sosial, dan lingkungan agar keberlangsungan perusahaan secara bisnis, individu di dalam dan diluar perusahaan secara sosial dan lingkungan hidup sekitarnya dapat terjaga.

Sustainable Social Responsibility: Recent and Future

2012 is challenging year and our achievement had been appropriately recorded. Entering 2013, PJB is ready and will continuously perform in overcoming several national and global opportunity and challenges within high optimism. Corporate Social Responsibility program will always be evaluated and enhanced its performance that relationship with the stakeholders that is harmonious will always be enhanced and both its quality or quantity. Sustainability of the Company becomes necessary element that will always be enhanced by PJB by implementing PJB's commitment in preserving economic, social and environment value harmonization that corporate sustainability in term of business, individually inside or outside the Company both socially or in environment term will be maintained.



Indeks GRI

GRI Index

REFERENSI TERHADAP INDEKS GRI

GRI Index Reference

INDEKS GRI GRI Index	ITEM YANG DIPERLUKAN DI GRI GRI Indicators
1 Strategi dan Analisis Strategy and Analysis	
1.1	Laporan Direktur Utama Board of Directors Report
1.2	Dampak, risiko dan peluang Impact, Risk and Opportunity
2 Profil Perseroan Company profile	
2.1	Nama Perseroan Name of the Company
2.2	Merek dan produk Brand and Product
2.3	Struktur operasional Perseroan Organizational Structure of the Company
2.4	Lokasi Kantor Pusat Perseroan Location of Head Office
2.5	Operasi di Negara lain Operation in other countries
2.6	Kepemilikan dan bentuk badan hukum Ownership and legal entity
2.7	Pangsa pasar Market share
2.8	Skala organisasi Organization Scale
2.9	Perubahan dalam tahun berjalan Changes in current year
2.10	Penghargaan yang diterima Awards
3 Parameter Laporan Report indicators	
3.1	Profile laporan Periode pelaporan Report Profile
3.2	Tanggal laporan sebelumnya Earlier Report Date
3.3	Siklus pelaporan Reporting cycle
3.4	Kontak personal Personal Contact
3.5	Ruang lingkup laporan dan Boundary Proses penetapan isi laporan Report material determination process
3.6	Boundry laporan Report boundary
3.7	Pembatasan ruang-lingkup dan boundry laporan Report scope and boundary
3.8	Basis pelaporan anak perusahaan dan proyek Subsidiaries and project reporting basis
3.9	Teknik pengukuran data Data measurement method
3.10	Reklasifikasi atas data tahun sebelumnya Reclassification on earlier year data
3.11	Perubahan signifikan dari tahun sebelumnya Significant impact from previous year
3.12	Tabel indeks GRI GRI Index table
3.13	Assurance Assurance
4 Tata kelola, Komitmen dan Engagement Corporate Governance and Engagement	

REFERENSI TERHADAP INDEKS GRI

GRI Index Reference

INDEKS GRI GRI Index	ITEM YANG DIPERLUKAN DI GRI GRI Indicators
4.1	Struktur tata kelola Governance structure
4.2	Perangkapan jabatan Komisaris sebagai Direksi Board of Commissioners dual position as Directors
4.3	Komisaris independen Independent Commissioner
4.4	Mekanisme penyampaian pendapat pada komisaris dan atau direksi Aspiration delivery mechanism to Board of Commissioners and Board of Directors
4.5	Kompensasi Komisaris dan atau Direksi Board of Commissioners and/or Board of Directors Remuneration
4.6	Menghindari benturan kepentingan Conflict of Interest Prevention
4.7	Proses Penetapan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors Appointment Process
4.8	Internalisasi visi, misi, dan standar, kode etik Code of Conduct Vision, mission and standard internalization
4.9	Pengawasan oleh Komisaris atas kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan Supervision by Board of Commissioners on economic, social and environment performance
4.10	Proses penilaian kinerja Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors Performance Assessment Process

Komitmen terhadap prakarsa dan standar internasional Commitment towards international initiative and standards

4.11	Pendekatan precautionary Precautionary approach
4.12	Adopsi standar internasional International standard adoption
4.13	Keanggotaan dalam organisasi asosiasi industri Membership on industrial association organization

Tata Hubungan dengan pemangku kepentingan Relationship with stakeholders governance

4.14	Daftar pemangku kepentingan Stakeholders List
4.15	Basis dalam menentukan pemangku kepentingan Basis in determining stakeholders
4.16	Hubungan dengan pemangku kepentingan Relationship with stakeholders
4.17	Pokok bahasan dengan pemangku kepentingan Meeting agenda with stakeholders

INDIKATOR KINERJA EKONOMI Indikator Kinerja Ekonomi

Aspek Ekonomi Economic Aspect	
EC1	Nilai ekonomi yang diperoleh dan didistribusikan Economic value acquired and distributed
EC2	Implikasi finansial akibat perubahan iklim Financial implication due to climate changes
EC3	Dana pensiun pekerja Employees pension fund
EC4	Bantuan finansial dari pemerintah Financial grants from the Government
Aspek Lokal Local Aspect	
EC5	Standar upah minimum regional Regional minimum wages standard
EC6	Pemasok lokal Local Suppliers
EC7	Pekerja lokal Local workers



REFERENSI TERHADAP INDEKS GRI GRI Index Reference	
INDEKS GRI GRI Index	ITEM YANG DIPERLUKAN DI GRI GRI Indicators
Dampak Ekonomi Tidak Langsung Non-direct economic impact	
EC8	Pembangunan infrastruktur untuk kepentingan publik Infrastructure development for public interest
EC9	Dampak ekonomi tidak langsung Non-direct economic impact
KINERJA LINGKUNGAN Environment Performance	
Aspek Material Material aspect	
EN1	Pemakaian material material consumption
EN2	Pemakaian material daur ulang recycle material consumption
Aspek Energi Energy Aspect	
EN3	Pemakaian energi langsung Direct energy consumption
EN4	Pemakaian energi tidak langsung Non-direct energy consumption
EN5	Penghematan Energi Energy efficiency
EN6	Inisiatif energi terbarukan Renewable energy initiative
EN7	Penghematan pemakaian energi tidak langsung Non-direct energy consumption efficiency
Aspek Air Water aspect	
EN8	Pemakaian air water consumption
EN9	Pencemaran sumber air water source pollution
EN10	Kuasa Pertambangan (KP) di hutan lindung mining authority in protected forest
Aspek Keanekaragaman Biodiversity Aspect	
EN11	Lokasi Keanekaragaman hayati Biodiversity Location
EN12	Dampak operasi terhadap keanekaragaman hayati Biodiversity Operation Impact
EN13	Pemulihan habitat Habitat Recovery
EN14	Pengelolaan dampak terhadap keanekaragaman hayati Biodiversity impact management
EN15	Spesies yang dilindungi Protected species
INDIKATOR KINERJA EKONOMI Economic Performance Indicator	
Aspek Emisi, Efluen dan Limbah Emission, Effluent and waste aspects	

REFERENSI TERHADAP INDEKS GRI
GRI Index Reference

INDEKS GRI GRI Index	ITEM YANG DIPERLUKAN DI GRI GRI Indicators
EN16	Emisi gas rumah kaca Greenhouse gas emission
EN17	Emisi gas rumah kaca lainnya other greenhouse gas emission
EN18	Inisiatif pengurangan emisi gas rumah kaca Greenhouse gas emission reduction initiative
EN19	Emisi bahan kimia yang merusak lapisan ozon Ozone sphere hazard chemical emission
EN20	Emisi pencemaran udara lainnya other air emission
EN21	Pembuangan air limbah waste water disposal
EN22	Limbah dan metode pembuangannya Waste and disposal method
EN23	Tumpahan pelumas atau minyak (Spills) Oil Spills
EN24	Limbah Bahan Beracun dan Berbahaya (B3) Hazardous and Dangerous Goods Waste
EN25	Keanekaragaman hayati di daerah sumber air Biodiversity in water source area
EN26	Inisiatif untuk mengurangi dampak lingkungan Environmental hazard reduction initiative
EN27	Pengembalian produk Products Referral
Aspek Kepatuhan Compliance aspect	
EN28	Denda atau hukuman atas pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang lingkungan Penalty or punishment towards environmental regulation
Aspek Transportasi Transportation aspect	
EN29	Dampak lingkungan akibat transportasi Environmental impact due to transportation
Aspek Umum General Aspect	
EN30	Jumlah pengeluaran untuk proteksi lingkungan Total cost to protect the environment
INDIKATOR KINERJA KETENAGAKERJAAN Employment performance indicator	
Aspek Tenaga kerja Manpower aspect	
LA1	Profil tenaga kerja Manpower employees
LA2	Rekrutmen dan tingkat perputaran pekerja Manpower recruitment and turnover
LA3	Kompensasi bagi pekerja tidak tetap Non-permanent employees remuneration
LA15	Cuti Melahirkan Maternal leave
Aspek Hubungan Industrial Industrial Relation aspect	
LA4	Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Collective Labor Agreement
INDIKATOR KINERJA KETENAGAKERJAAN Employment Performance Indicator	
Aspek Keselamatan Kerja Occupational Safety Aspect	



REFERENSI TERHADAP INDEKS GRI GRI Index Reference	
INDEKS GRI GRI Index	ITEM YANG DIPERLUKAN DI GRI GRI Indicators
LA6	Komite Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational health and safety committee
LA7	Kecelakaan kerja Occupational accident
LA8	Penyuluhan Kesehatan Health Counselling
LA9	Klausul Kesehatan dan Keselamatan Kerja Occupational Health and Safety Clauses
Aspek Pendidikan dan Pelatihan Education and training aspect	
LA10	Rata-rata jam pelatihan Employees diversity
LA11	Program persiapan pensiun Retirement preparation program
LA12	Penilaian kinerja dan pengembangan karir Performance assessment and career development
Aspek Keberagaman dan Kesenjangan Diversity and equality aspect	
LA13	Keberagaman Pekerja Employees diversity
Aspek Kesenjangan Remunerasi Antar Gender Inter-Gender Remuneration Equality Aspect	
LA14	Rasio gaji dasar antar gender Inter-Gender salary ratio
INDIKATOR KINERJA HAK AZASI MANUSIA (HAM) Human Rights Performance Indicators	
Praktik Pengadaan dan Investasi Procurement and Investment practice	
HR1	Pelatihan pekerja tentang HAM Employees' Human Rights training
HR2	Screening Mitra Usaha terkait HAM Business Partners screening related with Human Rights aspect
HR3	Pelatihan HAM bagi pekerja Human Rights training for employees
Aspek Non Diskriminasi Non-discriminative aspect	
HR4	Tindakan diskriminasi Discriminative action
Aspek Kebebasan Berserikat Freedom to unite aspect	
HR5	Kebebasan berserikat Freedom to unite
Aspek Larangan Pekerja Anak Child labor prohibition aspect	
HR6	Pekerja anak child labor
Aspek Larangan Kerja paksa forced labor aspect	
HR7	Kerja paksa forced labor
Aspek Praktik Petugas Keamanan Security officer practice aspect	
HR8	Pelatihan HAM untuk petugas keamanan Human Rights training for security officer
INDIKATOR KINERJA HAK AZASI MANUSIA (HAM) Human Rights performance indicators	
Aspek Hak-hak Ulayat Community Rights Aspects	
HR9	Pelanggaran hak-hak ulayat Community rights violation

REFERENSI TERHADAP INDEKS GRI
GRI Index Reference

INDEKS GRI Indeks GRI	ITEM YANG DIPERLUKAN DI GRI GRI Indicators
Aspek Asesment Assessment aspect	
HR10	Penilaian Praktik HAM atau Dampak Human Rights practice or impact assessment
Aspek Penyelesaian Kasus HAM Human Rights Issue Settlement Aspect	
HR11	Mekanisme Peyelelesaian Kasus HAM Human Right issues settlement mechanism
INDIKATOR KINERJA KEMASYARAKATAN Community performance indicators	
Aspek Masyarakat Lokal Local community aspect	
SO1	Hubungan dengan masyarakat lokal Relationship with local community
SO9	Dampak negartif operasi terhadap masyarakat lokal Operational negative impact towards local community
SO10	Pencegahan dampak negatif Negative impact prevention
Aspek Korupsi Corruption Aspect	
SO2	Manajemen risiko terkait korupsi Risk management related with corruption
SO3	Pelatihan anti korupsi Anti-corruption training
SO4	Tindakan atas tindak pidana korupsi Corruption crime program
Aspek Kebijakan Publik Public Policy aspect	
SO5	Partisipasi dalam pembuatan kebijakan publik Participation on public policy making
SO6	Sumbangan untuk partai politik Contribution for political party
Aspek Anti Persaingan Usaha Anti-business competition aspect	
SO7	Anti persaingan usaha anti-business competition
Apek Kepatuhan Compliance aspect	
SO8	Hukuman atau denda pelanggaran peraturan Penalty or punishment due to regulation violation
INDKATOR KINERJA TANGGUNGJAWAB PRODUK Products Responsibility Performance Indicator	
Aspek kesehatan dan Keselamatan Konsumen Customers health and safety aspect	
PR1	Dampak kesehatan dan keselamatan dan siklus produk Health and safety impact as well as product cycle
PR2	Pelanggaran peraturan tentang dampak produk terhadap kesehatan dan keselamatan Regulation violation regarding product impact towards health and safety
INDIKATOR KINERJA TANGGUNGJAWAB PRODUK Products Responsibility Performance Indicators	
Aspek kesehatan dan Keselamatan Konsumen Customers health and safety aspect	



REFERENSI TERHADAP INDEKS GRI GRI Index Reference	
INDEKS GRI Indeks GRI	ITEM YANG DIPERLUKAN DI GRI GRI Indicators
PR1	Dampak kesehatan dan keselamatan dan siklus produk Health and safety impact as well as product cycle
PR2	Pelanggaran peraturan tentang dampak produk terhadap kesehatan dan keselamatan Regulation violation regarding product impact towards health and safety
Aspek labeling Labelling aspect	
PR3	Informasi kandungan produk Product material information
PR4	Pelanggaran peraturan terkait penyediaan informasi produk Violation on products information disclosure regulation
PR5	Pengukuran tingkat kepuasan pelanggan Customers Satisfaction Measurement
Aspek Komunikasi Pemasaran Marketing Communication aspect	
PR6	Ketaatan/kelayakan praktik komunikasi pemasaran Marketing communication practice compliance
PR7	Pelanggaran peraturan mengenai komunikasi pemasaran Marketing communication regulation violation
Aspek Privasi Konsumen Customers Privacy aspect	
PR8	Pengaduan tentang pelanggaran privasi konsumen Complaints on customers privacy violation
Aspek Kepatuhan Compliance aspect	
PR9	Denda akibat pelanggaran peraturan terkait penggunaan produk Penalty due to violation regarding products consumption



LAPORAN KEBERLANJUTAN 2012
SUSTAINABILITY REPORT 2012

COMMITTED TO
SUSTAINABLE GROWTH

KOMITMEN UNTUK PERTUMBUHAN
YANG BERKELANJUTAN

PT PEMBANGKITAN JAWA-BALI

Kantor Pusat

Jl. Ketintang Baru No.11 Surabaya 60231, Indonesia

Telepon : (62-31) 8283180 (Hunting)

Faksimili: (62-31) 8283183

E-mail: info@ptpjb.com

Website : <http://www.ptpjb.com>