

Energi Berkelanjutan untuk Masa Depan Semua

Sustainable Energy for the Future of All



PLN

PT PLN (Persero)

Laporan Keberlanjutan **2016** Sustainability Report







Energi Berkelanjutan untuk Masa Depan Semua

Sustainable Energy for the Future of All

Ketersediaan listrik menjadi salah satu kunci dalam menopang pertumbuhan ekonomi dalam negeri. Untuk itu, sebagai satu-satunya BUMN yang bertanggung jawab untuk menerangi Indonesia, PLN telah memiliki program untuk menjaga ketersediaan listrik di seluruh pelosok negeri. Sejalan dengan program Nawacita yang ingin membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah dan desa-desa, maka program penyediaan listrik yang diusung PLN juga harus menyentuh daerah-daerah terpencil yang selama ini terabaikan. Tujuan akhirnya adalah terciptanya kedaulatan energi bagi Indonesia.

The availability of electricity is a key element in support of domestic economic growth. As a State-Owned Enterprise and the sole distributor of electricity in Indonesia, PLN has developed a work program to ensure electricity throughout the country. In line with the government's Nawacita development program that seeks to develop Indonesia from the outer areas inward by strengthening villages and the regions, so it is that PLN's electricity expansion program shall also reach out to remote areas previously unserved. The ultimate goal is the creation of energy sovereignty for Indonesia.

Daftar Isi

Contents



Ikhtisar Keberlanjutan 2016 1.

Sustainability Highlight

- 6** Ikhtisar Keberlanjutan 2016
Sustainability Highlight
- 10** Tentang Laporan Ini
About This Report

Laporan Manajemen 2.

Management Report

- 22** Laporan Dewan Komisaris
Report of the Board of Commissioners
- 28** Laporan Direksi
Report of the Board of Directors

Profil Perusahaan 3.

PLN Profile

- 38** Sekilas Perusahaan
PLN In Brief
- 39** Sejarah Perusahaan
Company History
- 40** Visi, Misi, Moto & Nilai-Nilai Perusahaan
Vision, Mission, Motto And Values Of The Company
- 41** Motto
Motto
- 41** Budaya Perusahaan
Corporate Culture
- 42** Jejak Langkah Perusahaan
Company Milestones

- 44** Bidang Usaha
Line of Business
- 46** Segmen Operasi Regional
Regional Operating Segments
- 48** Skala Ekonomi
Economic Scale
- 50** Entitas Anak & Asosiasi
Subsidiaries & Associated Entities
- 52** Struktur Grup Perusahaan
The Company Group Structure
- 54** Struktur Organisasi
Organizational Structure
- 56** Penghargaan dan Sertifikasi
Awards and Certification
- 58** Rangkaian Peristiwa Penting 2016
2016 Event Highlights



Kinerja Keberlanjutan
Sustainability Performance

4.

- 68** Ekonomi
Economy
- 80** Sosial & Masyarakat
Social & Community Affairs
- 90** Perlindungan Lingkungan
Environmental Preservation
- 106** Sumber Daya Manusia
Human Resource

- 130** Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Health and Safety Performance
- 138** Tata Kelola
Governance
- 156** Tanggung Jawab Konsumen
Responsibility to Consumer

Indeks GRI 4 dan Sektor Suplemen
GRI 4 and Sector Supplement Index

- 168** Indeks GRI 4 dan Sektor Suplemen
GRI 4 and Sector Supplement Index

Lembar Tanggapan atas Laporan Keberlanjutan PLN 2016
Response Sheet on PLN Sustainability Report 2016

- 173** Lembar Tanggapan atas Laporan Keberlanjutan PLN 2016
Response Sheet on PLN Sustainability Report 2016



01

Ikhtisar Keberlanjutan 2016

Sustainability Highlight



6 Ikhtisar Keberlanjutan 2016
Sustainability Highlight

10 Tentang Laporan Ini
About This Report



Ikhtisar Keberlanjutan 2016

Sustainability Highlights



Kinerja Ekonomi Economic Performance

- ✓ **Mendukung pembangunan ekonomi nasional melalui penyediaan tenaga listrik**
Support the national economic development by providing electricity



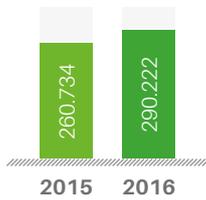
Kapasitas Terpasang Pembangkit
54.664,50 MW + 7,48%
Installed Capacity of Power Plant
54,664.50 MW + 7.48%



Produksi Tenaga Listrik
248.611 GWh + 6,25%
Electricity Production
248,611 GWh + 6.25%

- ✓ **Konsisten meningkatkan perolehan dan distribusi nilai ekonomi (Rp Miliar)**
Consistent in increasing return and distribution of economic value (Rp Billion)

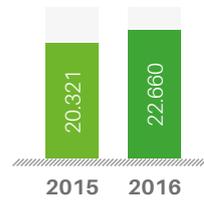
Perolehan Nilai Ekonomi
Return of Economic Value



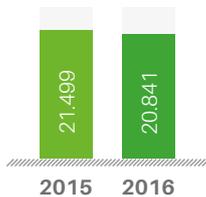
Distribusi Nilai Ekonomi
Distribution of Economic Value



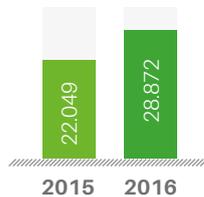
Distribusi Nilai Ekonomi untuk Karyawan
Distribution of Economic Value for Employees



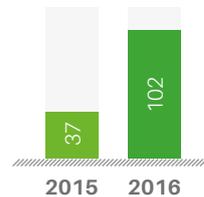
Pembayaran Bunga kepada Penyandang Dana
Payment of Interest to Financiers



Pembayaran kepada Pemerintah (Pajak, Royalty)
Payments to Government (Taxes, Royalty)



Investasi Sosial untuk Masyarakat
Social Investment for the Community



- ✓ **Dampak Pengandaan Ekonomi dari Proyek Pembangkit 35.000 MW**
Doubling Economic Impact of 35,000 MW Power Plant Project

- Lokasi pembangunan pembangkit tersebar di seluruh Indonesia, yaitu 59 lokasi di Sumatera, 34 lokasi di Jawa, 49 lokasi di Sulawesi, sementara di Kalimantan 34 lokasi dan di Indonesia Timur 34 lokasi
- Diperkirakan akan menyerap 650.000 tenaga kerja langsung dan sekitar 3 juta tenaga kerja tidak langsung
- Potensi investasi untuk produksi komponen lokal (dengan asumsi TKDN 40%) mencapai Rp1.100 triliun
- The locations of the plant development are spread across Indonesia, namely 59 locations in Sumatra, 34 locations in Java, 49 locations in Sulawesi, 34 locations in Kalimantan and 34 locations in Eastern Indonesia
- Estimated to absorb 650.000 direct employment and approximately 3 million indirect employment
- Potential investments for the production of local components (with assumption of 40% Domestic Content Level) reached Rp.1.100 trillion



Kinerja Sosial Social Performance

✓ Aspek Ketenagakerjaan:

- Merekrut 5.245 orang karyawan baru pada tahun 2016, dengan total tenaga kerja mencapai **51.158** orang (termasuk di anak perusahaan)
- Produktifitas pegawai 2016 mencapai 4.914 MWh/pegawai.
- Realisasi anggaran pendidikan & pelatihan Rp741 miliar
- Peluncuran HSSE Academy pada bulan Maret 2016
- Pelaksanaan Employee Engagement Survey 2016 dengan skor tingkat kepuasan pegawai 75 (2015: 72)

✓ Aspects of Employment:

- Recruiting 5.245 new employees in 2016, with total employment reached **51,158** people (including subsidiaries)
- Employee productivity in 2016 reached 4,914 MWh/employee.
- Realization of education and training budget at Rp741 billion
- Launching of HSSE Academy in March 2016
- Implementation of Employee Engagement Survey 2016 with a score of employee satisfaction levels at 75 (2015: 72)



51.158
Total Pegawai
Total Employees

✓ Aspek Tata Kelola:

- Hasil GCG Assessment di tahun 2016 memperoleh predikat "sangat baik" dengan skor 87,14.

✓ Aspects of Governance:

- GCG Self Assessment in 2016 reached a total score 87.14.



Skor GCG 87,14
GCG Score 87.14

✓ Aspek Kemasyarakatan:

- Melakukan investasi sosial sebesar **Rp64,8 miliar** melalui Program Bina Lingkungan, sebesar **Rp37,0 miliar** melalui aktivitas CSR PLN, dan Rp371,34 juta melalui program kemitraan.

✓ Community Aspect:

- Conducting social investment of **Rp64.8 billion** through the Community Development Program, **Rp37.0 billion** through PLN CSR activities, and Rp371.34 million through partnership program.



Rp102,18 Miliar/Billion
Investasi Sosial
Social Investment

✓ Aspek Tanggung Jawab Produk

- Total jumlah pelanggan bertambah **5,1%** menjadi 64,3 juta pelanggan pada akhir tahun 2016, mewakili rasio elektrifikasi nasional sebesar 91,27% (termasuk pelanggan non PLN)

✓ Aspects of Product Responsibility:

- The total number of customers increased by **5.1%** to 64.3 million customers at the end of 2016, representing the national electrification ratio amounted to 91.27% (including non-PLN customers)

5,1%

Peningkatan Jumlah Pelanggan
Total Customers Improvement

Ikhtisar Keberlanjutan 2016

Sustainability Highlights



Kinerja Lingkungan Environmental Performance

- √ **Meningkatkan penggunaan sumber energi baru dan terbarukan**
Increasing the utilization of new and renewable energy sources
- √ **Mengurangi pengoperasian pembangkit yang menggunakan BBM, dan meningkatkan penggunaan gas alam sebagai sumber energi yang lebih ramah lingkungan**
Reducing the operation of power plants using fossil fuel, and increased use of natural gas as an environmentally friendly energy source
- √ **Berkontribusi pada upaya mereduksi emisi Gas Rumah Kaca untuk mitigasi pemanasan global dan perubahan iklim melalui partisipasi aktif pada skema CDM dan VCS dalam pengoperasian pembangkit.**
Contributing in efforts to reduce greenhouse gas emissions to mitigate global warming and climate change through active participation in the CDM and VCS in the operation of the power plant.
- √ **Sebanyak 81 unit kerja PLN mengikuti PROPER periode 2016 (2015: 72 units) dengan 3 unit Peringkat Hijau, 70 unit peringkat Biru dan 8 unit peringkat Merah.**
A total of **81 units** of PLN participated in PROPER period 2016 (2015: 72 units) with 3 units in Green predicate, 70 units in Blue predicate and 8 units in Red predicate.
- √ **Total biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan lingkungan hidup selama tahun 2016 adalah sebesar **Rp135,17 miliar**, mencakup kegiatan pembuatan dokumen lingkungan, realisasi kegiatan pengelolaan dan pemantauan lingkungan, realisasi penelitian di bidang lingkungan serta realisasi kegiatan penghijauan di sekitar area operasi pembangkitan maupun area pendukung lainnya.**
Total costs incurred for environmental activities during 2016 amounted to **Rp135.17 billion**, covering the activities of the environmental document establishment, the realization of environmental management and monitoring activities, the realization of research in the field of the environment, and the realization of reforestation activities in the surrounding operational areas of power plans or other supporting areas.



81 unit

Rp135,17 miliar



Tentang Laporan Ini

About This Report



Laporan Keberlanjutan ini merupakan wujud komitmen PLN dalam berperan serta membangun ekonomi yang berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan lingkungan. Melalui Laporan ini, PLN ingin mengajak para pemangku kepentingan kami dan para pembaca untuk mengetahui secara lebih menyeluruh upaya-upaya kami dalam mencapai keberlanjutan.

The publication of a Sustainability Report is part of PLN's commitment as a participant to build a sustainable economy and improve the quality of life and environment. Through this report, PLN would like to invite our stakeholders and readers to learn thoroughly of our efforts in achieving sustainability.



TENTANG LAPORAN INI

Laporan Keberlanjutan 2016 ini merupakan Laporan Keberlanjutan ke sembilan yang telah diterbitkan oleh PLN setiap tahun sejak tahun 2008. Laporan Keberlanjutan PLN memaparkan perkembangan Perseroan dalam melayani pelanggan, menjaga kelestarian alam dan lingkungan, keterlibatan karyawan, mendukung perkembangan masyarakat sekitar dan bagaimana PLN senantiasa meningkatkan kinerja sehingga mampu mendistribusikan manfaat positif bagi seluruh pemangku kepentingan.

Laporan Keberlanjutan PLN periode sebelumnya yang terakhir diterbitkan pada 30 Juni 2016. Laporan Keberlanjutan PLN tahun 2016 dan periode sebelumnya dapat diakses online melalui website kami www.pln.co.id. [G4-29]

Pedoman dan Standar Laporan

Laporan Keberlanjutan 2016 PLN disusun dan disajikan berdasarkan Panduan Laporan Keberlanjutan Global Reporting Initiatives Generasi ke-4 (GRI G4). Opsi yang dipilih untuk menyajikan data dan informasi adalah opsi 'inti'. Kami juga melengkapi laporan ini dengan Electric Utilities Sector Supplement (GRI-EUSS). Dalam penulisan Laporan Keberlanjutan Tahun 2016, PLN belum menggunakan jasa penjamin (*assurance*). Meski demikian, untuk menjamin kredibilitas dan kualitas informasi yang tercantum dalam laporan ini, seluruh isi dan data telah melalui tahap verifikasi internal.

Tidak ada penyajian ulang data tahun lalu yang berdampak signifikan terhadap isi laporan tahun ini. Tidak ada perubahan yang signifikan dalam aspek struktur modal, struktur organisasi ataupun mata rantai pasokan, dari laporan periode sebelumnya. [G4-13][G4-18][G4-22][G4-23][G4-32][G4-33]

Periode, Ruang Lingkup dan Batasan Laporan

PLN berkomitmen untuk menerbitkan Laporan Keberlanjutan setahun sekali. Laporan Keberlanjutan 2016 ini mencakup periode pelaporan dari 1 Januari 2016 sampai dengan 31 Desember 2016.

Data mengenai kinerja keberlanjutan mencakup data PLN sebagai perusahaan, tidak termasuk data keberlanjutan yang dikelola masing-masing entitas anak. Sedangkan data keuangan merupakan hasil konsolidasi dengan entitas anak berdasarkan standar akuntansi keuangan yang berlaku di Indonesia. Selain itu, laporan ini juga mencakup kebijakan Perusahaan terkait hak-hak karyawan dan hak asasi manusia. [G4-17][G4-18][G4-28][G4-30]

ABOUT THIS REPORT

This 2016 Sustainability Report is the ninth annual Sustainability Report published by PLN since the first edition in 2008. These Sustainability Reports of PLN describe the development of the Company in assisting customers; preserving nature and the environment; engaging employees; supporting local community development; and improving PLN's ability to distribute positive benefits for all stakeholders.

The most recent previous Sustainability Report of PLN was published in June 30, 2016. The PLN Sustainability Report 2016 and those of previous periods can be accessed online via our website www.pln.co.id. [G4-29]

Guidelines and Standards of Reporting

PLN's 2016 Sustainability Report is prepared and presented in accordance with the Sustainability Reporting Guide of Global Reporting Initiatives 4th Generation (GRI G4). The Company selected the "core" option to present data and information. We also complement this report with the Electric Utilities Sector Supplement (GRI-EUSS). In writing of the Sustainability Report 2016, PLN has not used an assurance service. However, to ensure the credibility and quality of information contained in this report, all of the contents and data have been through an internal verification stage.

There is no repeat of data presentation from last year, which significantly affected the content of this year's report. There are no significant changes in terms of capital structure, organizational structure or supply chain, from the previous year report. [G4-13][G4-18][G4-22][G4-23][G4-32][G4-33]

Period, Scope and Limits of Reporting

PLN is committed to publish a Sustainability Report annually. Sustainability Report covers the reporting period of January 1, 2016 until December 31, 2016.

Data regarding sustainability performance include that data from PLN as a holding company, and does not include data maintained by subsidiaries. Meanwhile, the financial data is the result of the consolidation with subsidiaries under the applicable financial accounting standards in Indonesia. In addition, the report also includes the Company's policies related to employees' rights and human rights. [G4-17][G4-18][G4-28][G4-30]

Dalam melaporkan data finansial, kami menggunakan teknik berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan ("PSAK") Indonesia. Sedangkan untuk data keberlanjutan, Perseroan menggunakan teknik pengukuran data yang berlaku secara internasional. Data kuantitatif dalam laporan ini, disajikan dengan menggunakan prinsip daya banding (*comparability*) dalam dua tahun. Informasi dan data yang disajikan mencakup data keuangan konsolidasi Perseroan dengan anak perusahaan yang dicatat berdasarkan metode ekuitas. [G4-18]

In reporting the financial data, we use the technique based on the Statement of Financial Accounting Standards ("SFAS") Indonesia. As for the data continuity, the Company uses the data measurement techniques that apply internationally. The quantitative data in this report is presented by using the principle of comparability across two years. The information and data presented includes the Company's consolidated financial data with subsidiaries that are recorded based on the equity method. [G4-18]

Dalam kegiatan operasional sehari-hari, PLN dibantu oleh para pemasok, baik pemasok barang maupun jasa (*outsourcing*). Menyadari bahwa kinerja mereka turut mempengaruhi reputasi dan nama baik Perseroan, maka laporan keberlanjutan ini turut mencakup berbagai kebijakan dan kriteria seleksi serta evaluasi pemasok barang dan jasa yang signifikan bagi operasional dan kegiatan usaha PLN. Kebijakan dan kriteria evaluasi pemasok tersebut mencakup aspek ketenagakerjaan, perlindungan hak-hak pegawai dan penghormatan pada hak asasi manusia. [G4-21]

In daily operational activities, PLN is assisted by suppliers, both for goods and services as outsourcing. In realizing that their performance also affects the Company's reputation and good name, this sustainability report takes into account a wide range of policies and selection criteria, as well as evaluation of suppliers of goods and services that are significant to the operations and business activities of PLN. Policies and the suppliers evaluation criteria include the aspects of employment, protection of the rights of employees and respect for human rights. [G4-21]

Penetapan Aspek Material dan Isi Laporan

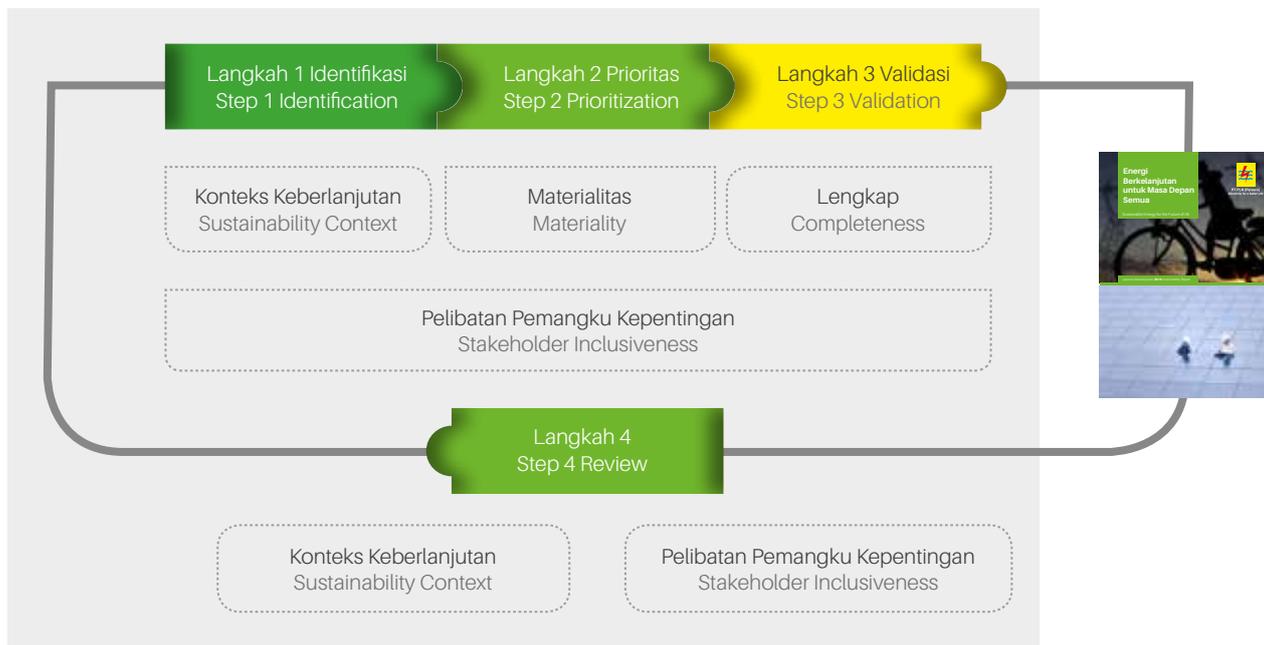
Dalam setiap siklus pelaporan, Perseroan mengkaji konten laporan untuk menentukan relevansi terhadap bisnis kami, sekaligus memastikan bahwa laporan telah memuat isu-isu mutakhir terkait keberlanjutan dan kepentingan para pemangku kepentingan. Laporan ini memuat tiga aspek utama, yaitu ekonomi, lingkungan dan sosial secara berimbang. [G4-18]

Determination of Material Aspects and Reporting Content

In each reporting cycle, the Company reviews report content to determine relevancy to our business, while ensuring that the report presents current issues related to sustainability and to stakeholder interests. This report contains three main areas: namely economic, environmental and social equally. [G4-18]

Bagan Alir Proses Penetapan Konten Laporan

Report Content Determination Flow Process



Penetapan isu-isu material yang akan dilaporkan dalam Laporan Keberlanjutan dilakukan melalui *workshop* internal yang melibatkan berbagai unit kerja di PLN dan *Stakeholder Group Survey*. Melalui mekanisme tersebut, para pemangku kepentingan membantu Perseroan dalam menetapkan isu-isu material serta penyajian berbagai data dan informasi yang ingin mereka ketahui. Hal ini juga merupakan upaya PLN untuk terus memperbaiki kualitas laporan keberlanjutan serta mengembangkan berbagai kebijakan dan target-target yang relevan dengan indikator kinerja utama GRI G4. [G4-18]

Strategi Keberlanjutan

Keberlanjutan usaha dalam jangka panjang sangat erat kaitannya dengan kemampuan manajemen beserta segenap jajarannya dalam berinteraksi dan menyelenggarakan hubungan positif yang memberi mutual benefit dengan para pemangku kepentingan. Untuk itu, Kami berupaya memenuhi harapan para pemangku kepentingan dengan menggunakan sumber daya yang ada seefisien mungkin dan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan.

Mendengarkan dan Melibatkan Pemangku Kepentingan [G4-24][G4-25][G4-26]

Sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bertanggung jawab dalam menyediakan pasokan listrik bagi segenap masyarakat Indonesia, PLN memiliki beragam pemangku kepentingan. Tantangan dalam membangun keberlanjutan di PLN adalah keterlibatan pemangku kepentingan dalam menjalankan roda usaha Perusahaan. Adalah komitmen kami untuk selalu mendengarkan, memahami, melibatkan dan memenuhi harapan dari para pemangku kepentingan.

Kami selalu berupaya untuk memenuhi harapan para pemangku kepentingan dengan menggunakan sumber daya secara efektif, efisien dan bertanggung jawab. Perusahaan juga selalu berusaha untuk memenuhi harapan pemangku kepentingan melalui berbagai pendekatan dan layanan.

Oleh karena itu, PLN telah mengidentifikasi kelompok pemangku kepentingan yang terkait dengan aktivitas operasional dan bisnis PLN beserta harapan dari masing-masing kelompok pemangku kepentingan tersebut. Adapun pemangku kepentingan terhadap keberlanjutan PLN yaitu :

- Pemegang obligasi
- Pegawai
- Pemerintah/regulator (sebagai pemegang saham maupun sebagai regulator melalui OJK)
- Legislatur (DPR)
- Mitra kerja/pemasok (vendor)
- Pelanggan
- Kreditor
- Masyarakat sekitar dan
- Media massa

Determination of material issues to be reported in the Sustainability Report is done through internal workshops, which involve various units in PLN and Stakeholder Group Survey. Through these mechanisms, the stakeholders assist the Company in determining material issues and presentation of necessary data and information. This matter is also an attempt for PLN to continue improving the quality of sustainability reporting, as well as developing policies and targets relevant to key performance indicators of GRI G4. [G4-18]

Sustainability Strategy

Business sustainability in the long term is closely associated with the management capabilities along with all staff in interacting and organizing the positive relationship that offers mutual benefits with stakeholders. For that, we are trying to meet the expectations of stakeholders by using available resources as efficiently as possible and in a manner that can be accounted for.

Listening and Engaging Stakeholders [G4-24][G4-25][G4-26]

As a State-Owned Enterprise that is responsible to supply electricity for all the people of Indonesia, PLN has a variety of stakeholders. The challenge in building sustainability in PLN is stakeholder involvement in running the Company. Thus, it is our commitment to constantly listen, understand, engage and meet the expectations of stakeholders.

We always strive to meet the expectations of stakeholders by using resources effectively, efficiently and responsibly. The Company also constantly strives to meet the expectations of stakeholders through a variety of approaches and services.

Therefore, PLN has identified stakeholder groups associated with PLN's operational and business activities along with the expectations of each stakeholder group. The stakeholders for the sustainability of PLN are:

- Bondholders
- Employees
- Government/Regulator (as shareholders and regulators through OJK)
- Legislators (parliament)
- Partners/suppliers (vendors)
- Customers
- Creditors
- Communities and
- Mass media.

Jenis Pemangku Kepentingan Stakeholder Type	Basis Penetapan Appointed Basis	Metode Engagement Method of Engagement	Frekuensi Frequency	Ekspektasi Pemangku Kepentingan Stakeholder Expectation
Pelanggan Customers	1. Pengaruh 2. Ketergantungan 1. Influence 2. Dependence	1. Survei kepuasan pelanggan (CSI) • Layanan pengaduan 2. Pusat pelayanan pelanggan • Temu pelanggan • Program layanan khusus 1. Customer Satisfaction Survey (CSI) • Complaint service 2. Customer Service Centers • Customer meetings • Special Service Programs	• Disesuaikan • Disesuaikan • As required • As required	1. Mutu sambungan listrik dan kecukupan daya yang terjaga. 2. Bebas pemadaman bergilir dan drop daya 3. Kemudahan penambahan daya dan penyelesaian keluhan 4. Pelayanan yang melebihi harapan 1. Maintaining the quality of electrical power connections and providing sufficient power 2. Freedom from rolling blackouts and reductions in power supplied 3. Ease of obtaining additional power and complaint settlement 4. Service exceeding expectations
Pemegang saham dan Investor Shareholders and Investors	Tanggung Jawab Responsibility	1. RUPS 2. Investor road shows 3. Analyst Update & Conference Calls 4. Plant visit 5. RUPO(Rapat Umum Pemegang Obligasi) 1. GMS 2. Investor road shows 3. Analyst Updates & Conference Calls 4. Plant visits 5. Bond Holder Meetings	• 2 kali (minimal) • 1 kali • Disesuaikan • Disesuaikan • Disesuaikan • 2 time (minimum) • 1 time • 10 times • As required • As required	1. Menjaga dan meningkatkan nilai investasi melalui peningkatan kinerja Perseroan 2. Terpenuhinya hak-hak pemegang obligasi 3. Keterbukaan informasi terhadap hal-hal yang substantial dan kejelasan arah pengembangan usaha 4. Menghormati hak-hak pemegang saham sesuai UU, Peraturan, AD/ART 1. Maintaining and increasing investor value by improving the Company's performance 2. Fulfilling the rights of bond holders 3. Disclosure of information on substantial matters and clear direction of business development 4. Respecting shareholder rights as per legislation, regulations and the company's articles of association
Pegawai Employees	Tanggung Jawab Responsibility	1. Melalui SP-PLN 2. Allignment organisasi SDM 3. Training/hearing rutin 1. Through SP-PLN 2. HR Organization Alignment 3. Training/ routine hearings	• Minimal 1 kali setahun atau sesuai kebutuhan • At least 1 time a year, or as required	1. Kejelasan hak dan kewajiban. 2. Kejelasan atas penilaian kompetensi, jenjang karir dan keseimbangan remunerasi dengan kinerja 3. Kesetaraan dalam jenjang karir dan remunerasi 4. Tidak ada praktek diskriminasi 5. Terjaminnya keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja 6. Terjaganya kenyamanan lingkungan kerja 1. Clarity of rights and obligations 2. Clarification of competency assessment, career path and remuneration appropriate to performance 3. Equality in career path and remuneration 4. No discrimination 5. Guaranteed occupational security, health and safety 6. Maintenance of workplace comfort
Pemerintah/ Pembuat peraturan	1. Perwakilan 2. Pengaruh	1. Pertemuan Bipartit 2. Dengar Pendapat DPR 3. Kunjungan Kerja ke Lapangan	1. Disesuaikan 2. Disesuaikan 3. Disesuaikan	1. Terjalinnnya hubungan yang harmonis dan konstruktif atas dasar kejujuran dengan regulator 2. PLN dan segenap karyawannya tunduk dan mematuhi hukum, perundangan dan peraturan 3. PLN berkontribusi positif terhadap masyarakat sekitar 4. Penurunan jumlah subsidi dari anggaran negara

Jenis Pemangku Kepentingan Stakeholder Type	Basis Penetapan Appointed Basis	Metode Engagement Method of Engagement	Frekuensi Frequency	Ekspektasi Pemangku Kepentingan Stakeholder Expectation
Government / Regulator	1. Representative 2. Influence	1. Bipartite Meetings 2. House of Representative hearings 3. Working Site Visits	1. As required 2. As required 3. As required	1. Harmonious and constructive relations based on honesty with the regulator 2. PLN and its workforce obey and comply with the law, legislation and regulations 3. PLN contributes positively to local communities. 4. A reduction in subsidy from the state budget
Mitra Kerja (vendor, supplier, agen, reseller, installer)	1. Pengaruh 2. Ketergantungan	1. Training khusus untuk operator tertentu 2. Kontrak lelang dan pengadaan 3. Penilaian kinerja supplier 4. Manajemen Vendor 5. Seleksi supplier 6. Penerapan e-Procurement	1. Minimal 1 kali setahun 2. Disesuaikan 3. Minimal 1 thn sekali 4. Disesuaikan 5. Minimal 1 thn sekali 6. Disesuaikan	1. Proses pengadaan secara fair dan transparan 2. Seleksi dan evaluasi secara obyektif dalam pemilihan mitra 3. Prosedur administrasi pengadaan yang akurat namun simple 4. Penyelesaian pembayaran produk dan jasa yang tepat waktu 5. Hubungan saling menguntungkan
Business Partners (vendors, suppliers, agents, resellers, installers)	1. Influence 2. Dependence	1. Special training for certain operators 2. Tender and procurement contracts 3. Supplier performance assessment 4. Vendor management 5. Supplier selection 6. e-Procurement implementation	1. At least 1 time a year 2. As required 3. At least 1 time a year 4. As required 5. At least 1 time a year 6. As required	1. Fair and transparent procurement process 2. Objective selection and assessment of business partners 3. An accurate and simple administrative procedure for procurements 4. Timely settlement of product and service payments 5. Mutually beneficial growth.
Kreditor	Ketergantungan	1. Plant visit 2. Conference call 3. Club deal 4. Presentasi Rencana Aksi Korporasi	1. Disesuaikan 2. Disesuaikan 3. Disesuaikan 4. Disesuaikan	1. Kejelasan rencana pengembangan 2. Pembayaran kewajiban tepat waktu 3. Transparansi kondisi operasional 4. Update informasi mengenai kondisi operasional dan finansial terakhir
Creditors	Dependence	1. Plant visit 2. Conference call 3. Club deal 4. Planned Corporate Action Presentation	1. As required 2. As required 3. As required 4. As required	1. Clarity on development plans 2. Timely payment of obligations 3. Operational transparency 4. Updated operational information and up to date financial information.
Media massa	Perwakilan	1. Press release 2. Media gathering 3. Press conference 4. Press briefing 5. Press Tour	1. Disesuaikan 2. Disesuaikan 3. Disesuaikan 4. Disesuaikan 5. Disesuaikan	1. Akurasi objek pemberitaan 2. Informasi terkini 3. Penyampaian berita tepat waktu 4. Transparansi kondisi operasional dan finansial.
Mass Media	Representative	1. Press releases 2. Media gatherings 3. Press conferences 4. Press briefings 5. Press Tours	1. As required 2. As required 3. As required 4. As required 5. As required	1. Accurate news 2. Up to date information 3. Timely delivery of news 4. Operational and financial transparency

Analisa Materialitas

Dari interaksi dengan para pemangku kepentingan tersebut, Kami menentukan prioritas atas isu-isu keberlanjutan sebagai dasar penetapan aspek materialitas yang disampaikan sebagai pokok bahasan Laporan Keberlanjutan. Identifikasi materialitas dari isu-isu keberlanjutan tersebut dilakukan sesuai dengan pedoman Global Reporting Initiatives Reporting Guidelines (GRI) G4. Adapun tujuan dari proses identifikasi materialitas adalah menyelaraskan strategi pengembangan perusahaan dengan tujuan pemenuhan kebutuhan para pemangku kepentingan.

Untuk itu, pada Laporan Keberlanjutan 2016 ini Kami mengelompokkan aspek material tersebut ke dalam matriks berdasarkan kriteria sebagai berikut: [G4-18][G4-27]

Materiality Analysis

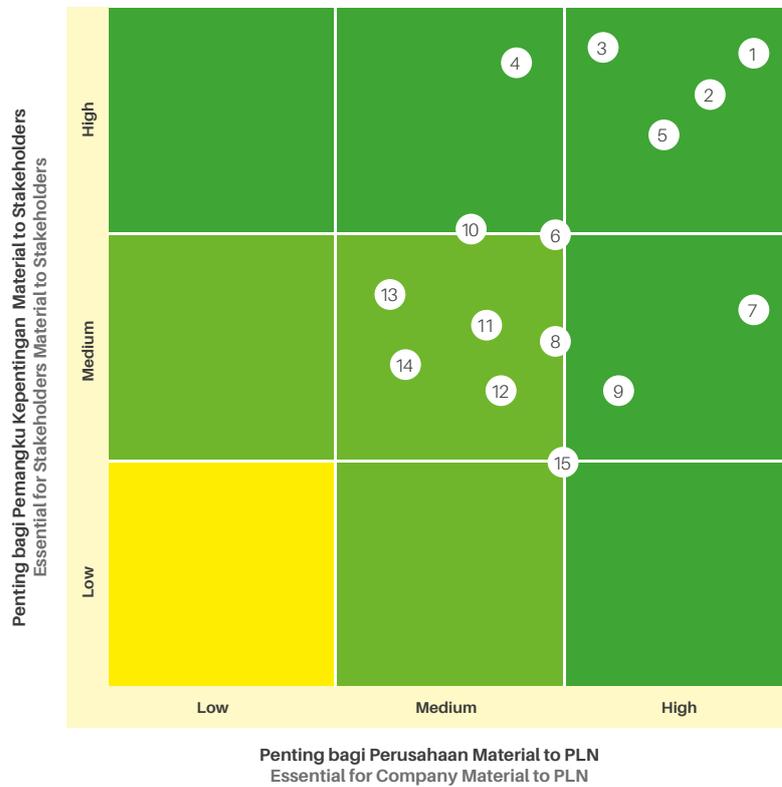
From interaction with these stakeholders, we established priorities on sustainability issues as a basis for determining the materiality aspects presented as a subject of Sustainability Report. Identification of the materiality of sustainability issues is conducted in accordance with the guidelines of Global Reporting Initiative Reporting Guidelines (GRI) G4. The purpose of identifying materiality is to align the development strategy of the Company with the aim of fulfilling the needs of all stakeholders.

To that end, in this Sustainability Report 2016, we categorized the material aspects into matrix based on the following criteria: [G4-18]

Tinggi High	Isu-isu yang paling relevan dan memiliki dampak yang besar terhadap usaha kami dan para pemangku kepentingan. The most relevant issues with the greatest impact on our business and our stakeholders.
Sedang Medium	Isu-isu yang termasuk kategori ini akan dilaporkan tetapi tidak selalu didukung dengan indikator kualitatif. Beberapa isu hanya memiliki dampak terbatas terhadap usaha PLN dan para pemangku kepentingan kami. Issues in this category are reported but are not always supported by qualitative indicators. Some of these issues only have a limited impact on PLN's business and our stakeholders.
Rendah Low	Isu-isu ini memiliki nilai materialitas yang rendah dan tidak akan dibahas lebih lanjut dalam laporan keberlanjutan ini. These issues have a low materiality value and are not discussed further in this sustainability report.

Sementara hasil analisa terhadap beberapa topik material bagi Pemangku Kepentingan maupun bagi Perusahaan, di gambarkan dalam Grafik Materialitas sebagai berikut. [G4-18][G4-27]

Meanwhile, the analysis result of several material topics for Stakeholders as well as for the Company, illustrated in the Materiality Graph as follows. [G4-18][G4-27]



1. Kapasitas dan distribusi jaringan listrik ke seluruh wilayah Indonesia
2. Ketersediaan dan keandalan listrik
3. Keamanan pelanggan
4. Keamanan pegawai
5. Layanan pelanggan yang baik
6. Investasi pengembangan jaringan dan sumber energi masa depan
7. Efisiensi pengelolaan sumber energi
8. Praktik ketenagakerjaan
9. Tata kelola perusahaan
10. Program pemberdayaan masyarakat
11. Penetapan tarif listrik yang berkeadilan
12. Kepatuhan pada perundang-undangan dan peraturan yang berlaku
13. Pelestarian lingkungan
14. Jejak lingkungan operasional
15. Profitabilitas

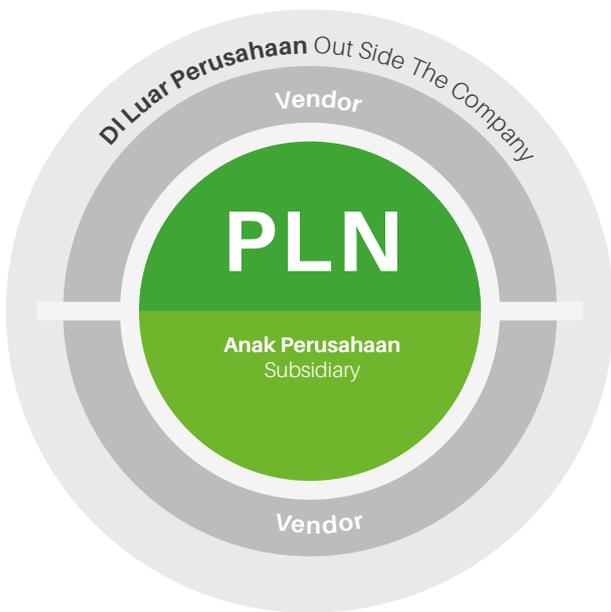
1. Capacity and distribution of electricity networks throughout Indonesia
2. The availability and reliability of electricity
3. Security of customers
4. Security of employees
5. Good customer service
6. Investment of network development and future energy resources
7. Efficient management of energy resources
8. Employment practice
9. Corporate governance
10. The community empowerment program
11. Determination of fair electricity rates
12. Compliance with legislation and regulations
13. Protecting the environment
14. Operational environmental footprint
15. Profitability.

Daftar Aspek Material dan Boundary

Sesuai hasil identifikasi aspek material, Kami menyusun Laporan Keberlanjutan dengan menyajikan uraian, data dan keterangan dengan batasan-batasan sebagaimana digambarkan dalam bagan berikut [G4-19][G4-20].

The List of Aspects for Material and Boundary

According to the identification results of materiality, we compiled the Sustainability Report by presenting the description, data and information with the restrictions as described in the following chart.[G4-19][G4-20]



- **PLN**
- **Anak Perusahaan** Subsidiary
- **Pihak Ketiga** Vendor

Aspek Material	Material Aspect		
Kinerja Ekonomi Economic Performance	●	●	●
Ketenagakerjaan Labor Practice	●	●	●
Hak Asasi Human Rights	●	●	●
Dampak Ekonomi tidak Langsung Indirect Economic Impacts	●	●	●
Keselamatan dan Kesehatan Kerja Health and Safety	●	●	●
Pelatihan dan Pendidikan Training & Education	●	●	●
Material Materials	●	●	
Energi Energy	●	●	
Komunitas Lokal Local Community	●	●	

Hubungi Kami

PLN berkomitmen untuk melakukan perbaikan secara terus-menerus atas kualitas Laporan Keberlanjutan. Kami sangat berterima kasih jika ada masukan ataupun saran dari para pembaca maupun pemangku kepentingan. Untuk permintaan, pertanyaan, masukan atau komentar atas laporan ini, dapat menghubungi: [G4-31]

Sekretaris Perusahaan

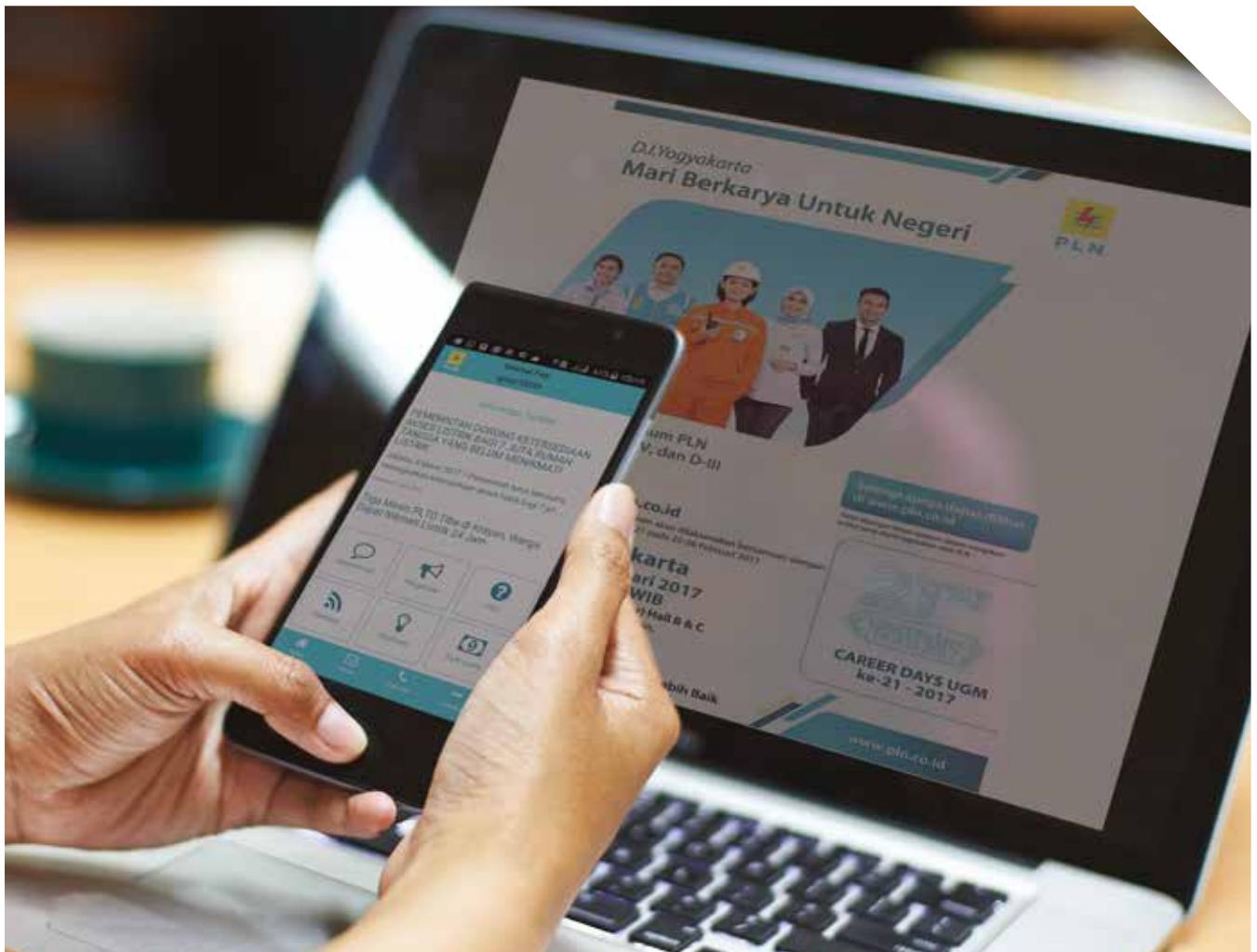
PT PLN (Persero)
Tel. +62 21 725 1234 ext 4000
Fax. +62 21 722 2328
Email: bambang.dwiyanto@pln.co.id
Jl. Trunojoyo Blok M-I / 135
Kebayoran Baru, Jakarta 12160, Indonesia

Contact us

PLN is committed to continuously perform improvement of the quality of Sustainability Reports. We are very grateful for any input or suggestions from readers and stakeholders. For requests, questions, feedback or comments on this report, please contact: [G4-31]

Corporate Secretary

PT PLN (Persero)
Tel. +62 21 725 1234 ext 4000
Fax. +62 21 722 2328
Email: bambang.dwiyanto@pln.co.id
Trunojoyo Street Blok M-I / 135
Kebayoran Baru, Jakarta 12160, Indonesia



02

Laporan Manajemen

Management Report

-
- 22 Laporan Dewan Komisaris
Report of the Board of Commissioners
 - 28 Laporan Direksi
Report of the Board of Directors
-



Laporan Dewan Komisaris

Report of the Board of Commissioners



Sebagai salah satu BUMN terbesar di Indonesia, PLN harus mampu memberikan manfaat positif sebesar-besarnya bagi seluruh pemangku kepentingan dengan cara-cara yang sesuai dengan kaidah bisnis maupun praktik sosial dan lingkungan yang berlaku global.

As one of Indonesia's largest SOEs, PLN has a responsibility to deliver the utmost positive benefits to all stakeholders in ways that conform with best-practice and globally-recognized standards in business, social and environment aspects.

Hasan Bisri
Plt. Komisaris Utama
Acting President Commissioner

PEMANGKU KEPENTINGAN YANG TERHORMAT,

Dewan Komisaris menyambut baik kebijakan Direksi PLN dalam menerbitkan Laporan Keberlanjutan setiap tahun secara teratur sejak 2008. Penerbitan Laporan Keberlanjutan sudah menjadi salah satu standar praktik terbaik di kalangan dunia usaha, yang kini semakin dituntut untuk memberikan perhatian pada aspek keberlanjutan usaha dalam jangka panjang, dan bukan sekedar berkonsentrasi pada profitabilitas jangka pendek semata.

Bagi PLN, keberlanjutan dapat dimaknai sebagai tercapainya keseimbangan antara pencapaian finansial dengan kinerja aspek sosial maupun lingkungan. Untuk mencapai pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan, PLN tidak hanya harus mampu mencetak laba, namun juga harus mampu berkontribusi pada pembangunan ekonomi nasional dan peningkatan kesejahteraan masyarakat maupun kualitas lingkungan di Indonesia.

Komitmen untuk Mendukung Pembangunan Ekonomi Nasional

Ketersediaan tenaga listrik memiliki kaitan yang erat dan langsung dengan pertumbuhan aktivitas ekonomi. Sebagai Badan Usaha Milik Negara yang diberi mandat untuk memenuhi pasokan listrik di Indonesia, PLN dengan demikian berperan strategis dalam pembangunan ekonomi nasional melalui pelaksanaan bisnis inti PLN dalam memproduksi, menyalurkan dan mendistribusikan listrik ke seluruh pelosok Indonesia.

DEAR STAKEHOLDERS,

The Board of Commissioners is very pleased with the Board of Directors' decision to publish an Annual Sustainability Report, consistently since 2008. Business sustainability has become a major concern in the business world, which is of the essence in raising awareness of long term business sustainability, and not merely to concentrate on short-term profitability endeavors.

Sustainability can be defined as creating a balance between financial gain performance trade-off with social and environmental benefits. To achieve sustainable business growth, PLN must not purely be a profit oriented company, but be also laden with the responsibility to contribute to the development of the national economy and at the same time play a major role in social welfare betterment and environmental quality.

Commitment to the National Economic Development

Electrical power accessibility was and still is closely related to and holds a proportional impact on national economic growth. As a State-Owned Enterprise mandated to supply electricity throughout Indonesia, PLN thus plays a strategic role in the national economic development in the course of PLN's core business in producing, transmitting and distributing electricity throughout the archipelago.

Dewan Komisaris berbesar hati dapat melaporkan bahwa pada tahun 2016, PLN mampu memperlihatkan kinerja yang baik dalam menyediakan tenaga listrik untuk memenuhi kebutuhan konsumen di Indonesia. Produksi tenaga listrik tercatat sebesar 248.611 GWh atau meningkat 6,25% dibandingkan tahun 2015. Jumlah pelanggan yang dilayani juga bertambah dengan sekitar 3,1 juta pelanggan, atau sekitar 5,1%, sehingga rasio elektrifikasi secara nasional meningkat menjadi 91,27% pada tahun 2016 dari sebelumnya 88,30% di tahun 2015 (termasuk pelanggan non-PLN). Sementara, jika tanpa pelanggan non-PLN maka rasio elektrifikasi pada tahun 2016 adalah 89,10% dan pada tahun 2015 adalah 86,20%.

Sementara itu, kapasitas terpasang pembangkit listrik hingga akhir tahun 2016 tercatat sebesar 54.664,50 MW, meningkat 7,48% dari 50.859,28 MW di akhir tahun 2015, yang berasal dari sejumlah pembangkit dalam Program Pembangkit 35.000 MW maupun 7.000 MW yang telah berhasil memasuki tahap operasi komersial pada tahun 2016.

PLN juga konsisten mendistribusikan perolehan nilai ekonomi dari aktivitas bisnisnya bagi seluruh pemangku kepentingan. Pada tahun 2016, total nilai ekonomi yang didistribusikan adalah sebesar Rp274,61 triliun, termasuk pengeluaran untuk pegawai sebesar Rp22,66 triliun, membayar dividen sebesar Rp2,14 triliun, membayar bunga pinjaman kepada penyandang dana sebesar Rp18,70 triliun, serta pembayaran pajak sebesar Rp28,87 triliun.

Komitmen untuk Mensejahterakan Masyarakat

Dengan lokasi aktivitas operasional yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, PLN mempunyai peluang yang baik untuk berkontribusi langsung pada peningkatan kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat di sekitarnya. Di lain pihak, dengan membangun interaksi yang harmonis dengan masyarakat sekitar, PLN berharap bahwa masyarakat mempunyai rasa memiliki terhadap instalasi PLN, sehingga mereka turut berpartisipasi menjaga dan memelihara instalasi tersebut.

Peran serta PLN dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat diwujudkan terutama melalui pelaksanaan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) maupun program kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR). Melalui Program Kemitraan, kami berusaha membantu mengembangkan kemampuan mitra binaan di sektor usaha kecil sehingga dapat lebih mandiri, tangguh dan bertumbuh, sehingga akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi dari pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan produktif tersebut. Pada tahun 2016, PLN menyalurkan sekitar Rp371 juta dana bergulir kepada sejumlah mitra binaan di sektor industri, perikanan dan jasa.

The Board of Commissioners is proud to report that in 2016 PLN has demonstrated an outstanding performance in providing electrical power to fulfill public and industry's grave needs in Indonesia. Electric power production amounted to 248,611 GWh, an increase of 6.25% compared to that of 2015. The number of new subscribers now served also increased by about 3.1 million, or by about 5.1%, resulting in the national electrification ratio increase to 91.27% in 2016 from 88.30% in 2015 (including non-PLN customers). Meanwhile, if no non-PLN customers then electrification ratio in 2016 was 89.10% and in 2015 was 86.20%.

For the time being, the installed power generation capacity as at the end of 2016 stood at 54,664.50 MW, an increase of 7.48% compared to that of 2015 of 50,859.28 MW, due to the numerous power plants in the 35,000 MW power generating program and 7,000 MW carry-over program that are now in full commercial operation.

The Company moreover has unfailingly dispersed profits from its business operation and expenditures beneficial to regional Indonesian economies. In 2016, the total monetary value disbursed amounted to Rp274.61 trillion, including expenditures for employees of Rp22.66 trillion, outlay of Rp2.14 trillion in dividends, Rp18.70 trillion interest payments on investment loans, as well as Rp28.87 trillion in taxes.

Commitments to Social Welfare

Due to the nature of PLN business operations spreading far and wide across the nation, PLN is in an excellent position to provide opportunities contributing directly to the social and economic welfare of regional local communities. Moreover, by creating a harmonious relationship with the power plants surrounding communities, the Company hopes to generate communities' sense of belonging to power plant installations, taking part in safeguarding and preserving infrastructure facilities.

PLN endeavors to raise communities' standard of living through Partnership, Community Development (PKBL) and Corporate Social Responsibility (CSR) agendas. Through the Partnership Program, we strive to assist local partners' ability in the small business sectors to be more sovereign, resilient and to expand, and ultimately for them to contribute to the local economic welfare. In 2016, PLN disbursed approximately Rp371 million in the form of revolving funds to numerous local partners in manufacturing, fishery and service industries.

Kegiatan pembangunan instalasi pembangkit listrik PLN sebagai bagian dari Program 35.000 MW juga dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar melalui penyerapan tenaga kerja lokal maupun peluang untuk memasok berbagai kebutuhan proyek.

Sementara itu, pelaksanaan program Bina Lingkungan dan CSR merupakan cara bagi PLN untuk secara langsung membantu masyarakat meningkatkan kesejahteraan sosialnya di berbagai aspek seperti kesehatan, pendidikan, kehidupan bermasyarakat maupun pelestarian lingkungan, termasuk bantuan bagi pengentasan kemiskinan dan korban bencana alam. Pada tahun 2016, PLN mengalokasikan Rp37,01 miliar untuk berbagai program CSR serta dari Rp64,80 miliar dalam Program Bina Lingkungan.

Komitmen untuk Melestarikan Lingkungan

Salah satu isu keberlanjutan lingkungan yang mengemuka saat ini adalah berlangsungnya perubahan iklim akibat pemanasan global, yang antara lain dipicu oleh emisi Gas Rumah Kaca (GRK) ke atmosfer bumi. Kegiatan pembangkitan tenaga listrik merupakan salah satu kontributor terbesar emisi GRK, selain aktivitas industri dan transportasi. Oleh karenanya, PLN terus berupaya untuk mereduksi emisi GRK dari instalasi pembangkit yang dikelola.

PLN melakukan sejumlah inisiatif secara konsisten untuk menekan pertumbuhan emisi GRK di masa mendatang, antara lain dengan memprioritaskan pengembangan dan pembangunan pembangkit dengan sumber energi baru & terbarukan yaitu energi hidro (PLTA) dan energi panas bumi (PLTP), mengupayakan penggantian penggunaan BBM ataupun batubara dengan gas alam, dan terus mengembangkan penggunaan pembangkit listrik energi surya, energi angin dan biomassa di lokasi-lokasi yang memungkinkan, terutama untuk menggantikan pembangkit listrik tenaga diesel (PLTD).

PLN juga menerapkan konsep Green Energy pada pengelolaan unit pembangkitnya, serta terus merealisasikan *Clean Development Mechanism* (CDM) dan *Verified Carbon Standard* (VCS) pada pengembangan pembangkit dengan energi terbarukan untuk memperoleh manfaat finansial dari upaya penurunan emisi GRK.

Bersama-sama dengan peningkatan kinerja ekonomi, sosial dan lingkungan, PLN juga terus memberikan perhatian pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan maupun penerapan Tata Kelola Perusahaan (GCG). Karyawan PLN merupakan salah satu pemangku kepentingan perusahaan yang utama dan, bersama dengan peningkatan pelaksanaan standar praktik terbaik dalam GCG, menjadi kunci bagi tercapainya pertumbuhan PLN secara sehat dan berkesinambungan ke masa mendatang.

As part of the 35,000 MW program, the construction of power plant installations unquestionably bring about advantageous benefits to the surrounding communities such as employment of local workforce and business opportunities for the supply of goods and services needed by power plant installations.

Community Development and Corporate Social Responsibility programs are the Company's vehicles to directly assist local communities in improving their social welfare in various aspects such as health, education, social life and the preservation of the environment, including financial assistance for poverty eradication and for victims of natural disasters. In 2016, PLN allocated Rp37.01 billion for various CSR programs as well as Rp64.80 billion in Community Development Programs.

Reservation of the Environment Commitments

One of the on-going environmental issues frequently raised today is the global warming climate change issue caused by emissions of greenhouse gases, triggered by (GHGs) into the atmosphere. Conventional power generation is one of the largest contributors to greenhouse gas emissions, in addition to industrial and transportation carbon emissions. Accordingly, PLN tirelessly and persistently spends extra efforts to reduce GHG emissions from its power plants installation.

PLN embarks consistently on a number of initiatives to suppress future escalation of greenhouse gases emissions, among others, by prioritizing the development and construction of new and renewable energy sources specifically hydro energy and geothermal energy, advocate the replacement of fossil fuel and coal with natural gas, and to develop other environmentally friendly power generators i.e. solar energy, wind and biomass energy wherever possible, in particular to replace diesel power plants.

PLN moreover applies Green Energy concept in power generator management, take part in Clean Development Mechanism (CDM) and Verified Carbon Standard (VCS) for renewable energy power plants to obtain financial benefit from reduction of greenhouse gas emissions.

Along with economic expansion, social and environmental improvements, PLN remains focused on human resources management and the Company's application of Good Corporate Governance. Employees as one of the major Company assets, together with improved standards of best practice in corporate governance, are the keys to achieving a healthy sustainable growth for the Company.

Memandang ke depan, Dewan Komisaris melihat sejumlah tantangan bagi PLN dalam mengelola berbagai isu keberlanjutan. Salah satunya yang utama adalah untuk memastikan pasokan listrik yang berkelanjutan melalui Program 35.000 MW sampai dengan tahun 2019. Tantangan lain adalah untuk mencapai bauran energi primer pembangkit yang lebih berkelanjutan dengan mengurangi porsi energi bahan bakar fosil dan menambah porsi energi baru dan terbarukan. Semua ini adalah tantangan yang tidak ringan, karena juga bergantung pada dinamika faktor eksternal yang tidak sepenuhnya dapat kita kendalikan.

Namun demikian, Dewan Komisaris percaya bahwa dengan peningkatan kinerja dan inovasi serta dukungan seluruh pemangku kepentingan, PLN akan mampu menghadapi dan mengatasi tantangan-tantangan tersebut.

Menutup sambutan singkat ini, saya mewakili Dewan Komisaris PT PLN (Persero) mengucapkan selamat kepada jajaran Direksi dan seluruh karyawan PLN atas berbagai pencapaian yang baik di tahun 2016. Kami juga menyampaikan penghargaan yang tinggi kepada semua pemangku kepentingan PLN yang telah mendukung dan berkontribusi pada kemajuan PLN sampai saat ini.

Looking ahead, the Board of Commissioners foresees a number of challenges to be confronted by PLN in managing a variety of sustainability issues, one of which is ensuring sustainable power supply through the 35,000 MW program up to 2019. Another challenge is achieving more sustainable primary energy mix by reducing the fossil fuel mix and augmenting it with renewable energy. All of these are demanding challenges, due to the fact that there are many dynamic interdependent external factors often beyond our control.

However, the Board of Commissioners has the full confidence that with improved financial and operational performance, added to the strong push for innovation as well as the backing of all stakeholders, the Company will be able to overcome these challenges.

In a brief closing remark, I on behalf of the Board of Commissioners of PT PLN (Persero) extend my sincere gratitude to and congratulate the Board of Directors and all of its employees for their unyielding dedications and numerous achievements in 2016. We also express our utmost appreciation to all stakeholders for their persistent support for the advancement of PLN all along up to now.



Hasan Bisri
Plt. Komisaris Utama
Acting President Commissioner



Laporan Direksi [G4-1]

Report of the Board of Directors



Tugas utama PLN dalam menyediakan listrik di Indonesia secara berkelanjutan menuntut adanya keseimbangan antara upaya melayani kebutuhan pelanggan, menjaga kelestarian lingkungan, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendukung perkembangan masyarakat sekitar.

PLN's primary responsibility in maintaining sustainable electricity supply in Indonesia means finding a balance between efforts to meet the needs of consumers with contributions for environment preservation, employee engagement, and community development.

Sofyan Basir
Direktur Utama
President Director

PARA PEMANGKU KEPENTINGAN YANG TERHORMAT,

PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi tanggung jawab untuk menyediakan listrik bagi penduduk Indonesia di seluruh Nusantara. Ini adalah tanggung jawab yang tidak kecil, mengingat luasnya wilayah Indonesia dengan pulau-pulau dan lautannya, dengan sebaran dan kepadatan penduduk maupun aktivitas ekonomi yang juga tidak merata. Di sisi lain, tercukupinya kebutuhan akan tenaga listrik merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang peningkatan kesejahteraan ekonomi dan sosial bagi masyarakat di Indonesia.

Energi Berkelanjutan untuk Masa Depan Semua

Perkembangan lingkungan eksternal di berbagai aspek dalam beberapa tahun terakhir ini telah melahirkan sejumlah tantangan strategis bagi PLN terkait dengan tanggung jawabnya untuk menyediakan listrik bagi seluruh masyarakat di Indonesia. Tantangan-tantangan tersebut adalah: kemampuan keuangan dan pembangunan kapasitas ketenagalistrikan, *regulatory management*, ketersediaan dan fluktuasi harga energi primer, efisiensi operasi, serta kesiapan SDM dan organisasi PLN dalam menghadapi dinamika eksternal maupun internal perusahaan.

PLN telah mempersiapkan sejumlah program kerja prioritas dalam rangka menghadapi tantangan-tantangan tersebut. Program-program kerja tersebut antara lain adalah memperbaiki kondisi keuangan melalui peningkatan produktivitas pegawai dan efisiensi operasional, fokus pada proyek-proyek pembangunan pembangkit termasuk jaringan transmisi dan gardu induk, menjaga kecukupan pasokan listrik dan ketersediaan energi primer, serta mengoptimalkan bauran energi pembangkit dengan mengutamakan pembangkit berbahan bakar non-BBM.

DEAR HONORABLE STAKEHOLDERS,

PLN is a State-Owned Enterprises (SOEs) that is tasked with the responsibility to make electricity available for all Indonesians throughout the country. Undoubtedly, it is not by any means an undemanding task, given the vast territory of Indonesia separated between islands and oceans, with unequal population concentrations and distributions and even more so economically. Nonetheless, electrical power plays a substantial role in economic growth and prosperity for Indonesia in its entirety.

Sustainable Energy for the Future of All

A variety of external developments during the last couple of years have presented PLN with a set of strategic challenges in relation to its primary responsibility in supplying electricity to consumers in Indonesia. These challenges include: financial capability and capacity development in electricity infrastructure, regulatory management, availability and price fluctuation of primary energies, operational efficiencies, as well as human resources and organization preparedness in anticipation of external and internal dynamics.

In anticipation of these challenges, PLN has prepared a number of priority work programs. These include, among others, improving the financial condition through increased employee productivity and operational efficiency, increased focus on development projects for new power plants including transmission lines and main distribution box, ensuring the availability of sufficient electricity and primary energy, and also optimizing the fuel mix of power plants by giving priority for non-oil fuel power plants.

Kinerja Operasional

Kinerja PLN dalam menyediakan listrik bagi Indonesia tercermin dari meningkatnya angka rasio elektrifikasi secara nasional dari sebesar 86,20% pada tahun 2015 menjadi sebesar 89,10% pada akhir tahun 2016. Angka rasio elektrifikasi tersebut mewakili penyaluran tenaga listrik bagi sekitar 64.282.000 pelanggan dalam kelompok pelanggan rumah tangga, bisnis, industri, dan lain-lain. Untuk memenuhi kebutuhan listrik bagi para pelanggan tersebut, PLN memproduksi tenaga listrik sebesar 248.611 GWh pada tahun 2016, naik 6,25% dibandingkan produksi pada tahun 2015.

Untuk memenuhi kebutuhan listrik yang terus meningkat, PLN secara bertahap terus membangun infrastruktur ketenagalistrikan yang meliputi instalasi pembangkit, jaringan transmisi dan distribusi, serta instalasi gardu induk/gardu distribusi. Pembangunan instalasi pembangkit listrik dilaksanakan terutama melalui Program 35.000 MW yang pertama kali dicanangkan oleh Pemerintah bersama PLN pada tahun 2015, serta Program 7.000 MW yang merupakan kelanjutan (*carry-over*) dari program pembangunan pembangkit sebelumnya yaitu *Fast Track Program* (FTP)-1 dan FTP-2.

Adapun total kapasitas yang akan dibangun menjadi sebesar 43.156,5 MW, yang akan dilaksanakan oleh PLN maupun oleh mitra swasta sebagai Independent Power Producer (IPP).

Mengingat pentingnya proyek pembangunan kapasitas pembangkitan baru tersebut bagi pembangunan nasional Indonesia, Pemerintah RI pada tahun 2016 telah menerbitkan Peraturan Presiden (Perpres) No. 4 Tahun 2016 tentang Percepatan Pembangunan Infrastruktur Ketenagalistrikan. Dengan adanya Perpres No. 4/2016, diharapkan pembangunan mega proyek yang ditargetkan selesai pada 2019 ini dapat terealisasi sesuai rencana.

Sampai dengan akhir tahun 2016, realisasi Program 35.000 MW terdiri atas proyek yang masih dalam proses perencanaan sebesar 5.824 MW (16,32%), dalam proses pengadaan sebesar 10.410 MW (29,16%), dalam proses persiapan konstruksi sebesar 8.664 MW (24,27%), dalam proses konstruksi sebesar 10.090 MW (28,27%), dan yang telah beroperasi (COD/SLO) sebesar 706,5 MW, atau 1,98%. Sementara itu, komposisi realisasi Program 7.000 MW terdiri atas proyek yang masih dalam proses konstruksi sebesar 1.940,0 MW (26,01%) dan yang telah beroperasi sebesar 5.521,0 MW (73,99%).

Selain pembangunan pembangkit baru, pembangunan infrastruktur ketenagalistrikan oleh PLN juga akan mencakup pembangunan jaringan transmisi sepanjang 48.665 kilometer dan gardu induk dengan total kapasitas 113.666 MVA.

Operational Performance

PLN's accomplishment in providing electricity for Indonesia is reflected in the ever increasing national electrification ratio rising from 86.20% in 2015 to 89.10% by the end of 2016. This latter electrification ratio figure represents the distribution of electricity to approximately 64.282 million subscribers in customer groups of households, businesses, industries, and others. To meet the power demands of these customers, PLN produced 248,611 GWh of electricity in 2016, increasing 6.25% compared to that of 2015.

To meet the ever increasing demand for electricity, PLN continues to build power generating infrastructure in stages, infrastructure that include power plants, transmission and distribution networks, substation installations/and distribution substations. Under the 35,000 MW program, when it was initially proposed by the Government and PLN in 2015, the construction of power plants was already underway with the 7,000 MW Program as carry-over from the previous Fast Track (FTP) -1 and FTP-2 program.

In actual fact, the total capacity to be built is 43,156.5 MW, which will be carried out by PLN and private partners as Independent Power Producers (IPP).

Given the importance of the power generation projects to the national development of Indonesia, the Indonesian Government in 2016 issued Presidential Decision No. 4 Year 2016 on Acceleration of Electricity Infrastructure Development. With the backing of Presidential Decision No. 4/2016, this 35,000 MW mega project development is expected to be completed by 2019 according to plan.

By end of 2016, out of the 35,000 MW planned, 5,824 MW (16.32%) are still in the planning process, 10,410 MW (29.16%) in the procurement process, 8,664 MW (24.27%) in the construction preparation process, and 10,090 MW (28.27%) are under construction. Nevertheless, 706.5 MW, or 1.98%, are now fully operational under (COD/SLO). Meanwhile, from the 7,000 MW carried over, 1,940.0 MW (26.01%) are still under construction, and 73.99% or 5,521.0 MW are now fully operational.

In addition to the new power plants, electricity infrastructure construction by PLN also includes the construction of 48,665 kilometers of transmission lines and substations with a total capacity of 113,666 MVA.

Kinerja Ekonomi

Perekonomian Indonesia pada tahun 2016 tumbuh sebesar 5,02%, sedikit lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan tahun 2015 sebesar 4,79%. Meningkatnya pertumbuhan perekonomian tersebut juga tercermin pada penjualan tenaga listrik oleh PLN, yang tercatat meningkat 6,49% menjadi sebesar 216.004 GWh. Hasil penjualan listrik memberikan kontribusi pendapatan sebesar Rp214,14 triliun, naik 2,05% dari Rp209,85 triliun yang dibukukan pada tahun 2015. Angka-angka tersebut mewakili harga jual rata-rata sebesar Rp994/KWh di tahun 2016 dan Rp1.035/KWh di tahun 2015.

Biaya Pokok Penyediaan (BPP) sementara itu turun menjadi sebesar Rp1.265/KWh pada tahun 2016, dibandingkan Rp1.301/KWh di tahun sebelumnya. Keberhasilan ini tercapai berkat upaya-upaya efisiensi operasional yang terus dilakukan, termasuk peningkatan penggunaan batu bara dan gas sebagai sumber energi primer pembangkitan listrik yang lebih murah dibandingkan penggunaan Bahan Bakar Minyak (BBM).

Di lain pihak, PLN mencatat penerimaan subsidi listrik sebesar Rp60,44 triliun pada tahun 2016, naik 6,88% dari subsidi di tahun 2015 sebesar Rp56,55 triliun. Subsidi ini masih diperlukan mengingat PLN melaksanakan penugasan *Public Service Obligation* untuk menyediakan listrik dengan harga yang terjangkau oleh seluruh pelanggan, sekalipun harga jual tersebut berada di bawah rata-rata BPP tenaga listrik.

Pada akhirnya, Perseroan membukukan laba usaha setelah subsidi sebesar Rp28,81 triliun, dan laba bersih sebesar Rp10,55 triliun, pada tahun 2016.

Secara keseluruhan, di tahun 2016, total nilai ekonomi yang didistribusikan dari kegiatan operasional PLN adalah sebesar Rp274,61 triliun, dibandingkan sebesar Rp264,22 triliun di tahun sebelumnya. PLN mendistribusikan nilai ekonomi kepada pegawai hingga sebesar Rp22,66 triliun, membayar dividen sebesar Rp2,14 triliun, dan membayar bunga pinjaman kepada penyandang dana sebesar Rp18,70 triliun. PLN juga mendistribusikan nilai perolehan ekonomi kepada Pemerintah dalam bentuk pembayaran pajak sebesar Rp29,87 triliun, serta penyaluran dana untuk masyarakat sebesar Rp102,18 miliar.

Kinerja Lingkungan

Bisnis pembangkitan tenaga listrik merupakan bidang usaha yang memiliki keterkaitan langsung dengan sejumlah isu kelestarian lingkungan seperti pencemaran lingkungan, emisi karbon, pemakaian sumber daya alam tak-terbaharui, dan lain-lain. Oleh karenanya, PLN senantiasa mempertimbangkan dampak lingkungan dari setiap kegiatan operasionalnya.

Economic Performance

In 2016 Indonesia's economy grew by 5.02%, slightly higher than that of in 2015 of 4.79%. This economic growth is also reflected in PLN's electricity sales, which registered an increase of 6.49% to 216,004 GWh. Sales of electricity contributed revenue of Rp214.14 trillion, increasing 2.05% from the Rp209.85 trillion booked in 2015. These figures represent an average selling price of Rp994/KWh in 2016 and Rp1,035/KWh in 2015.

In 2016, Base Cost of Supply (BPP) went down to Rp1,265/KWh, compared to Rp1,301/kWh during the previous year. This success is due to on-going operational efficiency efforts and the increased use of coal and gas as primary energy source for power generation, as it is less expensive than fossil fuel.

On the other hand, PLN received Rp60.44 trillion from the government in the form of subsidies in 2016, increasing 6.88% from Rp56.55 trillion in 2015. These subsidies are still necessary by PLN given the fact that PLN's assignment and obligation as public service provider is to supply electricity at an affordable price for all, even though that selling price below the average cost of supply.

In conclusion, the Company posted operating income after subsidies of Rp28.81 trillion, and net income of Rp10.55 trillion in 2016.

Overall, in 2016, the total economic value distributed from PLN operating activities amounted to Rp274.61 trillion, compared to Rp264.22 trillion during the previous year. PLN distributed Rp22.66 trillion in economic value to employees, paid Rp2.14 trillion in dividends, and paid Rp18.70 trillion on loan interest to funders. PLN also paid the Government Rp29.87 trillion in tax, as well as Rp102.18 billion for society.

Environmental Performance

The power generation industry is an industry that has undeviating consequences on a number of environmental issues such as environmental pollution, carbon emissions, use of non-renewable natural resources, and many more. For that reason, PLN always considers the environmental impact in all of its operations.

Pengelolaan sumber energi primer pembangkit merupakan salah satu cara bagi PLN untuk mengurangi dampak lingkungan dari pengoperasian pembangkit listrik, dimana PLN terus berupaya untuk mengurangi pemakaian pembangkit yang menggunakan BBM, untuk dialihkan pada gas alam yang lebih ramah lingkungan. Pada tahun 2016, produksi listrik dari pembangkit BBM hanya sebesar 6,46%, turun dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 8,22%, sedangkan kontribusi produksi dari pembangkit berbahan bakar gas alam meningkat dari 25,34% di 2015 menjadi 26,28% di tahun 2016.

Kontribusi produksi listrik dari pembangkit tenaga air juga meningkat dari 5,87% menjadi 7,79%, akibat pola curah hujan yang cukup tinggi pada periode Januari sampai Mei 2016, dibanding periode yang sama tahun sebelumnya.

Partisipasi PLN terhadap upaya mitigasi perubahan iklim juga dilakukan melalui pengukuran dan pemantauan indikator utama emisi pada area sekitar instalasi, baik instalasi Pembangkit listrik tenaga diesel (PLTD), Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU), Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG) dan Pembangkit Listrik Tenaga Gas Uap (PLTGU). Berdasarkan pemantauan atas kualitas lingkungan sekitar instalasi tersebut, PLN kemudian menjalankan program perbaikan kualitas dan pengelolaan lingkungan melalui antara lain: kegiatan penanganan limbah B3, perbaikan IPAL, pemasangan Continuous Emission Monitoring System (CEMS) dan kegiatan lain yang mendukung upaya perbaikan kualitas lingkungan sekitar instalasi.

Selain pengelolaan sumber energi pembangkit dan pengendalian emisi, PLN juga menargetkan seluruh unit pengelola pembangkit untuk mendapatkan penilaian PROPER dengan minimal kategori biru sebagai wujud komitmen PLN terhadap upaya penjagaan dan perbaikan kelestarian lingkungan. Pada tahun 2016, sebanyak 81 unit kerja PLN mengikuti PROPER, dengan 3 unit memperoleh peringkat Hijau, 70 unit dengan peringkat Biru, dan selebihnya peringkat Merah.

Masih di bidang lingkungan, PLN juga melakukan program penghijauan sebagai bagian dari aktivitas Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL), berupa penanaman pohon yang dilakukan pada tahun 2016 mencapai 82.806 pohon.

Prudent management of power plants' primary energy choice is one approach to reduce the environmental impacts caused by power plants. PLN strives continuously to reduce fossil fuel consumption; replacing this with more environmentally friendly natural gas. In 2016, power plants based on fossil fuel as the primary source of energy was only 6.46%, decreasing from the previous year of 8.22%, and the proportion of power plants utilizing gas as primary energy source went up 26.28% in 2016 from 25.34% in 2015.

Contributions of electricity produced by hydropower plants went up from 5.87% to 7.79%, due to higher rainfall in the period January to May 2016, compared to the same period in the previous year.

PLN's involvement in climate change mitigation efforts include the measurement and monitoring of main emissions surrounding power plant installations, mainly diesel power plant, steam power plant, gas turbine power plant, and combined cycle power plant. Based on the environmental quality monitoring results around the plants, PLN then would execute quality improvement and environmental management programs through, among other avenues: handling dangerous waste B3, IPAL improvement, installation of Continuous Emission Monitoring System (CEMS), and other means to improve and better monitor the environmental quality around power plant installations.

In addition to power plant primary energy resource management and emission control, PLN also aims that all plants managers acquire for their plants a minimum blue rating under PROPER, as PLN's endeavor to secure and to maintain environmental conservation. By 2016, 81 PLN units attended the PROPER evaluation program, with 3 units received Green ratings, 70 units received Blue ratings, and the rest were Red ratings.

Still in on the subject of environment, PLN conducted a reforestation program as part of PLN's Social and Environmental Responsibility (TJSL), and planted 82,806 trees in 2016.

Kinerja Sosial

Pelaksanaan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) juga merupakan bentuk lain dari aktivitas TJSL yang dilakukan PLN. Pada tahun 2016, telah direalisasikan pengeluaran dana sebesar Rp64,8 miliar bagi kegiatan program Bina Lingkungan. Dari berbagai bentuk kegiatan bantuan dalam Program Bina Lingkungan, komponen penyaluran dana terbesar adalah untuk bantuan sosial kemasyarakatan dalam rangka pengentasan kemiskinan sebesar Rp18,1 miliar, bantuan pendidikan dan pelatihan sebesar Rp14,7 miliar, dan bantuan pembangunan sarana dan prasarana umum sebesar Rp13,0 miliar.

Bantuan pengentasan kemiskinan direalisasikan melalui bantuan bedah rumah veteran di Jakarta dan Jawa Barat, program buka puasa bersama anak yatim-dhuafa, program bantuan sembako murah dan santunan anak yatim, serta program elektrifikasi (sambung listrik gratis) dan sarana MCK untuk warga kurang beruntung.

Kontribusi PLN terhadap peningkatan kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat juga dilakukan melalui jalinan kerja sama dengan pemasok lokal di area sekitar operasional sebagai mitra kerja potensial. PLN juga menerapkan ketentuan penggunaan komponen lokal bagi kegiatan investasi pembangunan pembangkit listrik maupun saluran transmisi dan distribusi, dengan harapan hal tersebut akan mampu mendukung tumbuhnya industri kelistrikan di dalam negeri yang mampu menyerap tenaga kerja.

Sampai dengan akhir tahun 2016, sumber daya manusia (SDM) PLN dan anak perusahaan berjumlah 51.158 pegawai terdiri dari 43.956 pegawai PLN dan 7.202 pegawai anak perusahaan. Keberadaan SDM PLN sebagai modal (human capital) yang diandalkan untuk mendukung jalannya operasional PLN secara berkelanjutan. Pengelolaan SDM dengan demikian menjadi isu sentral yang strategis bagi PLN, meliputi berbagai aspek yang terkait mulai dari rekrutmen karyawan dan pengembangan kompetensi karyawan sampai pada penelolaan karir dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Tata Kelola Perusahaan

PLN percaya bahwa penerapan pengelolaan bisnis berdasarkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan prasyarat bagi keberlanjutan perusahaan ke depan. Oleh karenanya, PLN terus berupaya menyempurnakan praktik-praktik GCG yang ada di lingkungan Perseroan. Pada tahun 2016, upaya-upaya tersebut terutama berupa aktivitas sosialisasi secara intens terkait dengan penerapan Whistle Blowing System, Komitmen Pakta Integritas, serta Program Pengendalian Gratifikasi.

Social Performance

Partnership and Community Development (PKBL), or CSR Programs, are other form of TJSL activity undertaken by PLN. In 2016, PLN spent in total Rp64.8 billion for the Community Development programs. Of the various forms of Community Development Assistance, the largest was for poverty eradication of Rp18.1 billion, education and training assistance of Rp14.7 billion, and public infrastructure development assistance of Rp13.0 billion.

Poverty alleviation assistance was in the form of veteran house renovation in Jakarta and West Java, breaking the fast for orphans and the needy, basic food necessity assistance for the poor, donations to orphans, as well as electrification program (free electricity connections) and construction of public toilet facilities for disadvantaged residents.

PLN's contribution to the betterment of the social and economic welfare of society is also through fostering cooperation with local suppliers in the vicinity of plants. Furthermore, PLN imposes a provision for local components for the construction of power plants, transmission and distribution systems, with the hope to lend a helping hand to the growth of the public utility industry in the country so as to create jobs and benefit all.

As of end of 2016, PLN and its subsidiaries have in total 51,158 employees. PLN itself is comprised of 43,956 employees and 7,202 employees in its subsidiaries. PLN Human Capital Resources (SDMPLN) is the underpinning requisite to assure the Company's well-machined smooth operation on an ongoing basis. HR management thus becomes a central strategic issue for PLN, covering various features from recruitment of employees and employees' competence development up to career advancement and improving the welfare of employees.

Corporate Governance

PLN truly believe that business management centered around the principles of Good Corporate Governance (GCG) is a prerequisite for the Company's sustainability. For that reason, PLN constantly works to improve good corporate governance practices within the Company. In 2016, these efforts mainly concentrated in intense information dissemination activities associated with Whistle Blowing System, Commitment Integrity Pact, as well as Gratuity Control Program.

Sebagai bagian dari proses implementasi GCG yang berkelanjutan, PLN secara rutin melakukan penilaian terhadap penerapan GCG di lingkungan Perseroan. Penilaian tersebut dilakukan melalui metoda self assessment maupun proses *assessment* oleh penilai independen, secara bergantian setiap tahun.

Proses *self assessment* atas penerapan GCG dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Surat Sekretaris Menteri BUMN No. SK-16/S.MBU/2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan Evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik pada Badan Usaha Milik Negara. Di awal tahun 2016, PLN melakukan *self assessment* GCG untuk menilai implementasi penerapan GCG untuk periode tahun 2015. Hasil proses *self assessment* tersebut memberikan total skor sebesar 86,46 terhadap penerapan GCG di PLN pada tahun 2015.

Sementara itu, penilaian penerapan GCG untuk periode tahun 2016 menggunakan jasa Badan Pengawasan Keuangan & Pembangunan (BPKP) sebagai penilai independen dengan skor 87,14.

Apresiasi Eksternal

Kepedulian dan kinerja PLN terkait isu-isu keberlanjutan memperoleh sejumlah apresiasi dari kalangan eksternal pada tahun 2016, termasuk penghargaan sebagai Penanggung Jawab Proyek Kerjasama (PJPK) 2016 dari Kementerian Keuangan RI. Penghargaan lain yang diterima PLN adalah penghargaan Indonesia Green Award (IGA) 2016 dari La Trofi School of CSR dimana PLN memperoleh apresiasi dalam 7 kategori lomba, penghargaan Social Business Innovation Award & Green CEO Award dari majalah Warta Ekonomi, serta Apresiasi CSR 2016 dari Sindo Media.

Tantangan Keberlanjutan ke Depan

Arah strategis PLN tahun 2015-2019 adalah menjadi entitas korporasi yang sehat secara finansial sehingga dapat melakukan investasi untuk mempertahankan pangsa pasar dan berkembang sesuai dengan kaidah-kaidah korporasi. Kemampuan keuangan yang lebih kuat akan memungkinkan PLN untuk membangun dan meningkatkan kapasitas fasilitas kelistrikan guna mencukupi pertumbuhan kebutuhan tenaga listrik. Dengan demikian, PLN dapat menjalankan misinya sebagai pendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

Selain dari sisi keuangan, PLN juga terus memegang teguh komitmennya pada operasional yang ramah lingkungan dan aman. PLN harus ikut bertanggung jawab menjaga lingkungan yang sehat dan terus berupaya memanfaatkan energi terbarukan dengan fokus pada pengembangan panas bumi dan pemanfaatan energi air. Energi batubara tetap menjadi andalan utama PLN, namun ke depan diupayakan menggunakan teknologi pemanfaatan batubara yang lebih bersih dan lebih ramah lingkungan.

As part of an ongoing GCG course of action, PLN routinely conducts assessment of GCG implementation in the Company. These evaluations are done through both the self-assessment process and by independent appraisal, alternately every year.

GCG self assessments were carried out in accordance with the provisions of the Minister of State Secretary Letter SK-16/S.MBU/2012 Indicator/Parameter Assessment and Evaluation of the Application of Good Corporate Governance in State-Owned Enterprises. In early 2016, PLN performed GCG self assessment to evaluate GCG implementation for the period 2015 with a total score of 86.46.

Meanwhile, the score for GCG implementation for the period of 2016 as assessed by the Agency for Finance and Development Supervision (BPKP) as independent assessor with a score of 87.14.

External Appreciation

The concern and performance of PLN in regards sustainability issues have earned a number of external recognitions in 2016, including the appreciation as Government Contracting Agency (GCA) from the Ministry of Finance of Government of Indonesia. PLN also received other recognitions such as the Indonesia Green Award (IGA) 2016 from La Trofi School of CSR with appreciation in 7 categories, the Social Business Innovation Award and Green CEO Award from Warta Ekonomi magazine, and the 2016 CSR Appreciation award from Sindo Media.

Future Sustainability Challenges

The strategic direction for PLN in the 2015-2019 period is to become a corporate entity with healthy financials, enabling investments to increase market share and to grow in accordance with the principles of corporate business. A stronger financial condition will enable PLN to develop and improve its electricity infrastructure to keep pace with growing demand for electricity. In doing so, PLN will be able to fulfill its mission statement as an enabler of national economic development.

In addition to solid financials, PLN is keeping its commitment to environment-friendly and safe operations. PLN has a responsibility to preserve a healthy environment and is continuing with efforts in the utilization of renewable energies with a focus on the development of geothermal and hydro energy. While energy from coal will continue to provide the bulk of our energy mix, PLN will increasingly turn to advanced technology for cleaner and more environmentally friendly coal utilization.

Pada akhirnya yang paling penting adalah faktor keamanan (*safety*). PLN memiliki jumlah pegawai lebih dari 50.000 pegawai sehingga perusahaan harus memperhatikan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dengan target tidak terjadi kecelakaan kerja (*zero accident*), termasuk keamanan terhadap masyarakat (lingkungan) di sekitar aset operasional.

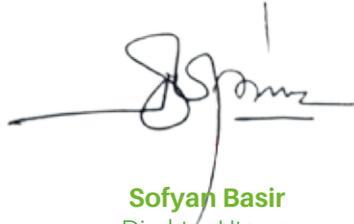
Penutup

Atas nama seluruh jajaran Direksi, saya menyampaikan terima kasih kepada seluruh pemangku kepentingan dan pemegang saham PLN atas dukungan dan sumbangsih yang diberikan serta keterlibatannya pada upaya kami menyeimbangkan kinerja bidang ekonomi, lingkungan maupun sosial untuk menciptakan pertumbuhan dan perkembangan PLN yang berkesinambungan.

Eventually, however, the safety factor takes center stage. With more than 50,000 employees, PLN is deeply concerned about Occupational Health & Safety (OHS) issues, having set a target of zero accident, including the safety of the environment and the local communities surrounding our operational assets.

Closing Statement

On behalf of the entire Board of Directors, we express our utmost gratitude to all stakeholders and shareholders for their support and contributions bestowed on PLN as well as the involvement in our efforts to balance financial performance, environmental preservation and social responsibility to foster sustainable growth and for the betterment of PLN.



Sofyan Basir
Direktur Utama
President Director

- 
-
- | | | | |
|-----------|--|-----------|--|
| 38 | Sekilas Perusahaan
PLN In Brief | 46 | Segmen Operasi Regional
Regional Operating Segments |
| 39 | Sejarah Perusahaan
Company History | 48 | Skala Ekonomi
Economic Scale |
| 40 | Visi, Misi, Moto & Nilai-Nilai Perusahaan
Vision, Mission, Motto And Values Of The Company | 50 | Entitas Anak & Asosiasi
Subsidiaries & Associated Entities |
| 41 | Motto
Motto | 52 | Struktur Grup Perusahaan
The Company Group Structure |
| 41 | Budaya Perusahaan
Corporate Culture | 54 | Struktur Organisasi
Organizational Structure |
| 42 | Jejak Langkah Perusahaan
Company Milestones | 56 | Penghargaan dan Sertifikasi
Awards and Certification |
| 44 | Bidang Usaha
Line of Business | 58 | Rangkaian Peristiwa Penting 2016
2016 Event Highlights |
-



Sekilas Perusahaan

PLN In Brief

[G4-3][G4-4][G4-5][G4-7]

Nama Name	PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)
Bidang Usaha Line of Business	Pembangkitan, Transmisi, Distribusi dan Jasa lain terkait kelistrikan Generation, Transmission, Distribution and Other services related to electricity
Kepemilikan Ownership	100% Pemerintah Indonesia The Government of Indonesia 100%
Alamat Address	Kantor Pusat Head Office PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Jl. Trunojoyo Blok M-I No.135 Kebayoran Baru, Jakarta 12160, Indonesia Tel.+62 21 7251234, 7250550, 7261122 Fax.+62 21 7221330 Email: bambang.dwiyanto@pln.co.id Website: www.pln.co.id
Alamat Kontak Contact Center	Sekretaris Perusahaan Corporate Secretary Tel. +62 21 725 1234 ext 4000 Fax. +62 21 722 2328 Email: bambang.dwiyanto@pln.co.id Jl. Trunojoyo Blok M-I No.135 Kebayoran Baru, Jakarta 12160, Indonesia
Tanggal Pendirian Date of Establishment	1 Januari 1961, dengan nama Jawatan Listrik dan Gas di Lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Tenaga. 1 January 1961, with the name of Jawatan Listrik dan Gas under the Ministry of Public Works and Energy.
Dasar Hukum Pendirian	1. Peraturan Pemerintah No. 1 s/d tanggal 27 Oktober 1945 berdiri sebagai Jawatan Listrik dan Gas. 2. Peraturan Pemerintah No. 67 Tahun 1961, diganti sebagai Perusahaan Negara, disebut sebagai Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara. 3. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1965, dibentuk sebagai Perusahaan Listrik Negara. 4. Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1972, tanggal 3 Juni 1972, ditegaskan menjadi Perum Perusahaan Listrik Negara. 5. Akta 169, 30 Juli 1994 dari Sutjipto, Notaris, Perum PLN dirubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT PLN (Persero). 1. Government Regulation Num. 1 until dated 27 October 1945, established as Jawatan Listrik dan Gas. 2. Government Regulation Num. 67 of 1961, changed to State Company (Perusahaan Negara), and called Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara. 3. Government Regulation Num. 19 of 1965, established as Perusahaan Listrik Negara. 4. Government Regulation Num. 18 of 1972, dated 3 June 1972, affirmed as Perum Perusahaan Listrik Negara. 5. Act Num. 169, 30 July 1994 from Sutjipto, Notary, Perum PLN was changed to a Limited Liability Company under the name of PT PLN (Persero).
Modal Dasar Authorized Capital	Rp204 triliun trillion.
Modal ditempatkan dan disetor penuh Issued and Fully Paid Capital	Rp56,67 triliun trillion.

SEJARAH PERUSAHAAN

Company History

Perjalanan PT PLN (Persero) tak bisa dilepaskan dari sejarah panjang perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia. Bermula sejak akhir abad ke-19, beberapa perusahaan Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan perkebunan teh membangun pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Hingga kemudian antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang.

Dengan jatuhnya Jepang ke tangan sekutu dan proklamasi kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan ini dimanfaatkan bangsa Indonesia untuk mengambil alih perusahaan listrik yang dikuasai Jepang. Delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas bersama-sama dengan Pimpinan Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Tanggal 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno kemudian membentuk Jawatan Listrik dan Gas, yang berada di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik saat itu adalah sebesar 157,5 MW. Tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) dengan bidang usaha penyediaan listrik, gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965 BPU-PLN dibubarkan, diikuti pembentukan 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas.

Tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) berubah menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara, bertindak sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Tahun 1994 Pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik. PLN kemudian beralih menjadi Perusahaan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan terbitnya UU No. 30 Tahun 2009, PLN bukan lagi sebagai PKUK namun sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. PLN kini telah berkembang sebagai salah satu dari kelompok korporasi dengan aset terbesar di seluruh dunia. Total daya pembangkit milik PLN yang dikelola sampai akhir tahun 2016 telah semakin berkembang menjadi 39.785,06 MW.

The journey of PT PLN (Persero) is inseparable from Indonesia's long history of electricity development. Beginning at the end of the 19th century, several Dutch companies owning sugar mills and tea plantations built power plants as self-necessity. Between the years 1942-1945 the management of these plantations with power plants was transferred to the Japanese.

With the fall of Japan into the hands of the Allies, and as Indonesia proclaimed independence in August 17, 1945, Indonesia took over the control of the electricity plants from the Japanese. The youth and electricity workingmen through the Delegation of Electricity and Gas Employees together with the leaders of the Central Indonesian National Committee (KNIP) took the initiative to meet President Sukarno to hand over these power plants to the Government of the Republic of Indonesia.

In October 27, 1945, President Sukarno established the Electricity and Gas Bureau, under the Public Works and Energy Department, which at that time oversaw a power generator capacity of 157.5 MW. On January 1, 1961, the Electricity and Gas Bureau was reconstituted and renamed BPU-PLN (Board of General Administration of the State Electricity Company), with its main business as the supply of electricity, gas and coking coal. In January 1, 1965 BPU-PLN was dismissed and divided with State Electricity Company (PLN) managing electricity power and the National Gas Company (PGN) managing gas.

In 1972, based on the Government Regulation No. 17, the State Electricity Company (PLN) was renamed as the Public State-Owned Electricity Company, acting as the Authorized Agency for Electrical Power Business (PKUK) with the task to provide electricity to fulfill public needs. In 1994, the Government provided opportunities to the private sector to be involved in the business of electricity supply. PLN was then turned into a Limited Liability Company (PT) as state owned (Persero), continuing as PKUK in providing electricity for public use.

With the issuance of Law No. 30 of 2009, PLN no longer acted as an authorized agency in the electrical power business (PKUK), but as a State Owned Enterprise (SOE) where its main business is to supply electricity to meet public needs. PLN is burgeoning to be one of the highest asset companies in the world. Until the end of 2016, the total capacity of the power plants owned by PLN had grown to 39,785.06 MW.

Visi, Misi, Moto & Nilai-Nilai Perusahaan

Vision, Mission, Motto And Values Of The Company



Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Vision

To be acknowledged as a growing, superior and trusted world-class company, supported by its competent human resources

Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Mission

1. Running an electricity business and other related sectors, oriented to customer satisfaction, company members and shareholders.
2. Making electricity as a medium to improve quality of life of the public.
3. Making every effort for electricity as an economic booster.
4. Operating an environmentally friendly business.

Persetujuan Visi dan Misi

Pernyataan visi dan misi telah disepakati oleh Direksi dan Dewan Komisaris pada tahun 2002 dan telah dideklarasikan pada saat Hari Listrik Nasional 27 Oktober 2002.

Vision and Mission Statements

The vision and mission statements were approved by the Boards of Directors and Commissioners in 2002 and declared on National Electricity Day on October 27, 2002

Motto

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik
Electricity for Better Life



Budaya Perusahaan

Corporate Culture [G4-56]

Saling Percaya

Suasana saling menghargai dan terbuka diantara sesama anggota perusahaan yang dilandasi oleh keyakinan akan integritas, itikad baik, dan kompetensi dari pihak-pihak yang saling berhubungan dalam penyelenggaraan praktik bisnis yang bersih dan etis.

Integritas

Wujud dari sikap anggota perusahaan yang secara konsisten menunjukkan kejujuran, keselarasan antara perkataan dan perbuatan, dan rasa tanggung jawab terhadap pengelolaan perusahaan dan pemanfaatan kekayaan perusahaan untuk kepentingan baik jangka pendek maupun jangka panjang, serta rasa tanggung jawab terhadap semua pihak yang berkepentingan.

Peduli

Cerminan dari suatu niat untuk menjaga dan memelihara kualitas kehidupan kerja yang dirasakan anggota perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka bertumbuh kembang bersama, dengan dijiwai kepekaan setiap permasalahan yang dihadapi Perusahaan serta mencari solusi yang tepat.

Pembelajar

Sikap anggota perusahaan untuk selalu berani mempertanyakan kembali sistem dan praktik pembangunan, manajemen dan operasi, serta berusaha menguasai perkembangan ilmu dan teknologi mutakhir demi pembaharuan Perusahaan secara berkelanjutan.

Mutual Trust

An atmosphere of mutual trust and openness between fellow members of the company based on a belief in integrity, good faith and competence from parties connected in the implementation of clean and ethical business practices.

Integrity

The manifestation of an attitude shown by members of the company in which they consistently show honesty, harmony between words and deeds, and a sense of responsibility towards company management and use of corporate property both for short and long-term benefit, as well as a sense of responsibilities toward all stakeholders.

Care

A reflection of the intention to protect and care for the work-life quality felt by company members and stakeholders growing together as imbued with sensitivity toward problems faced by the company and the desire to find the right solution.

Learning

The attitude of company members who always have the courage to question the system and practices of development, management and operations, as well as mastering cutting-edge science and technology for the renewal and sustainability of the company.

Jejak Langkah Perusahaan

Company Milestones

Perusahaan-perusahaan Belanda di bidang Pabrik Gula dan Perkebunan Teh membangun pembangkit listrik untuk keperluan sendiri.

Dutch companies (sugar factories and tea plantations) constructed power plants for their own use

Akhir Abad 19

Seluruh perusahaan Penyedia Tenaga Listrik eks Belanda diambil alih Jepang.

All of the electricity generating facilities under the Dutch rule were taken over by Japan.

1942-1945

Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga.

President Sukarno established the Electricity and Gas Bureau under the command of the Department of Public Works and Energy.

27 Oktober 1945

Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) dengan bidang usaha penyediaan listrik, gas dan kokas.

The Electricity and Gas Bureau reconstituted into BPU-PLN (Board of General Administration of the State Electricity Company) with its line of business as provider of electricity, gas, and coking coal.

1 Januari 1961

BPU-PLN dibubarkan, dibentuk Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas.

BPU-PLN was dismissed, followed by the establishment of two state companies, namely the State Electricity Company (PLN) managing the electricity sector and the National Gas Company (PGN) managing the gas sector

1 Januari 1965

2006

Sesuai Peraturan Presiden No. 71 Tahun 2006, PLN ditugasi untuk membangun PLTU berbahan bakar batubara sebesar 10.000 MW tahap pertama (FTP I).

In accordance to the Presidential Regulation No. 71 of 2006, PLN was mandated to build coal-fired Steam Power Plant with a capacity of 10,000 MW for the first phase (FTP I).

2009

Undang-undang No. 30 Tahun 2009 disahkan, PLN bukan lagi sebagai PKUK, namun beroperasi sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

With the issuance of Law No. 30 of 2009, PLN was no longer designated as PKUK but operated as a State-Owned Entity (SOE) with the mandate to provide electricity to the public.

2010

Sesuai Peraturan Presiden No.4 Tahun 2010, PLN ditugasi untuk membangun PLTU berbahan bakar batubara, gas maupun panas bumi dalam bentuk program percepatan tahap kedua (FTP II).

In accordance to the Presidential Regulation No. 4 of 2010, PLN was mandated to build coal, gas, and geothermal Power Plants as a second phase fast track program (FTP II).

2011

Pemerintah menyerahkan saham BUMN PT Pelayaran Bahtera Adiguna (BAG) kepada PT PLN (Persero) pada tanggal 5 Agustus 2011 dan menjadi anak perusahaan PT PLN (Persero).

The Government handed over the SOE shares of PT Pelayaran Bahtera Adiguna (BAG) to PT PLN (Persero) in August 5, 2011, thus establishing BAG as a subsidiary of PT PLN (Persero).

Status Perusahaan berubah menjadi Perusahaan Umum (Perum) sesuai ketetapan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1970.

The Company's status was changed to Public Company (Perum) in accordance with the Government Regulation No. 30 of 1970

1970

Status PLN berubah menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara dan bertindak sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

PLN's status was changed to Public State-Owned Electricity Company and acted as the Holder of the Authority to Conduct Electricity Business (Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan—PKUK) with the mandate to provide electricity for public use.

1972

Status badan hukum berubah menjadi Perseroan Terbatas, sesuai Akta No. 169 Tanggal 30 Juli 1994 dari Sutjipto S.H. Notaris, Jakarta.

PLN's legal status was changed into Limited Liability Company, in accordance with the Act No. 169 dated July 30, 1994 from Sutjipto S.H., Notary in Jakarta

1994

Tahun pertama mendapatkan dana investasi dari pasar modal domestik, melalui penerbitan Obligasi PLN I.

For the first time PLN obtained investment funds from the domestic capital market through the issuance of the PLN Bonds I.

1992

PLN memulai program transformasi menjadi Perusahaan Penyedia dan Penyalur Listrik Kelas Dunia.

PLN began its transformation program into a World-Class Electricity Supplier and Distributor

2005



2013

PLN mengoperasikan Compressed Natural Gas (CNG) sebagai bahan bakar pengganti BBM untuk memenuhi kebutuhan pembangkit beban puncak (peaker).

PLN operated Compressed Natural Gas (CNG) as a fuel substituting oil to meet the demand of its peaker power plant.

2014

PLN menjadi salah satu dari kelompok perusahaan dengan pendapatan terbesar di dunia versi Fortune 500.

PLN became one of the companies with the largest revenues in the world, according to Fortune 500.

2015

- PLN mendeklarasikan dimulainya pembangunan PLTU berbahan bakar batubara, gas maupun panas bumi sebesar 35.000 MW dengan target penyelesaian 5 tahun ke depan.
- PLN mulai merealisasikan proyek pembangunan PLTU berteknologi ultra super critical dengan kapasitas 2.000 MW di Batang (Jawa Tengah) melalui skema Public Private Partnership.

- PLN declared commencement of the construction of coal, gas, and geothermal steam power plants with a capacity of 35,000 MW with a target of completion within the next five years.
- PLN commenced the construction of steam power plant with the ultra super critical technology, with a capacity of 2,000 MW in Batang (Central Java) through the Public Private Partnership scheme.

2016

- PLN pertama kali mengoperasikan Marine Vessel Power Plant (MVPP) sebagai bagian dari diversifikasi tipe pembangkit mobile.
- For the first time, PLN operated the Marine Vessel Power Plant (MVPP) as part of a diversified type of mobile power plants.

Bidang Usaha [G4-4]

Line of Business

Kegiatan Usaha

Sesuai Undang-Undang No. 30 Tahun 2009 tentang ketenagalistrikan serta Anggaran Dasar Perusahaan, bidang usaha PLN adalah: Menyelenggarakan penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Kegiatan Usaha yang Dijalankan

Sesuai Undang-Undang No. 30 Tahun 2009 tentang ketenagalistrikan serta Anggaran Dasar Perusahaan, bidang usaha PLN, adalah:

1. Menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik yang mencakup:
 - Pembangkitan tenaga listrik.
 - Penyaluran tenaga listrik.
 - Distribusi tenaga listrik.
 - Perencanaan dan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik.
 - Pengembangan penyediaan tenaga listrik.
 - Penjualan tenaga listrik.
2. Menjalankan usaha penunjang tenaga listrik yang mencakup:
 - Konsultansi ketenagalistrikan.
 - Pembangunan dan pemasangan peralatan ketenagalistrikan.
 - Pemeriksaan dan pengujian peralatan ketenagalistrikan.
 - Pengoperasian dan pemeliharaan peralatan ketenagalistrikan.
 - Laboratorium pengujian peralatan dan pemanfaatan tenaga listrik.
 - Sertifikasi peralatan dan pemanfaatan tenaga listrik.
 - Sertifikasi kompetensi tenaga teknik, ketenagalistrikan.
3. Kegiatan-kegiatan lainnya mencakup:
 - Pengelolaan dan pemanfaatan SDA dan sumber energi lainnya untuk tenaga listrik.
 - Jasa operasi dan pengaturan (dispatcher) pada pembangkitan, penyaluran, distribusi dan retail tenaga listrik.
 - Industri perangkat keras, lunak dan lainnya di bidang ketenagalistrikan.
 - Kerjasama dengan pihak lain atau badan penyelenggara bidang ketenagalistrikan di bidang pembangunan, operasional, telekomunikasi dan informasi terkait dengan ketenagalistrikan.
 - Usaha jasa ketenagalistrikan.

Business Activities

In accordance with Law No. 30 of 2009 regarding Electricity and the Company's Articles of Association, the Company's primary line of business is: Providing electricity for the public interest.

Lines of Business

In accordance with Law No. 30 of 2009 regarding Electricity and in the Company's Articles of Association, the Company's lines of business are:

1. Provision of electrical power, which includes:
 - Generation of electricity.
 - Transmission of electricity.
 - Distribution of electricity.
 - Planning and constructing facilities to supply electrical power.
 - Development of electricity supply.
 - Sales of electricity.
2. Provision of service business units to support electricity services, which include:
 - Electricity consultation.
 - Construction and installation of electrical power equipment.
 - Assessment and testing of electrical power equipment.
 - Operation and maintenance of electrical power equipment.
 - Laboratory of electrical power equipment and consumer testing.
 - Certification of electrical power equipment and consumer.
 - Certification of competence for electricity technicians.
3. Other activities, which include:
 - Management and utilization of natural resources and other energy sources in the interests of electrical power.
 - Operating and dispatching services for generation, transmission, distribution and retail sales of electricity.
 - Building the industry of hardware, software and equipment related to industry of electricity power.
 - Cooperation with other parties and related industry institutions to electrical power in the fields of development, operations, telecommunications and other information related to electrical power.
 - Electricity services business.

Lebih lanjut lagi, bidang usaha PLN mencakup juga:

1. Kegiatan perencanaan pengembangan fasilitas tenaga listrik (pembangkitan, transmisi dan distribusi umum) dan penunjang, rencana pendanaan, pengembangan usaha, pengembangan organisasi, dan SDM.
2. Kegiatan pembangunan konstruksi sarana penyediaan tenaga listrik pembangkitan, transmisi dan gardu induk.
3. Kegiatan pengusahaan/operasi pusat-pusat pembangkit tenaga listrik yang terdiri dari: Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU); Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA); Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG-gas turbine); Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP); Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD), Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS), Pembangkit Listrik Tenaga Bayu (PLTB). PLN juga menjalankan kegiatan sewa pembangkit dan pembelian tenaga listrik yang diproduksi oleh pusat-tenaga listrik swasta.
4. Kegiatan riset dan penunjang berkaitan dengan bidang kelistrikan.

Produk dan jasa yang dihasilkan:

- a. Jasa layanan dan penyediaan tenaga listrik.
- b. Jasa sertifikasi peralatan dan instalasi ketenagalistrikan.
- c. Jasa konsultasi ketenagalistrikan.
- d. Jasa pembangunan, pemeliharaan dan pemasangan peralatan ketenagalistrikan.
- e. Jasa pengembangan ketenagalistrikan (riset dan penunjang).
- f. Jasa lainnya di bidang ketenagalistrikan.

Jasa-jasa yang disebutkan di atas dilaksanakan oleh PLN melalui 15 Unit Wilayah, 7 Unit Distribusi, 3 Unit Pembangkitan, 3 Unit Transmisi, 2 Unit Pusat Penyaluran, 17 Unit Induk Pembangunan dan 6 Unit Pusat / Jasa yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Furthermore, PLN's business also focuses on other services related to electricity as follows:

1. Planning and development activities of electric power facilities (generation, transmission and distribution) and supporting activities of budgeting, business development, organization development and human resources.
2. Construction of electricity infrastructure, including construction of power generating facilities, transmission and substations (transformers, facility stations).
3. Utilization and commercialization activities of power plants, which consist of steam power plants, hydro power plants, gas turbine power plants, geothermal power plants, diesel power plants, solar cell power plants and wind power plants. PLN also purchases electrical power produced by private power plants and rents other public power plants to be utilized.
4. Research and development, activities and other related to electricity.

The Products and Services resulted includes:

- a. Provision of electricity.
- b. Equipment certification and electrical power installation.
- c. Electrical power consultation.
- d. Building, maintaining and installing equipment to produce electrical power.
- e. Electrical power development services (research and support).
- f. Other services related to electrical power.

The services mentioned above are conducted by PLN through its 15 Regional Units, 7 Distribution Units, 3 Generation Units, 3 Transmission Units, 2 Dispatcher Centre and 2 Transmission Units, 17 Construction Development Units and 6 Central/Service Units spread across the entire region of Indonesia.

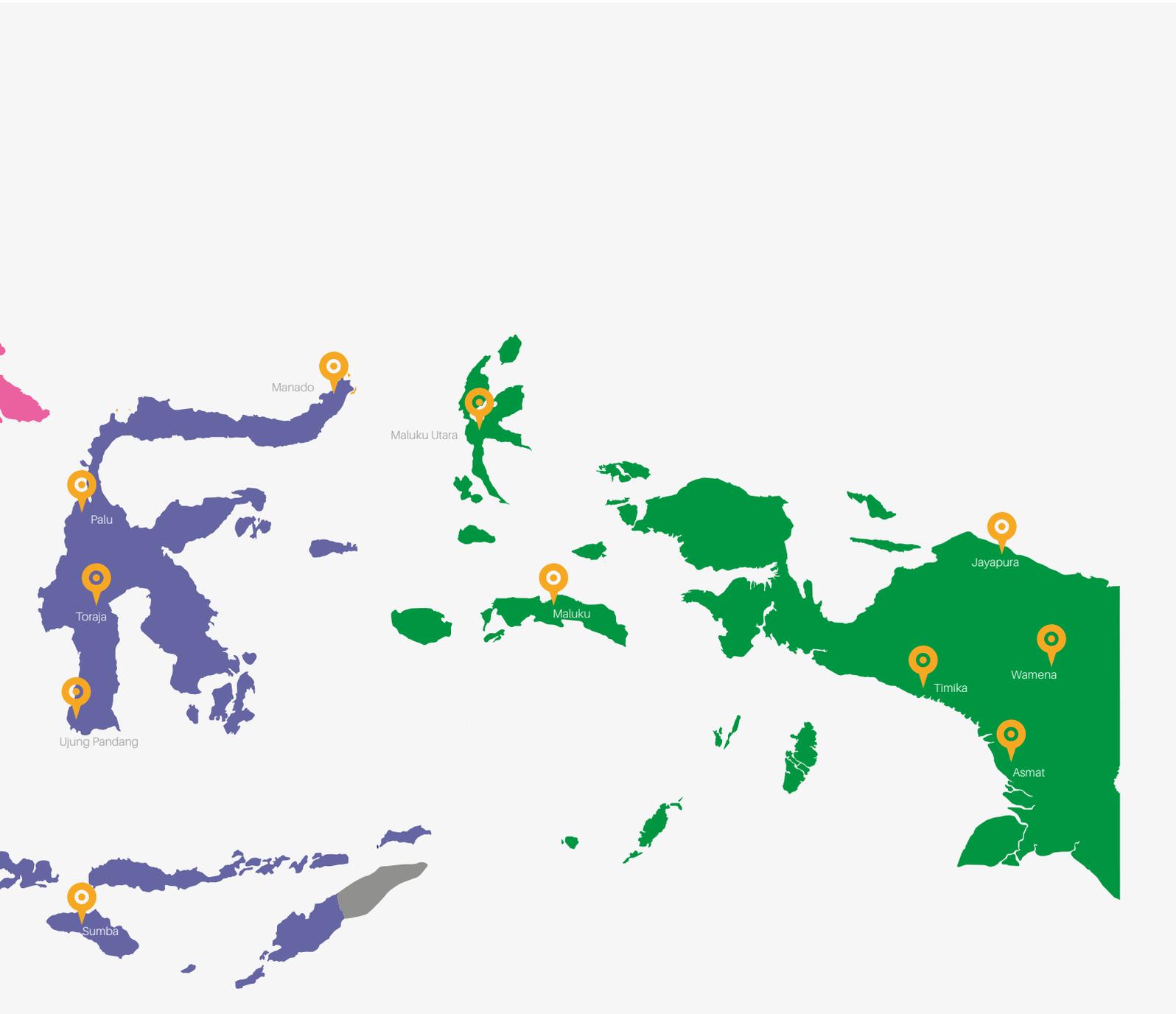
Segmen Operasi Regional [G4-6]

Regional Operating Segments

Area Operasi PLN dan entitas anak terbagi dalam 7 segmen Operasi Regional menurut kondisi geografis, yakni: Operasi Regional Sumatera, Jawa Bagian Barat, Jawa Bagian Tengah, Jawa Bagian Timur dan Bali, Kalimantan, Sulawesi dan Nusa Tenggara, serta Maluku dan Papua.



The operational areas of PLN and its subsidiaries are divided into seven Regional Operating Segments according to geography: Sumatra, West Java, Central Java, East Java and Bali, Kalimantan, Sulawesi and Nusa Tenggara, as well as Maluku and Papua.



Skala Ekonomi [G4-8][G4-9]

Economic Scale



PLN bertanggung jawab untuk melayani kebutuhan listrik bagi konsumen rumah tangga, pelanggan bisnis, pelanggan industri, dan pemerintah/lembaga di Indonesia. Dalam mewujudkan tanggung jawab ini, PLN melakukan aktivitas di bidang pembangkitan, transmisi dan distribusi tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia, dari Sabang sampai Merauke. Secara terbatas, PLN juga melakukan pembelian maupun penyaluran tenaga listrik dengan negara tetangga yang berbatasan yaitu Malaysia.

PLN supplies electricity to consumers in Indonesia in the household, business, industrial and government/institution segments. PLN thus engages in activities in electricity generation, transmission and distribution throughout Indonesia, from Sabang to Merauke. In a limited scale, PLN also engages in the purchase and distribution of electricity for customers in Malaysia, a neighboring country.

Keterangan	Periode Period		Description
	2016	2015	
Jumlah Karyawan (orang)	51.158	47.610	Number of employee
Jumlah Pendapatan - termasuk subsidi (Rp miliar)	283.263	273.899	Total revenue - incl. subsidy (billion Rp)
Jumlah Kapitalisasi (Rp miliar)			Total capitalization (billion Rp):
- Jumlah Liabilitas	393.779	509.580	- Liabilities
- Jumlah Ekuitas	880.798	804.791	- Equity
Jumlah Aset (Rp miliar)	1.274.576	1.314.371	Total assets (billion Rp)
Volume Penjualan Listrik (GWh)	216.004	202.846	Electricity Sales Volume (GWh)
Biaya Pegawai (Rp miliar)	21.230	20.321	Employee Cost (billion Rp)
Total Realisasi Dana Sosial Masyarakat (CSR dan PKBL) (Rp miliar)	102,18	36,85	Total Realization CSR and Partnerships Programs (billion Rp)



Entitas Anak & Asosiasi [G4-17]

Subsidiaries & Associated Entities

Anak Perusahaan			Subsidiary
Nama Perusahaan Name of Company	Bidang Usaha Line of Business	Kepemilikan Ownership	Status Operasional Operational Status
PT Indonesia Power	Pembangkitan tenaga Listrik Power Generation	99,99%	Beroperasi In operations
PT Pembangkitan Jawa Bali	Pembangkitan Tenaga Listrik Power Generation	99,99%	Beroperasi In operations
PT Indonesia Comnets Plus	Jasa Penyedia Jaringan Telekomunikasi Telecommunication Provider	99,99%	Beroperasi In operations
PT Pelayanan Listrik Nasional Batam	Penyedia Tenaga Listrik Power Generation	99,99%	Beroperasi In operations
PT Prima Layanan Nasional Enjiniring	Jasa Enjiniring, Pengadaan dan Konstruksi Engineering, Procurement and Construction	99,90%	Beroperasi In operations
PT Pelayanan Listrik Nasional Tarakan	Penyedia Jasa Tenaga Listrik Power Generation	99,97%	Beroperasi In operations
PT PLN Batubara	Perdagangan Batubara Coal Trading	99,99%	Beroperasi In operations
PT PLN Geothermal	Pembagkit Tenaga Listrik Power Generation	99,99%	Belum Beroperasi Not operations
Majapahit Holding BV	Lembaga Keuangan Financial Institution	100%	Beroperasi In operations
PT Pelayanan Bahtera Adiguna	Pelayaran Shipping	99,99%	Beroperasi In operations
PT Haleyora Power	Pembangkit Tenaga listrik Power Generation	99,99%	Beroperasi In operations

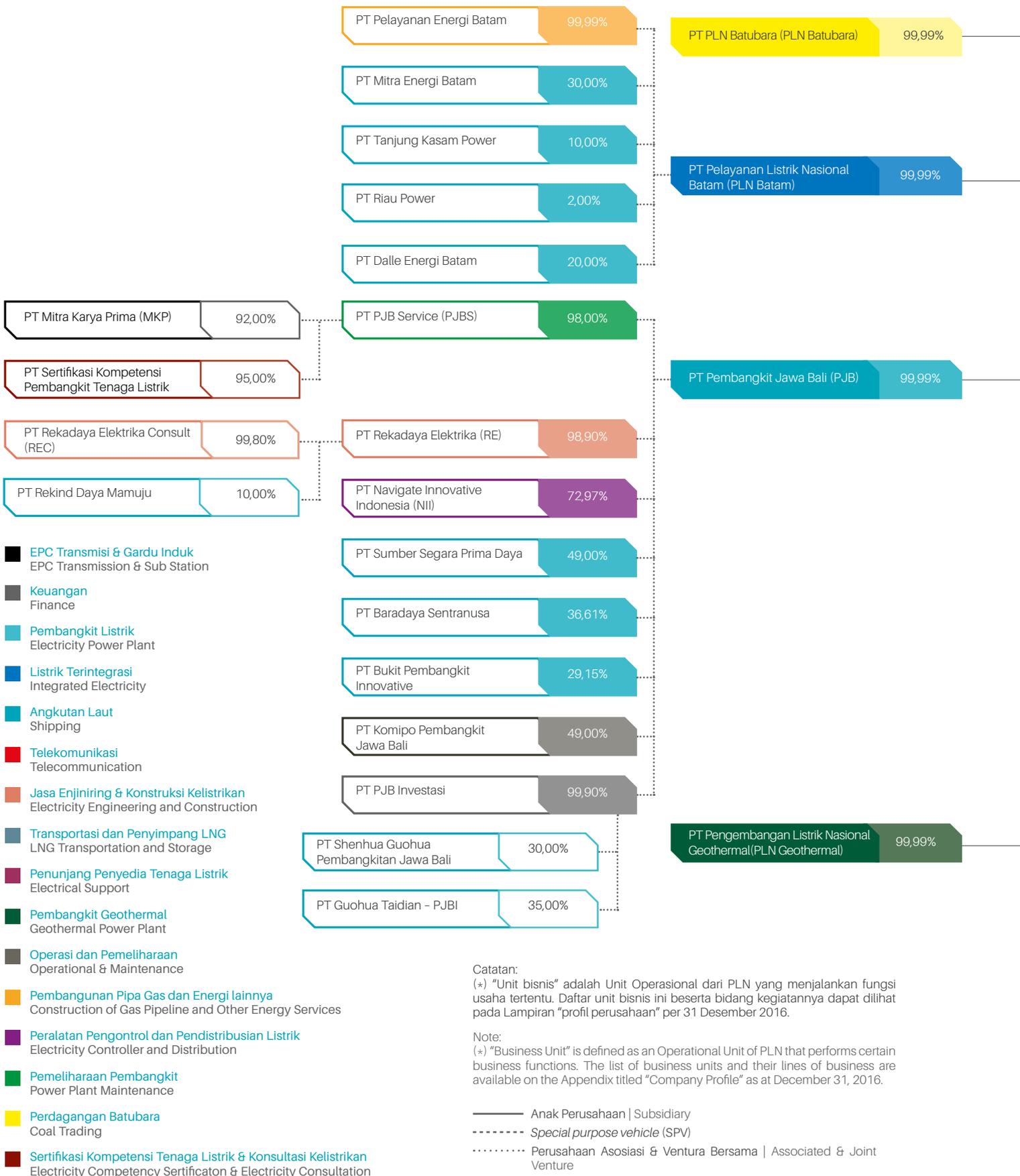
Entitas Asosiasi dan Ventura Bersama

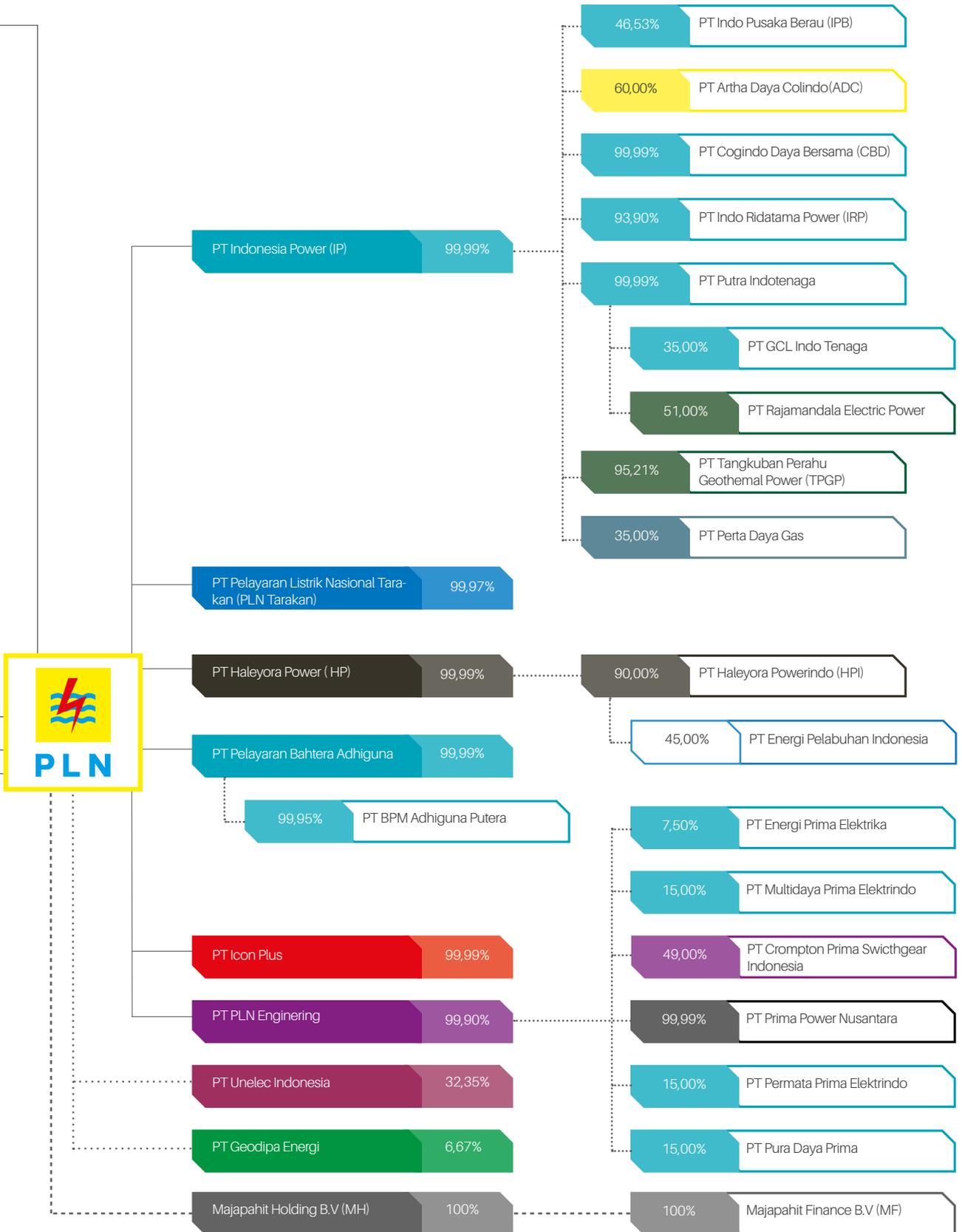
Associated Company & Joint Venture

Nama Perusahaan Name of Company	Bidang Usaha Line of Business	Kepemilikan Ownership		Status Operasional Operational Status
		Langsung Direct	Tidak Langsung Indirect	
Perusahaan Asosiasi Associated Company				
PT Geo Dipa Energi	Pembangkitan Tenaga Listrik Power Generation	6,67%		Beroperasi Operational
PT Mitra Energi Batam	Pembangkitan Tenaga Listrik Power Generation		30,00% / PT PLN Batam	Beroperasi Operational
PT Indo Pusaka Berau	Perdagangan Batubara Coal Trading		46,80% / PT IP	Beroperasi Operational
PT Sumber Segara Primadaya	Pembangkitan Tenaga Listrik Power Generation		49,00% / PT PJB	Beroperasi Operational
PT Dalle Energy Batam	Pembangkitan Tenaga Listrik Power Generation		20,00% / PTPLN Batam	Beroperasi Operational
PT Tanjung Kasam Power	Pembangkitan Tenaga Listrik Power Generation		10,00% / PT PLN Batam	Beroperasi Operational
PT Energi Pelabuhan Indonesia	Pembangkitan Tenaga Listrik Power Generation		45,00% / PT Haleyora Power	Beroperasi Operational
Ventura Bersama Joint Venture				
PT Unelec Indonesia	Penunjang Penyedia Tenaga Listrik Power Generation Support	32,25%		Beroperasi Operational
PT Rajamandala Electric Power	Pembangkit Tenaga Listrik Power Generation		51,00% / PT IP	Beroperasi Operational
PT Bajradaya Sentranusa	Pembangkit Tenaga Listrik Power Generation		36,61% / PT PJB	Beroperasi Operational
PT Bukit Pembangkit Inovatif	Pembangkit Tenaga Listrik Power Generation		37,25% / PT PJB	Beroperasi Operational
PT Komipo Pembangkitan Jawa Bali	Operasi dan Pemeliharaan Operations & Maintenance		49,00% / PT PJB	Beroperasi Operational
PT Perta Daya Gas	Transportasi dan penyimpanan LNG LNG Transport and Storage		35,00% / PT IP	Beroperasi Operational
PT Crompton Power Switchgear Indonesia	Peralatan Pengontrol dan Pendistribusian Listrik Control Equipment & Power Distribution		49,00% / PT PLNE	Beroperasi Operational
PT Rekind Daya Mamuju	Pembangkit Tenaga Listrik Power Generation		10,00% / PT PJB	Beroperasi Operational
PT Shenhua Guohua Pembangkitan Jawa Bali	Pembangkit Tenaga Listrik Power Generation		30,00% / PT PJB	Beroperasi Operational
PT GCL Indo Tenaga	Pembangkit Tenaga Listrik Power Generation		35,00% / PT IP	Beroperasi Operational
PT Guohua Taidian - PJI	Pembangkit Tenaga Listrik Power Generation		35,00% / PT PJB	Beroperasi Operational

Struktur Grup Perusahaan

The Company Group Structure





Struktur Organisasi

Organizational Structure

Organisasi Berdasarkan Peraturan Direksi

Organization Based on Directors Regulation



PT PLN (Persero) No. 0179.P/Dir/2016, Tgl. 03 Mei 2016

PT PLN (Persero) No. 0179.P/Dir/2016, Tgl. 03 Mei 2016



Penghargaan dan Sertifikasi

Awards and Certification

PENGHARGAAN

Pada tahun 2016, PLN menerima berbagai penghargaan baik secara langsung maupun melalui unit bisnis, anak usaha maupun pejabat strategis dari berbagai lembaga independen. Penghargaan yang diperoleh mencakup:

AWARDS

In 2016, PLN received numerous awards, directly and through business units, subsidiaries and strategic officials from various independent institutions. Awards obtained include:



Top 99 Inovasi Pelayanan Publik Nasional 2016 (Aplikasi Info PLN)

Tanggal Date	31 Maret 2016 March 31, 2016
Penyelenggara Organization	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara-Reformasi Birokrasi RI
Kategori Category	Sistem Inovasi Pelayanan Publik (SINOVIK) 2016 Public Service Innovation System (SINOVIK) 2016



Markplus WOW Service Excellence Award 2016

Tanggal Date	13 Mei 2016 May 13, 2016
Penyelenggara Organization	Markplus, Inc
Kategori Category	PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya meraih Gold Medal dalam kategori Public Service PT PLN (Persero) Jakarta Raya Power Distribution earned the Gold Medal in the category of Public Service



Indonesia Green Awards (IGA) 2016

Tanggal Date	21 Mei 2016 May 21, 2016
Penyelenggara Organization	The La Tofi School of CSR
Kategori Category	<ul style="list-style-type: none"> Penyelamatan Sumber Daya Air Menghemat Energi dan Penggunaan Energi Baru dan Terbarukan Mengembangkan Keanekaragaman Hayati Mempelopori Pencegahan Polusi Mengembangkan Pengolahan Sampah Terpadu Membangun Mekanisme Pencegahan dan Penanganan Kebakaran Lahan Menjaga Kualitas Kesuburan Tanah dengan Pertanian Organik Water Resources Conservation Energy Conservation and Use of New and Renewable Energy Biodiversity Research & Development Pioneering of Pollution Prevention Integrated Waste Management System Development Forest Fire Prevention and Response Mechanism Sustaining Soil Fertility Quality in Organic Farming

Social Business Innovation Award 2016

Tanggal Date	25 Agustus 2016 August 25, 2016
Penyelenggara Organization	Majalah Warta Ekonomi
Kategori Category	<ul style="list-style-type: none"> Social Business Innovation Award kategori pembangkit listrik dengan program Penghematan Energi Sofyan Basir sebagai Green CEO Social Business Innovation Award in the category of Energy Saving Power Plant Program Sofyan Basir as Green CEO

Indonesia Human Capital Study (IHCS) 2016

Tanggal Date	8 September 2016 September 8, 2016
Penyelenggara Organization	Dunamis Human Capital
Kategori Category	<ul style="list-style-type: none"> Kategori Best Reward Management Initiative Best Employee Engagement Management Initiative Best Reward Category Best Employee Engagement

Government dari Kementerian Keuangan Contracting Agency (GCA)/Penanggung Jawab Proyek Kerja Sama/PJKP tahun 2016

Tanggal Date	24 November 2016 November 24, 2016
Penyelenggara Organization	Kementerian Keuangan Republik Indonesia
Kategori Category	<ul style="list-style-type: none"> • Social Business Innovation Award kategori pembangkit listrik dengan program Penghematan Energi • Sofyan Basir sebagai Green CEO • Private Project Partnership (PPP) in the construction of Steam Power Plant Batang 2 x 1,000 MW mega project in Central Java



Apresiasi CSR 2016

Tanggal Date	13 Desember 2016 December 13, 2016
Penyelenggara Organization	Sindo Media
Kategori Category	<ul style="list-style-type: none"> • Kategori Lingkungan • Kategori Budaya • Kategori Pendidikan • Kategori Sosial • Kategori Pemberdayaan Ekonomi • Kategori Inovasi Program CSR • Environment Category • Culture Category • Education Category • Social Category • Economic Empowerment Category • Innovation CSR Program Category



Anugerah Keterbukaan Informasi Publik 2016

Tanggal Date	20 Desember 2016 December 20, 2016
Penyelenggara Organization	Komisi Informasi Pusat
Kategori Category	Peringkat 2 kategori BUMN dengan skor 82.35 dari total skor 100 Ranked 2nd Best State Owned Company category with a score of 82.35 out of 100

SERTIFIKASI [G4-15]

Sejak 2004, secara intensif PLN melaksanakan program sertifikasi Bidang Pembangkitan dan Pelayanan Pelanggan meliputi:

1. ISO 14001:2004 & ISO 14001:2005 tentang Pengelolaan dan Pemantauan Lingkungan
2. ISO 9001:2008 tentang Pelayanan Pelanggan
3. SMK3 & Zero Accident
4. Kelaikan Operasi,
5. OHSAS untuk keselamatan dan Kesehatan pegawai dan
6. Sertifikasi dari Pihak Independen Lainnya.

Realisasi Kebijakan Sertifikasi tersebut membuat hampir seluruh Unit Bisnis dan Anak Usaha telah memiliki sertifikasi standar dimaksud, dengan rekapitulasi sertifikasi untuk tahun 2016 sebagai berikut:

CERTIFICATION [G4-15]

Since 2004, the intensive PLN implement the certification program and the Power Sector Customer Service include:

1. ISO 14001: 2004 & ISO 14001: 2005 on Environmental Management and Monitoring
2. ISO 9001: 2008 on Customer Service
3. SMK3 & Zero Accident
4. Operation Worthiness
5. OHSAS for occupational safety and health of employees and
6. Certification from Other Independent Parties.

Company's certification policies resulted that almost all Business Units and Subsidiaries are certified such standards, with a recapitulation of the certification for 2016 as follows:

Jenis Sertifikasi Certification	Keterangan Description	2015	2016
ISO 14001:2004 & ISO 14001:2005	Sertifikasi Manajemen Management Certificate	42	57
ISO 9001 : 2008	Sertifikasi Manajemen Management Certificate	161	161
ISO 31000	Sertifikasi Manajemen Management Certificate	1	1
SNI 19-14001:2005	Sertifikasi Manajemen Management Certificate	2	1
OHSAS 16001 : 2007	Sertifikasi Manajemen Management Certificate	1	1
SMK3 & Zero Accident	Sertifikat Keselamatan Kerja dan Keamanan Lingkungan Occupational Safety and Environment Management Certificate	139	178
ISO 28000:2007 /SNI ISO 28000 : 2009	Sistem Manajemen Keamanan Rantai Pasok Supply Chain Security Management Certificate	2	2
OHSAS 18001 : 2007	Sertifikasi Keselamatan Kerja dan Keamanan Lingkungan Occupational Safety and Environment Management Certificate	2	2
ISO / IEC 17021 : 2006	Sertifikasi Sistem Mutu Quality System Certificate	0	2
BSN 401-2000	Sertifikasi Produk Product Certificate	0	7
SNI/ISO /IEC 17201 :2008	Sertifikasi Manajemen Lingkungan Environmental Management Certificate	0	6
Total		350	418

Rangkaian Peristiwa Penting 2016

2016 Event Highlights

Januari

January

10 Januari / 10 January 2016
PT PLN (Persero) berhasil menyelesaikan Pembangkit Listrik Tenaga Mesin Gas (PLTMG) Rawa Minyak 25MW

Dengan masuknya PLTMG 25 MW dalam sistem kelistrikan Riau, diharapkan menambah rasio elektrifikasi yang ada dan menambah kekuatan dalam sistem 20 kilo Volt (kV) Siak, Sei Apit, Dayun, Gasip, Pakning dan Mengkikip.

PT PLN (Persero) successfully finished the 25 MW Rawa Minyak Gas Engine Powered Power Plant (PLTMG)

With the addition of 25 MW PLTMG to Riau's electricity system, it is expected to add the electrification ratio and to add 20 kilo Volt (kV) to Siak, Sei Apit, Dayun, Gasip, Pakning and Mengkikip power system.

21 Januari / 21 January 2016
Kerja Sama Pasokan Listrik dengan SESCO Malaysia

Pemerintah Indonesia melalui PT PLN (Persero) dan Malaysia melalui perusahaan listrik SESCO melakukan kerja sama untuk saling memasok kebutuhan listrik guna memperkuat kelistrikan di perbatasan kedua negara. Kerja sama ini diwujudkan dalam tersambungannya interkoneksi

listrik Kalimantan Barat, Indonesia - Serawak, Malaysia. Interkoneksi listrik dua negara ini terjadi pada tanggal 20 Januari 2016, melalui Saluran Udara Tegangan Ekstra Tinggi (SUTET) 275 kV sirkit 1 antara Gardu Induk Tegangan Ekstra Tinggi (GITET) Bengkayang dan GITET Mambong (SESCO Malaysia) setelah melalui beberapa rangkaian pengujian.

Electricity Supply Cooperation with SESCO Malaysia

The Indonesian government through PT PLN (Persero) and Malaysia through SESCO electricity company made a cooperation to mutually supply electricity to strengthen the electricity in border of both countries. This cooperation is implemented with interconnection of West Kalimantan, Indonesia - Serawak, Malaysia electricity network. The interconnection between the two countries started on 20 January 2016, through 275 kV circuit 1 Extra High Voltage Wire Cable (SUTET) between Extra High Voltage Substation (GITET) Bengkayang and Mambong GITET (SESCO Malaysia).

22 Januari / 22 January 2016
Lazis PLN Salurkan Beasiswa Senilai Rp25 Miliar

Lembaga Amil Zakat Infaq & Shodaqoh (LAZIS) PLN menyalurkan beasiswa senilai Rp25 miliar dari dana zakat para pegawai PLN yang dikumpulkan melalui LAZIS PLN kepada sekitar 1.250 mahasiswa tidak mampu yang berprestasi di perguruan tinggi negeri maupun swasta di Indonesia. Penyaluran tahap pertama beasiswa yang disebut Beasiswa Cahaya Pintar tersebut dilakukan kepada 100 mahasiswa Universitas Mataram dan Institut Agama Islam Negeri Mataram di Kantor Gubernur Nusa Tenggara Barat di Mataram.

PLN's Zakat, Infaq & Sadaqah Body (LAZIS) distributed scholarships worth IDR 25 billion.

PLN's Zakat, Infaq & Sadaqah Body (LAZIS) distributed scholarships worth IDR 25 billion from PLN employees' zakat fund which is gathered through LAZIS PLN to around 1,250 underprivileged but high achievement university students in state and private universities. The first batch of the scholarship, which is called the "Bright Light Scholarship", is given to 100 students from University of Mataram and Mataram State Institute for Islamic Religion (IAIN Mataram) in West Nusa Tenggara Governor Office in Mataram.

27 Januari / 27 January 2016
Kapal Pembangkit Listrik MVPP Zeynep Sultan resmi melakukan COD (Commercial Operation Date)

Penandatanganan COD dilakukan oleh General Manager PT PLN (Persero) Suluttenggo, dengan Mr. Noorchan dan Mr. Osman mewakili pihak Karpowership Indonesia. Hal ini sebagai tanda bahwa terhitung tanggal 28 Januari 2016, MVPP Zeynep Sultan secara komersial beroperasi dan menjual energi listrik ke PLN Wilayah Suluttenggo dan disuplai ke sistem interkoneksi 150 kV Sulawesi Utara & Gorontalo (Sulutgo) dengan minimum energi yang disuplai adalah 96 MW.

Vessel Power Plant MVPP Zeynep Sultan official COD (Commercial Operation Date)

The signing of the cooperation is done by PT PLN (Persero) General Manager Suluttenggo, Mr. Noorchan and Mr. Osman representing Karpowership Indonesia. Starting from 28 January 2016, MVPP Zeynep Sultan commercially operating and sells electricity to PLN Suluttenggo Area and supplied to 150 kV North Sulawesi and Gorontalo (Sulutgo) interconnection system with a minimum supply of 96 MW.

Februari February

10 Februari 2016 /

10 February 2016
Pemadaman Listrik di Sejumlah Daerah Bencana Banjir

Akibat bencana banjir yang terjadi di Sumatera Barat, Riau dan Kepulauan Riau, serta Bangka-Belitung, PLN terpaksa melakukan pemadaman sementara aliran listrik di sejumlah tempat di wilayah-wilayah tersebut. Penormalan aliran listrik langsung dilakukan ketika banjir sudah mulai surut, dengan mengutamakan obyek-obyek vital seperti rumah sakit dan tempat penampungan pengungsi. Di wilayah-wilayah korban banjir, PLN juga membuka posko banjir sebagai tempat pengungsian sementara bagi warga, serta menyalurkan bantuan berupa nasi bungkus, selimut dan makan cepat-saji kepada para pengungsi.

Pemadaman Listrik di Sejumlah Daerah Bencana Banjir

Electricity Outage in Flooded Areas

Due to the floods that happened in West Sumatra, Riau, Riau Islands, and Bangka Belitung, PLN was forced to temporarily shut down the electricity in the affected areas. Normalization of electricity was done when the flood recedes, with vital objects such as hospitals and flood victims shelters being the priority. In the flood affected areas, PLN also opened shelters as temporary refuge for affected people, as well as distributed assistance in the form of food, blankets and instant foods.

11 Februari 2016 /

11 February 2016
Dukung Energi Baru dan Terbarukan melalui PLTP Ulumbu

Sebagai bentuk komitmen pada pemanfaatan energi baru dan terbarukan, PLN mengoperasikan Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP) Ulumbu 4 x 2,5 MW untuk memasok listrik ke kabupaten Manggarai, Nusa Tenggara Timur. Setelah PLTP Ulumbu beroperasi pada kapasitas penuh mulai bulan Maret 2016, maka pengoperasian Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Waso akan dihentikan, sehingga dapat menghemat biaya BBM dan sekaligus mengurangi polusi.

Supporting New and Renewable Energy through PLTP Ulumbu

As a commitment to the usage of new and renewable energy, PLN operates 4 x 2.5 MW Ulumbu Geothermal Power Plant (PLTP) to supply electricity to Manggarai Regency, East Nusa Tenggara. After PLTP Ulumbu operating at full capacity starting March 2016, the Waso Diesel Powerplant (PLTD) operations are ceased, therefore saving diesel and reduce pollution.

22 Februari 2016 /

22 February 2016
Menuju Indonesia Bersih, PLN Ajak Masyarakat Peduli Sampah dan Lingkungan

Dalam rangka Hari Peduli Sampah Nasional (HPSN) tanggal 21 Februari 2016, PLN mengusung program Bank Sampah PLN melakukan aksi kampanye peduli sampah di berbagai kota seperti Jakarta, Malang dan Surabaya. Sejak tahun 2011, program Bank Sampah PLN yang merupakan bagian dari program CSR PLN telah berjalan di berbagai kota dan mengelola sekitar 3.500



kg sampah per hari dari sekitar 28 ribu orang pelanggan. Program ini merupakan dukungan PLN terhadap aksi Indonesia Bebas Sampah 2020, sekaligus dalam membangun kesadaran kolektif tentang prinsip 3R (reduce, re-use & re-cycle) dalam pengolahan sampah.

Towards Clean Indonesia, PLN urges the Community to Care for Waste and Environment

In the National Waste Care Day on 21 February 2016, PLN which promotes PLN Waste Bank program performed waste care campaign in several cities such as Jakarta, Malang and Surabaya. Since 2011, PLN Waste bank program, which is a part of the PLN CSR program has started in several cities and manages around 3,500 kg of waste per day from around 28,000 customers. This program is PLN's support to Indonesia Free Waste 2020 campaign, also to develop collective awareness on 3R principle (reduce, reuse and recycle) of waste management.

1. 26 Februari /
26 February 2016
Pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden (Perpres)

No. 4 Tahun 2016 tentang Percepatan Pembangunan Infrastruktur Ketenagalistrikan

Pemerintah menugaskan PLN dengan memberikan dukungan berupa penjamin, percepatan perizinan dan non perizinan, penyediaan energi primer, tata ruang, penyediaan tanah, dan penyelesaian hambatan dan permasalahan, serta penyelesaian masalah hukum yang dihadapi dalam keseluruhan Proyek 35.000 MW.

The government issues President Regulation (Perpres) No.4 Year 2016 on Electricity Infrastructure Development Acceleration

The central government assigned PLN by giving support in the form of guarantor, permit and non-permit acceleration, prime energy supply, spatial, land supply, obstacles and problem solving, and law issues solving in the 35,000 MW Project.

Maret March

23 Maret 2016 / 23 March 2016
PLN Bekerja Sama dengan Polri dan KLHK Menjaga Pengamanan Aset dan Pengelolaan Lingkungan

Menyadari pentingnya pengamanan maupun proses pengawasan pengelolaan lingkungan di lokasi obyek vital

nasional, PLN bekerja sama dengan Kepolisian RI dan Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan mengadakan Lokakarya Pengamanan dan Pengelolaan Lingkungan Aset Obyek Vital Nasional, bertempat di Hotel Novotel, Balikpapan.

PLN Cooperation with the National Police and Ministry of Environment & Forestry in Securing Assets and Environmental Management

Realizing the importance of securing and observing environmental management in national vital

objects, PLN works together with the National Police and Ministry of Environment & Forestry held a National Vital Object Security and Environmental Management workshop in Novotel Hotel, Balikpapan.

Rangkaian Peristiwa Penting 2016

2016 Event Highlights

April

April

5 April / 5 April 2016
Presiden resmikan PLTS Wawama

Presiden Republik Indonesia Joko Widodo meresmikan Pembangunan PLTS Wawama Kecamatan Morotai Selatan, Maluku Utara (5/4). PLTS berkapasitas 350 kilo Watt peak (kWp) On Grid dengan pola operasi 12 jam ini, diharapkan mampu menghemat pemakaian BBM untuk PLTD sebanyak 28.930 liter per bulan.

The President Inaugurates Wawama PLTS (Solar Power Plant)

Republic of Indonesia President Joko Widodo inaugurates the construction of PLTS Wawama in South Morotai District, North Maluku (5/4). The 350 kilo Watt peak (kWp) On Grid solar power plant operates 12 hours and expected to save 28,930 liters of diesel for PLTD (Diesel Power Plant).

2 7 April / 7 April 2016
Kerja sama pembiayaan proyek Pembangkit Listrik Tenaga Bayu (PLTB)

Upaya pemanfaatan bayu sebagai tenaga pembangkit listrik di Indonesia, salah satunya diwujudkan PLN melalui penandatanganan financing

agreement antara PT UPC Sidrap Bayu Energy sebagai perusahaan pembangunan pembangkit, dengan The Overseas Private Investment Corporation (OPIC) yang merupakan lembaga keuangan pembangunan Pemerintah Amerika Serikat. Kesepakatan kerja sama pembiayaan proyek Pusat Listrik Tenaga Bayu (PLTB) ini berlangsung di PLN Kantor Pusat, Kamis (7/4).

Cooperation on Funding for Wind Power Electricity Center (PLTB)

One of the efforts to utilize wind as a source for power generation in Indonesia done by PLN is through the signing of financial agreement between PT UPC Sidrap Bayu Energy as powerplant construction company, with The Overseas Private Investment Corporation (OPIC), which is a United States government development financial body. The funding agreement for The Wind Power Electricity Center (PLTB) was held in PLN Head Office, Thursday (7/4).



21 April / 21 April 2016
Pencanangan Program Indonesia Terang (PIT)

Pencanangan Program Indonesia Terang di Desa Temel, Distrik Ayamarujaya, Kabupaten Maybrat, Papua Barat oleh Menteri ESDM Sudirman Said (21/4). PIT merupakan wujud upaya pemerintah dan PLN untuk bersatu dan fokus memenuhi kebutuhan listrik masyarakat di daerah terpencil agar dapat meningkatkan rasio elektrifikasi, khususnya di Indonesia Timur.

Declaration of Bright Indonesia Program (PIT)

The declaration of Bright Indonesia Program in Temel Village, Ayamarujaya District, Maybrat Regency, West Papua was done by Minister of Energy and Natural Resources Sudirman Said (21/4). PIT is an effort by the government and PLN to unite and focus to fulfill the electricity needs in remote areas to increase electrification ratio, especially in East Indonesia.

Mei

May

3 30 Mei / 30 May 2016
Kerja sama optimalkan EBT

PLN terus meningkatkan pemanfaatan EBT sebagai sumber tenaga pembangkit listrik. Guna mewujudkan upaya tersebut, PLN Regional Sumatera melakukan kesepakatan PPA dengan total kapasitas 115,6 Mega Watt (MW), serta penandatanganan kesepakatan Pengembangan Pembangkit EBT sebesar 14,7 MW, Senin (30/5).

Cooperation to Optimize EBT

PLN continues to increase the usage of renewable resources (EBT) as a source of electric generation. To actualize the effort, PLN Sumatra Region had a Power Purchase Agreement (PPA) with 115.6 Mega Watt (MW) total capacity, as well as 14.7 MW Renewable Resource Power Plant Development signing agreement, Monday (30/5).



Juni

June

4. 1 Juni / 1 June 2016
Presiden resmikan MPP di Bangka

PLN dukungan pemanfaatan Energi Baru Terbarukan dengan meluncurkan Bali Eco Smart Grid di Provinsi Bali sebagai Kawasan Nasional Energi Bersih. Smart Grid adalah sistem jaringan listrik cerdas yang mengintegrasikan pengelolaan pembangkitan dan distribusi listrik dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dua arah antara PLN sebagai produsen listrik dengan pelanggan sebagai konsumen.

President Jokowi Inaugurates MPP in Bangka

PLN supports the usage of New & Renewable Energy (EBT) with the launch of Bali Eco Smart Grid in Bali Province as Clean Energy National Area. Smart Grid is a smart electrical network system that integrates the electrical generation and distribution management by utilizing information and communication technology two ways between PLN as producer and customers as consumers.

5. 3 Juni / 3 June 2016
Pembangkit pertama program 35.000 MW beroperasi

Kunjungan Presiden Joko Widodo ke Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG) Dual Fuel Gorontalo kapasitas 100 Megawatt (MW). PLTG ini merupakan pembangkit pertama yang beroperasi dari Program 35.000 MW.

The First 35,000 MW Program Power Plant Operates

President Joko Widodo visited the 100 Megawatt (MW) Gorontalo Dual Fuel Gas Power Plant (PLTG). This PLTG is the first operating power plant from the 35,000 MW Program.

6. 10 Juni / 10 June 2016
Ground breaking PLTU Lontar 1x315MW

Presiden Joko Widodo melakukan Ground Breaking proyek PLTU Lontar 1x315MW pada Jumat (10/6) di desa Lontar, kecamatan Kemiri, Tangerang-Banten. Kapasitas PLTU ini sebesar 1x315MW dan memasok 3 subsistem untuk wilayah DKI Jakarta dan Banten yakni subsistem Balaraja, Subsistem Kembangan serta Subsistem Muara Karang-Gandul.

Ground Breaking of 1x315 MW Lontar Steam Power Plant (PLTU)

President Joko Widodo did a Ground Breaking for the 1 x 315 MW Lontar Steam Power Plant (PLTU) Project on Friday (10/6) in Lontar Village, Kemiri District, Tangerang-Banten. The PLTU capacity is 1 x 315 MW and will supply 3 subsystems for DKI Jakarta and Banten, namely Balaraja, Kembangan, Muara Karang-Gandul subsystems.

7. 11 Juni / 11 June 2016

Mulai gunakan mini LNG ke PLTDG Pesanggaran, PLN Mampu Hemat Biaya Pemeliharaan Rp60 M per Tahun

Kunjungan Presiden Joko Widodo ke Pembangkit Listrik Tenaga Diesel dan Gas (PLTDG) Pesanggaran Bali. Penggunaan pembangkit berkapasitas 200 MW ini merupakan bentuk nyata dari komitmen PLN Group dalam meningkatkan infrastruktur ketenagalistrikan Indonesia yang lebih bersih dan ramah lingkungan.

Starting to Use Mini LNG to PLTDG Pesanggaran, PLN Can Save IDR 60 Billion per Year in Maintenance Cost

President Joko Widodo visited Pesanggaran Bali Diesel and Gas Power Plant (PLTDG). The usage of this 200 MW power plant is PLN Group's real commitment to increase Indonesia's electricity infrastructure that is more environmental friendly.

8. 11 Juni / 11 June 2016
Ground breaking MPP Lombok

Presiden RI Joko Widodo melakukan groundbreaking proyek Mobile Power Plant (MPP) berkapasitas total 50 MW di Desa Taman Ayu, Kabupaten Lombok Barat. MPP 50 MW ini merupakan salah satu program strategis PLN yang tertuang dalam RUPTL 2015 - 2024.

Ground Breaking Lombok MPP

President Joko Widodo did a groundbreaking for Mobile Power Plant (MPP) project with total capacity of 50 MW in Taman Ayu Village, West Lombok Regency. The 50 MW MPP is one of PLN's strategic programs that is stated in RUPTL 2015-2024.



Rangkaian Peristiwa Penting 2016

2016 Event Highlights



7



8



9



10

16 Juni 2016 / 16 June 2016
 Dalam rangka bulan suci Ramadhan 1347 H, PLN mengundang lebih dari 10.000 anak yatim-piatu dan dhuafa di seluruh wilayah Indonesia dari Sabang sampai Merauke untuk menghadiri acara buka puasa bersama yang digelar serentak di berbagai tempat di wilayah-wilayah tersebut. Pada kesempatan tersebut, PLN juga menyalurkan dana santunan dengan total sekitar Rp4 miliar kepada panti-panti yatim-piatu dan dhuafa di seluruh Indonesia.

In the holy month of Ramadan 1437H, PLN invited more than 10,000 orphans and underprivileged people in all parts of Indonesia, from Sabang to Merauke, to attend iftar/fast breaking together in their respective areas. In the same opportunity, PLN also distributed IDR 4 billion funds to orphanages and underprivileged homes throughout Indonesia.

9. 21 Juni / 21 June 2016
 Raih Penghargaan The Best Indonesia Green Awards

PLN berhasil meraih penghargaan The Best Indonesia Green Awards (IGA) 2016 atas upaya PLN dalam pelaksanaan program yang mendukung pemeliharaan dan pelestarian lingkungan. Penyerahan penghargaan diberikan oleh perwakilan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan didampingi Chairman La Tofi School of CSR, kepada Kepala Satuan Komunikasi Korporat I Made Suprateka di Jakarta, (21/6).

Achieved The Best Indonesia Green Awards

PLN successfully achieved The 2016 Best Indonesia Green

Awards (IGA) for its actualizing programs that supports environmental maintenance and preservation. The award was given by representative from Ministry of Environment and Forestry along with Chairman of La Tofi School of CSR to Head of Corporate Communications Unit I Made Suprateka in Jakarta.

10. 29 Juni / 29 June 2016
 Kerja sama kredit sindikasi

Tiga BUMN Perbankan yang terdiri dari BRI, Bank Mandiri dan BNI menyalurkan pembiayaan Kredit Modal Kerja (KMK) Talangan Subsidi sebesar Rp15 triliun kepada PLN guna mendukung Program Kelistrikan 35.000 MW. Sedangkan fasilitas Non Cash Loan (NCL) sebesar Rp12 triliun digunakan untuk

membantu proses pengadaan Perseroan dan grup usaha dan fasilitas treasury line sebesar USD950 juta digunakan untuk pembayaran kewajiban valuta asing dan kebutuhan hedging atas kewajiban valuta asing sesuai PBI No. 16/21/PBI/2014.

Syndication Credit Cooperation

Three state owned banks, namely BRI, Bank Mandiri and BNI, distributed Subsidized Bailout Work Capital Credit (KMK) of IDR 15 trillion to PLN to support the 35,000 MW Electricity Program. The state owned banks synergy for the funding is a commitment implementation of the company to support infrastructure building program, as a foundation of the nation's independence. This cooperation also shows the state owned banks trust in PLN.

Agustus

August

25 Agustus 2016 /

25 August 2016
PLN Raih Social Business Innovation dan Green CEO Award 2016

PLN meraih Social Business Innovation Award 2016 untuk kategori pembangkit listrik dengan program penghematan energi. Selain itu, penghargaan untuk kategori Green CEO Award 2016 diraih oleh Direktur Utama PLN Sofyan Basir. Pada kesempatan yang sama, anak perusahaan PLN, seperti PT PJB dan PT IP mendapatkan penghargaan yang berkaitan dengan program efisiensi energi serta teknologi ramah lingkungan.

PLN Achieved the 2016 Social Business Innovation dan Green CEO Award

PLN Achieved the 2016 Social Business Innovation Award for power plant with energy savings program category. Other than that, the 2016 Green CEO Award is given to PLN President Director Sofyan Basir. In the same opportunity, PLN subsidiaries such as PT PJB and PT IP were presented with awards related to energy efficiency and environmental friendly programs.

September

September

15.8 September /

8 September 2016
PPLN raih penghargaan Indonesia Capital Human Study

PLN meraih penghargaan dari Indonesia Capital Human Study (IHCS) 2016 untuk kategori Best Reward Management Initiative dan Best Employee Engagement.

PLN Achieved Human Capital Award

PLN was presented an award from 2016 Indonesia Capital Human Study (IHCS) for Best Reward Management Initiative and Best Employee Engagement categories.

9 September /

9 September 2016
PLN tandatangani pembangunan PLT Biomassa pertama di Kalbar

PLN berkomitmen membangun Pembangkit Listrik Tenaga Biomassa (PLTBiomassa) berkapasitas 10 megawatt (MW) di Kalimantan Barat (Kalbar). Pembangkit yang berlokasi di Desa Wajok, Siantan, Kabupaten Mempawah ini merupakan pembangkit biomassa pertama yang dibangun di Kalbar dengan biaya investasi sebesar Rp250 miliar dan target pembangunan 14 bulan.

PLN Signs the Construction of the

First Biomass Power Plant in West Kalimantan.

PLN is committed to build a 10 Megawatt (MW) Biomass Power Plant in West Kalimantan (Kalbar). The Power Plant located in Wajok Village, Siantan, Mempawah Regency is the first biomass power plant in West Kalimantan with an investment of IDR 250 billion with 14 months construction target.

19 September /

19 September 2016
PPLN kerjasama dengan Vestas-Equis untuk bangun PLTBayu

Penandatanganan perjanjian jual beli tenaga listrik antara PLN, Vestas dan Equis untuk membangun PLTBayu berkapasitas 60 MW di Jeneponto, Sulawesi Selatan. penandatanganan berlangsung di Copenhagen, Denmark. Nilai investasi pembangunan PLTBayu ini mencapai USD 130 hingga 140 juta dengan menggunakan sistem kerja sama Build, Operate, and Transfer (BOT) selama 30 tahun ke depan.

PLN Establishes Cooperation with Vestas-Equis to Construct the 60 MW Jeneponto Solar Power Plant

The electricity purchase agreement signing between PLN, Vestas and Equis to construct the 60 MW capacity solar power plant in Jeneponto, South Sulawesi. The agreement signing was held in Copenhagen, Denmark. The investment value to



build the solar power plant reaches 130 to 140 million USD using the Build, Operate, and Transfer scheme for the next 30 years.

23 September 2016 /

23 September 2016
PLN Peroleh Dukungan Penuh dari Pemprov, Kejati dan BIN Kepulauan Riau untuk Percepat Pembangunan Transmisi dan Gi di Bintan

Penarikan jalur transmisi 150 kV Tanjung Uban-Sri Bintan 28 kmr, Sri Bintan-Air Raja 38 kmr dan Air Raja-Kijang 20 kmr berhasil dipercepat dari target dua tahun menjadi tiga bulan. Percepatan pembangunan transmisi tersebut merupakan hasil sinergi, koordinasi dan kerjasama yang sangat baik antara PLN dengan Pemerintah Provinsi,

Kejaksanaan Tinggi, dan Badan Intelijen Negeri Kepulauan Riau.

PLN Received Full Support from Provincial Government, High Prosecutor Office and BIN Riau Islands (Kepri) to Accelerate Transmission and Substation Construction in Bintan.

150 kV Tanjung Uban-Sri Bintan 28 KM and Air Raja-Kijang 20 KM transmission lines completion was accelerated from initial target of two years to three months. The acceleration was a result of the excellent synergy, coordination and cooperation from PLN, Provincial Government, High Prosecutor Office and National Intelligence Body of Riau Islands.

Rangkaian Peristiwa Penting 2016

2016 Event Highlights

November

November

16 November /
16 November 2016

Kerja sama pekerjaan studi kelayakan pola penyediaan pasokan gas

Kepala Satuan Gas dan Bahan Bakar Minyak (BBM) PLN Chairani Rachmatullah menandatangani perjanjian kerja sama dengan Regional Manager Kellogg Brown and Root (KBR) Indonesia Keith Garry yang disaksikan oleh Direktur Pengadaan PLN Supangkat Iwan Santoso dan Presiden KBR Asia Pasifik Greg Conlon di PLN Kantor Pusat. Kerja sama tersebut dilakukan untuk pekerjaan studi kelayakan pola penyediaan pasokan gas untuk Pembangkit Listrik di seluruh Indonesia dan desain engineering untuk infrastruktur penyediaan pasokan Gas ke PLTG di Wilayah Indonesia Timur.

Gas Supply Pattern Feasibility Study Work to Power Plants in Indonesia Cooperation

PLN Head of Gas and Fuel Unit Chairani Rachmatullah signed an agreement with Kellogg Brown and Root (KBR) Indonesia Regional Manager Keith Garry witnessed by PLN Procurement Director Supangkat Iwan Santoso and KBR Asia Pacific President Greg Conlon in PLN Head Office. The cooperation is done for gas supply pattern feasibility study work to power plants in Indonesia and engineering design for gas supply infrastructures to gas power plants (PLTG) in East Indonesia.

24 November /
24 November 2016

PLN Terima Penghargaan Government Contracting Agency (GCA) 2016

PLN memperoleh penghargaan dari Kementerian Keuangan karena telah berhasil menyelesaikan Program Implementasi Kerja Sama Pemerintah Swasta (KPS)/Private Project Partnership (PPP) pada Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) Batang 2x1.000 MW.

PLN Receives 2016 Government Contracting Agency (GCA) Award from Indonesia Finance Minister Sri Mulyani

PLN received an award from Ministry of Finance as successfully applied the Private Project Partnership (PPP) Program in the Batang 2 x 1,000 MW Steam Power Plant (PLTU).

Desember

December

5 Desember / 5 Desember 2016
Kerja sama pengembangan PLTSa di 7 Kota

PLN menandatangani nota kesepahaman perjanjian jual-beli listrik dari Pusat Listrik Tenaga Sampah (PLTSa) dengan 7 Pemerintah Daerah dan Kota percepatan yang termasuk dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 18 Tahun 2016, Senin (5/12). Ketujuh kota tersebut, yaitu DKI Jakarta, Tangerang, Bandung, Semarang, Surakarta, Surabaya dan Makassar. Untuk DKI Jakarta, rencananya akan dibangun PLTSa berkapasitas 4x10 MW, sedangkan enam kota lainnya masing-masing berkapasitas 10 MW..

Cooperation to Develop PLTSa in 7 Cities

PLN signed a purchase-sell Memorandum of Understanding agreement from Waste Electricity Centers (PLTSa) with seven provincial and city governments which is included in President Regulation (Perpres) Number 18 Year 2016, Monday (5/12). The seven cities are DKI Jakarta, Tangerang, Bandung, Semarang, Surabaya, and Makassar. For DKI Jakarta, the plan is to build 4x10 MW PLTSa and 10 MW in the other 6 cities.

7 Desember 2016 /
7 December 2016

PLN Raih 17 Proper Hijau

Sebanyak 17 unit pembangkit yang dikelola PLN bersama Anak Perusahaan, yakni PT IP dan PT PJB, berhasil meraih penghargaan Proper Hijau dalam Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan (Proper) dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK) Republik Indonesia tahun 2016. Penghargaan tersebut diserahkan langsung oleh Menteri LHK Siti Nurbaya Bakar.

PLN Achieves 17 Green Proper

17 power plants managed by PLN with its subsidiaries, namely PT IP and PT PJB, successfully achieved Green Proper award in Company Performance Ranking Rating (Proper) from Ministry of Environment and Forestry Republic of Indonesia in year 2016. The award was directly presented by Minister of Environment and Forestry Siti Nurbaya Bakar.

20 Desember /
20 December 2016

PLN raih peringkat 2 keterbukaan informasi publik

Konsistensi dan komitmen PLN dalam pengelolaan perusahaan yang terbuka dan transparan melalui implementasi Undang-Undang (UU) No. 14 Tahun 2008 tentang KIP. Dengan skor 82,35 dari total skor 100 dalam assessment KIP yang diselenggarakan oleh Komisi Informasi Pusat, PLN menempati peringkat 2 (dua) untuk kategori badan publik BUMN. Penghargaan diserahkan oleh Wakil Presiden RI Jusuf Kalla kepada Direktur Utama PLN Sofyan Basir di Istana Wakil Presiden RI.

PLN Achieved 2nd Rank in Public Information Openness

PLN's consistency and commitment in managing an open and transparent company as an implementation of Law no. 14 Year 2008 on KIP. With a score of 82.35 from a total score of 100 in KIP assessment which is held by the Center Information Commission, PLN was ranked number 2 (two) for State Owned Enterprise (BUMN) public body. The award was presented by Indonesia's Vice President Jusuf Kalla to PLN President Director Sofyan Basir in the Vice President Palace.

Desember / December 2016

PLN berhasil operasikan 8 pembangkit listrik tenaga gas/mobile plant (PLTG/MPP) total 500 MW.

8 pembangkit yang sudah beroperasi adalah MPP Jeranjang - Lombok 2 x25 MW, MPP Air Anyir - Bangka 2 x 25 MW, MPP Tarahan - Lampung 4 x 25 MW, MPP Nias 1 x 25 MW, MPP Pontianak 4 x 25 MW, MPP Balai Pungut - Riau 3 x 25 MW, MPP Suge - Belitung 1 x 25 MW dan terakhir Paya Pasir Medan 3 x 25 MW yang baru masuk ke sistem kelistrikan Medan unit #1 pada 9 Desember 2016, unit # 2 pada 13 Desember 2016, dan terakhir unit #3 pada 16 Desember 2016.

PLN successfully operated 8 gas power plant/mobile plant (PLTG/MPP) with a total of 500 MW.

The 8 power plants that has started to operate are 2 x 25 MW Jeranjang - Lombok MPP, 2 x 25 MW Air Anyir - Bangka MPP, 4 x 25 MW Tarahan - Lampung MPP, 4 x 25 MW Pontianak MPP, 3 x 25 MW Balai Pungut - Riau MPP, 1 x 25 MW Suge - Belitung MPP, and 3 x 25 MW Paya Pasir Medan MPP which was just included to Medan Unit #1 electricity system on 9 December 2016, unit #2 on 13 December 2016, and unit #3 on 16 December 2016.



04

Kinerja Keberlanjutan

Sustainability Performance



-
- | | |
|---|---|
| 68 Ekonomi
Economy | 130 Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Health and Safety Performance |
| 80 Sosial & Masyarakat
Social & Community Affairs | 138 Tata Kelola
Governance |
| 90 Perlindungan Lingkungan
Environmental Preservation | 156 Tanggung Jawab Konsumen
Responsibility to Consumer |
| 106 Sumber Daya Manusia
Human Resource | |
-



Keberhasilan PLN dalam menambah kapasitas pembangkitan untuk memenuhi kebutuhan listrik yang terus meningkat, dan pada saat yang sama melaksanakan produksi dan distribusi tenaga listrik secara efisien untuk mengurangi beban subsidi listrik oleh Pemerintah, merupakan faktor penting dalam memastikan keberlanjutan PLN ke depan.

The ability of PLN to expand its generating capacity to meet the increasing demand for electricity, while engaging in the production and distribution of electricity in an efficient manner so as to reduce the burden of electricity subsidy on the part of the Government, are key factors that will determine PLN sustainability going forward.

Ekonomi

Economy





PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengemban tanggung jawab untuk mengelola dan mendistribusikan listrik kepada seluruh masyarakat Indonesia. Tanggung jawabnya tersebut berimplikasi pada operasional PLN dalam menghantarkan tenaga listrik dengan harga yang terjangkau ke seluruh pelosok Indonesia di satu sisi, sementara di sisi lain harus menjalankan bisnis yang dituntut untuk menghasilkan laba, selain harus bisa melakukan investasi dalam rangka ekspansi usaha.

Keberlanjutan PLN dengan demikian sedikit banyak akan tercermin dari kemampuannya dalam mengelola aspek keuangan perusahaan, selain peningkatan yang berkesinambungan dalam aspek operasional pembangkitan dan distribusi tenaga listrik. [G4-DMA]

Perkembangan Kondisi Ekonomi

Sepanjang tahun 2016, kondisi perekonomian di tingkat global masih relatif belum stabil, seperti nampak dari pertumbuhan yang tidak merata di antara berbagai perekonomian utama dunia. Di antara negara-negara maju, Amerika Serikat mencatat perbaikan ekonomi, sementara pertumbuhan ekonomi Jepang dan Tiongkok tercatat melambat.

PLN is a State Owned Enterprise, responsible for managing and distributing electricity to the entire Indonesian population. This responsibility has an implication on PLN to deliver affordable electricity to all corners of Indonesia on one hand, and on the other hand, the Company must be profitable and be able to invest in the expansion of the business.

PLN continuity is reflected in its ability to manage the company's finances, as well as make continuous improvements to the operational aspects of electrical power generation and distribution. [G4-DMA]

Developments in the Economy

Throughout 2016, the global economy remained relatively unstable, demonstrated by uneven economic growth in the world's major economies. Among the developed countries, the United States recorded positive economic growth while Japan's and China's economies slowed down.

Di tengah situasi perekonomian global yang masih dalam proses pemulihan, perekonomian Indonesia menunjukkan kinerja yang membaik. Pada tahun 2016, pertumbuhan PDB Indonesia tercatat sebesar 5,02%, lebih baik dibandingkan dengan tahun 2015 yang sebesar 4,79%. Pertumbuhan ekonomi yang membaik tersebut didukung oleh sektor konsumsi domestik dan meningkatnya investasi, khususnya bangunan.

Perkembangan perekonomian di tingkat global dapat berpengaruh kepada PLN mengingat harga energi primer yang digunakan untuk pembangkit tidak bisa terlepas dari sentimen global. Begitu juga dengan pergerakan suku bunga akibat fluktuasi sentimen pasar keuangan global, yang akan berpengaruh pada biaya pendanaan (cost of fund) PLN yang menerbitkan obligasi untuk mendanai investasi barang modalnya.

Kinerja Keuangan PLN

Nilai pendapatan dari penjualan tenaga listrik pada tahun 2016 mencapai Rp214.139,83 miliar, naik 2,05% dari tahun sebelumnya sebesar Rp209.844,54 miliar, sebagai dampak dari meningkatnya penjualan tenaga listrik (GWh), pertumbuhan jumlah pelanggan, dan penambahan daya tersambung.

Penjualan tenaga listrik tahun 2016 tercatat mengalami pertumbuhan sebesar 6,49% dibandingkan tahun sebelumnya, menjadi sebesar 216.004 GWh. Jumlah pelanggan listrik bertambah sebanyak 3.114.513 pelanggan menjadi sebanyak 64,28 juta pelanggan pada tahun 2016, sedangkan penambahan daya tersambung di tahun 2016 sebesar 7.764 MVA, mengalami peningkatan sebesar 7,29% dibandingkan tahun sebelumnya.

Pertumbuhan jumlah pelanggan di tahun 2016 tersebut membuat rasio elektrifikasi secara nasional menjadi sebesar 89,10% (tidak termasuk pelanggan non-PLN) dari angka tahun sebelumnya sebesar 86,20%.

Jika ditambahkan pelanggan non-PLN, maka rasio elektrifikasi meningkat dari 88,30% di tahun 2015 menjadi 91,28% di tahun 2016.

Penerapan *automatic tariff adjustment* membuat harga jual rata-rata penjualan tenaga listrik pada tahun 2016 menjadi sebesar Rp994/kWh atau 4,12% di bawah harga rata-rata tahun 2015 sebesar Rp1.035/kWh.

In the midst of the global economy, that was still recovering, Indonesia's economy improved. In 2016, Indonesia's GDP was recorded at 5.02%, better than the 4.79% of 2015. Positive economic growth was supported by the increase in domestic consumption and investments, mainly building construction.

The global economic situation can affect PLN considering the prime energy price that is used for power generation is tied to global sentiment. The interest rate changes due to global financial market sentiment, will also affect the cost of funds for PLN who must show an obligation to fund its investments.

PLN Financial Performance

The revenue from electrical power sales in 2016 reached Rp214,139.83 billion, an increase of 2.05% compared to the previous year's figure of Rp209,844.54 billion. This was a result of increased sales (GWh), an increasing number of customers, and existing customers' power upgrades.

Sales in 2016 achieved a 6.49% increase compared to the previous year, reaching 216,004 GWh. The number of customers grew by 3,114,513, reaching 64.28 million customers in 2016, while the power upgrade in 2016 was recorded at 7,765 MVA, an increase of 7.29% compared to the previous year.

The increase of customers in 2016 drove the national electrification ratio up to 89.10% (excluding non-PLN customers), an increase from 86.20% in the previous year.

If it is added with non-PLN customers, so electrification ratio improved from 88.30% in 2015 to 91.28% in 2016.

The application of automatic tariff adjustment caused the average sales in 2016 to become IDR 994kWh or a drop of 4.12% from 2015 average of IDR 1,035/kWh.

Distribusi Perolehan Nilai Ekonomi

Distribusi perolehan nilai ekonomi PLN dalam dua tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini: [G4-EC1]

Economic Value Distribution

PLN's economic value distribution in the past two years can be seen in the following table: {G4-EC1}

Keterangan	2016 (Rp miliar) (Billion Rp)	2015 (Rp miliar) (Billion Rp)	+/- (%)	Remarks
Perolehan Nilai Ekonomi:				Economic Value Generated:
Pendapatan Penjualan Listrik	214.140	209.845	2,05	Sales Revenue
Subsidi Listrik dari Pemerintah	60.442	56.553	6,88	Government Subsidy
Pendapatan Bunga Bank dan Deposito	579	627	(7,79)	Bank & Deposit Interest Income
Laba dari Entitas Anak / Asosiasi	457	689	(33,60)	Profits from Subsidiary/Associates
Pendapatan/ (Pengeluaran) Selisih Kurs	4.195	(16.230)	125,85	Foreign Exchange Rate Gains/Losses
Pendapatan Lain-lain, termasuk penyambungan	10.409	9.251	12,53	Other Income
Jumlah Nilai Ekonomi Diperoleh	290.222	260.734	11,31	Total Economic Value Generated:
Pendistribusian Nilai Ekonomi:				Total Economic Value Generated:
Biaya Operasional (Tidak Termasuk Biaya Pegawai dan Penyusutan)	204.277	204.273	0,002	Operational Cost (excluding employee cost and depreciation)
Gaji Karyawan dan Benefit Lainnya	22.660	20.321	11,51	Employees salary and other benefits
Pembayaran kepada Penyandang Dana				Payment to Funders
Pemegang Saham	2.138	3.962	(46,05)	Share Holders
Bank (Bunga Pinjaman)	18.703	17.536	6,65	Bank (Interest)
Jumlah Pembayaran kepada Penyandang Dana	20.841	21.499	(3,06)	Total Payment to Funders:
Pengeluaran untuk Pemerintah (Pajak, Royalty, dsb)	28.872	22.049	30,94	Government Expenses (Tax, Royalty, etc)
Pengeluaran untuk Masyarakat	102,18	37	177,28	Expenses for Public
Jumlah Nilai Ekonomi Yang Didistribusikan	274.614	264.216	3,94	Total Economic Value Distributed:
Nilai Ekonomi yang Ditahan Sebelum Dividen	15.608	(3.482)	548,24	Economic Value Retained Before Dividends
Nilai Ekonomi yang Ditahan	13.470	(7.444)	280,94	Economic Value Retained

Kontribusi pada Negara

Selain menjalankan tugas penyediaan listrik dengan optimal, setiap tahun PLN memberikan berbagai jenis kontribusi kepada negara dalam bentuk pajak, dividen (saat mencatatkan laba), retribusi, iuran tetap, dan bea masuk. Total pajak (badan) yang dibayarkan kepada negara pada tahun 2016 adalah sebesar Rp2.138 miliar atau turun 46,05% dari pajak tahun 2015 yang sebesar Rp3.962 miliar.

Sesuai dengan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan (RUPST) tanggal 30 Juni 2016, PLN membagikan dividen kepada negara sebesar Rp2.137,75 miliar yang disisihkan dari laba bersih tahun buku 2015.

Contribution to the Nation

Besides providing electricity, every year PLN contributes to the nation in the form of tax, dividends (when profitable), retributions, fixed fees and import duty. The total tax paid to the country in 2016 was Rp2,138 billion, a drop of 46.05% from 2015 which was Rp3,962 billion.

According to the Yearly General Meeting of Shareholders on 30 June 2016, PLN distributed Rp2,137.75 billion in dividends to the country, derived from the profits of Year 2015.

Subsidi Listrik [G4-EC4]

Sesuai dengan penugasan sebagai pelaksana Public Service Obligation (PSO) di bidang penyediaan tenaga listrik, PLN mendapatkan subsidi dari pemerintah. Hal ini karena PLN wajib menyediakan tenaga listrik dengan harga jual yang terjangkau oleh seluruh pelanggannya, walaupun harga jual tersebut berada di bawah rata-rata biaya penyediaan tenaga listrik (BPP).

Subsidi ini diperhitungkan berdasarkan pada selisih negatif antara harga jual rata-rata dari masing-masing golongan tarif dikurangi biaya pokok penyediaan tenaga listrik dari masing-masing golongan tarif.

Penentuan besaran subsidi listrik tetap dilakukan melalui serangkaian proses yang melibatkan masukan dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK - RI), yang telah mendapatkan akses terhadap pencatatan pembukuan keuangan PLN sesuai kerja sama antara BPK dan PLN dan pembahasan intensif antara PLN, Dirjen Ketenagalistrikan, Kementerian Keuangan dan DPR.

Sampai akhir tahun 2016, sebagian pelanggan PLN masih membayar penggunaan tenaga listrik dengan tarif subsidi, karena membayar pemakaian daya dengan tarif di bawah biaya pokok penyediaan. Tahun 2016 nilai rata-rata BPP adalah sebesar Rp1.265/kWh. Sementara harga rata-rata relatif tarif listrik yang dikenakan sebesar Rp994/kWh, turun dibandingkan tahun 2015 yang sebesar Rp1.035/kWh.

Realisasi subsidi di tahun 2016 adalah sebesar Rp60,44 triliun atau lebih tinggi 6,88% dibandingkan tahun 2015 yang sebesar Rp56,55 triliun. Penurunan nilai subsidi tersebut merupakan dampak langsung dari kebijakan pencabutan subsidi energi yang diterapkan Pemerintah melalui penyesuaian TTL secara berkala.

Di sisi lain, pencairan subsidi sebesar Rp60,44 triliun tersebut menunjukkan komitmen dukungan Pemerintah terhadap PLN agar tetap merealisasikan investasi pengembangan ketenagalistrikan, tetap menyalurkan listrik kepada masyarakat yang kurang mampu dan menjaga rasio kecukupan modal terhadap hutang sesuai persyaratan pinjaman yang ditentukan.

Dalam rangka mengurangi besaran subsidi yang dialokasikan oleh Pemerintah, PLN terus berupaya meningkatkan kinerja operasional, meningkatkan efisiensi untuk menekan beban pengeluaran agar kinerja pembangkitan dan penyaluran distribusi tenaga listrik semakin optimal. Beberapa parameter yang dijadikan rujukan perbaikan kinerja, mencakup diantaranya: perbaikan rasio bauran, penurunan susut jaringan/distribusi, ketepatan COD, tercapainya indeks EAF yang optimal. Pencapaian parameter tersebut membuat BPP menurun, sehingga jumlah subsidi dapat dikurangi.

Electricity Subsidy [G4-EC4]

As a Public Service Obligation (PSO) entity in the electricity sector, PLN receives a subsidy from the government. This is due to the fact that PLN must provide affordable electricity to all of its customers, although the selling price is below the cost of supply.

This subsidy is calculated based on the negative differences between the average sales price of each tariff class less the cost of production.

The amount of subsidy has to go through a process that involves the Republic of Indonesia's Audit Board (BPK-RI), which has access to PLN financial records, the cooperation between Indonesia's Audit Board and PLN, and intensive discussion between PLN, the Electricity Directorate General, Ministry of Finance, and the House of Representatives (DPR).

Until the end of 2016, some PLN customers still paid subsidized electricity bills, which were below the cost of supply. In 2016, the average cost of supply was Rp1,265/kWh. The average price was Rp994/kWh, reduced from Rp1,035/kWh in 2015.

The actual subsidy for 2016 was Rp60.44 trillion or more than 6.88% compared to 2015 which was Rp56.55 trillion. The reduction in the subsidy is a result of the government regulation to gradually eliminate energy subsidies.

On the other hand, the subsidy of Rp60.44 trillion shows the government's commitment to PLN to continue to invest in electrical power development, to supply electricity to low income citizens, and to keep capital ratio to debt in line with the specified requirements.

To reduce the subsidy allocated by the government, PLN strives to improve its operational performance, increase efficiency to reduce expenses in order to optimize power generation and electrical power distribution. Several parameters are laid out as a reference: improved mix ratio, decreased network/distribution losses, COD accuracy, and realization of optimal EAF index. The achievement of these parameters has resulted in the cost of supply decreasing, thus reducing the size of the subsidy.

Meningkatkan Kinerja Operasional

Terdapat keterkaitan yang erat antara laju pertumbuhan ekonomi dengan ketersediaan infrastruktur, termasuk infrastruktur ketenagalistrikan. Kekurangan tambahan daya akan berakibat pada terjadinya pemadaman bergilir, seperti yang terjadi di beberapa daerah tertentu saat ini, yang laju pertumbuhan pasokan daya listriknya, sama atau lebih rendah dari pertumbuhan ekonomi.

Dengan memperhitungkan proyeksi pertumbuhan ekonomi 6-7% setahun, dalam lima tahun ke depan dibutuhkan tambahan kapasitas listrik sebesar 35.000 MW atau 7.000 MW per tahun. Oleh karena itu, pemerintah tidak memiliki pilihan lain kecuali harus menambah kapasitas listrik sebesar 35.000 MW. Program kelistrikan ini menjadi program strategis nasional yang dikukuhkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019.

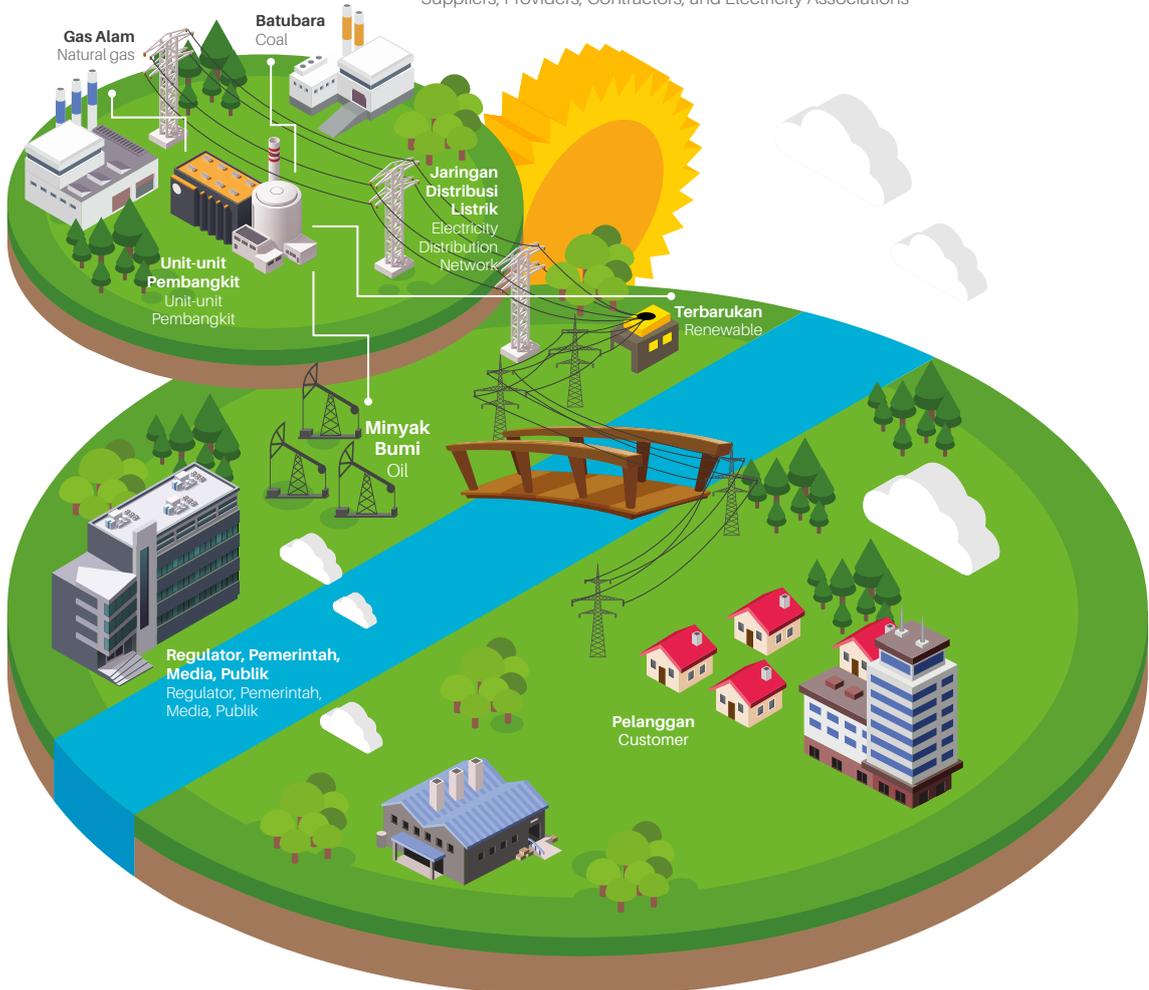
Improving Operational Performance

There is a close relationship between economic growth and infrastructure availability, which includes electricity. Additional power shortage will result in rolling black-outs in several areas, where the additional electrical supply is equal to or lower than the economic growth.

With an economic growth projection of 6-7% per year, 35,000 MW of additional electrical power is needed in the next five years, or an average of 7,000 MW per year. Therefore, the government has no other choice but to add 35,000 MW of electricity capacity. This electricity program is a national strategic program which is documented in the 2015-2019 National Medium Term Development Plan.

Bagaimana Listrik Sampai ke Rumah Anda (G4-12) How Electricity Reaches Your Home (G4-12)

Supplier, Pemasok, Kontraktor dan Asosiasi Kelistrikan
Suppliers, Providers, Contractors, and Electricity Associations



Kemajuan yang dicapai sampai dengan tahun 2016 terkait Program pembangkit 35.000 MW disajikan pada bagian terpisah dalam Laporan Keberlanjutan ini.

- **Kapasitas Terpasang**

Kapasitas terpasang pembangkit sampai dengan akhir tahun 2016 adalah sebesar 54.664,50 MW, naik 7,48% dibandingkan tahun 2015 yang mencapai 50.859,28 MW. Komposisi kapasitas terpasang adalah milik sendiri 72,78%, swasta (IPP) 20,80%, dan sewa 6,42%.

- **Produksi Tenaga Listrik**

Pada tahun 2016, produksi tenaga listrik mencapai 248.611 GWh, naik 6,25% dibandingkan dengan tahun 2015 yang sebesar 233.982 GWh. Komposisi produksi tenaga listrik tahun 2016 yang berasal dari pembangkit sendiri memberikan kontribusi 66,96% dari total produksi. Sisanya berasal dari pembelian listrik swasta 26,06% dan pembangkit sewa 6,98%.

- **Susut Jaringan**

Susut jaringan merupakan konsekuensi dari semakin meningkatnya beban pada jaringan tenaga listrik baik pada jaringan transmisi maupun jaringan distribusi. Pertumbuhan beban memberikan kontribusi terhadap meningkatnya susut, namun demikian beberapa upaya yang dilakukan antara lain: investasi dan perbaikan pada jaringan, baik pada jaringan transmisi maupun distribusi, berhasil menekan kenaikan susut akibat pertumbuhan beban.

Realisasi pencapaian susut jaringan pada tahun 2016 adalah 9,48%, lebih rendah dibandingkan tahun 2015 yang sebesar 9,77%.

Mendorong Pertumbuhan Perekonomian Lokal

PLN melakukan aktivitas pembangkitan, transmisi dan distribusi tenaga listrik melalui berbagai unit kerja dan operasional yang berlokasi di seluruh wilayah Indonesia. Aktivitasnya tersebut memberikan kontribusi baik langsung maupun tidak langsung terhadap perekonomian daerah setempat dimana unit kerja PLN beroperasi.

PLN berkontribusi langsung pada pertumbuhan perekonomian daerah melalui pembayaran pajak kendaraan bermotor atas seluruh armada kendaraan operasional yang beroperasi di daerah, sehingga turut menyumbang pada komponen pendapatan asli daerah (PAD). [G4-DMA][G4-EC8]

The progress achieved in 2016 in relation to the 35,000 MW generation program is reported separately in this Sustainability Report.

- **Installed Capacity**

Power plant installed capacity until the end of 2016 was 54,664.50 MW, an increase of 7.48% compared to 2015 which was 50,859.28 MW. The composition of installed capacity was 72.78% self-owned, private (IPP) 20.80% and rented 6.42%.

- **Electrical Power Production**

In 2016, electrical power production reached 248,611 GWh, an increase of 6.25% compared to 2015 which was 233,982 GWh. The composition of electrical power from company- owned power plants was 66.96% of total production. The remainder was purchased from private companies (26.06%) and power plant rental (6.98%).

- **Network Loss**

Network loss is a consequence of increasing the load in the electricity transmission and distribution networks. The increase in load contributed to an increase in loss ; nevertheless, efforts made were: investment in and repair of networks, both transmission and distribution, which was successful in reducing the loss rate due to load increase.

Realization of network loss in 2016 was 9.48%, lower than in 2015, which was 9.77%.

Supporting Local Economic Growth

PLN's activities in generating, transmitting and distributing electrical power is carried out by various work and operational units throughout Indonesia. The activities contribute directly or indirectly to the local economy where PLN units operate.

PLN contributed directly to local economic growth through vehicle tax payment for all operational vehicles in the area, thus contributing to locally generated revenue (PAD). [G4-DMA][G4-EC8]

Selain itu, unit-unit kerja PLN juga menyerap tenaga kerja lokal di masing-masing daerah tempatnya berlokasi, sehingga berkontribusi pada peningkatan taraf hidup masyarakat setempat. Bahkan, mengingat pentingnya aspek penyerapan tenaga kerja lokal, PLN mempertimbangkan besaran penyerapan tenaga kerja lokal dalam memilih mitra pemasok maupun mitra kerja kontraktor pembangunan dan pemeliharaan pembangkit.

PLN juga memberikan kesempatan kepada usaha kecil dan koperasi setempat yang memiliki kompetensi untuk berperan serta dengan mengerjakan beberapa jasa tertentu sebagai mitra pemasok. Kebijakan ini secara tidak langsung akan berdampak terhadap pemberdayaan ekonomi setempat.

Selain kontribusi PLN melalui pembayaran berbagai pajak daerah serta penyerapan tenaga kerja baik secara langsung oleh unit kerja PLN setempat maupun tenaga kerja dari para mitra kerja dan pemasok PLN di masing-masing daerah, pelaksanaan proyek-proyek ketenagalistrikan oleh PLN, termasuk melalui Program Pembangkit 35.000 MW, juga akan berdampak pada peningkatan keandalan pasokan listrik.

Adanya pasokan listrik yang andal dan dalam jumlah yang memadai akan berdampak positif pada kegiatan perekonomian, termasuk peningkatan aktivitas perdagangan dan produksi. Pada akhirnya, hal ini akan mendorong pertumbuhan perekonomian lokal dan dengan demikian, meningkatkan kesejahteraan masyarakat di berbagai daerah yang telah memperoleh pasokan listrik PLN.

Mendukung Perkembangan Industri Ketenagalistrikan Nasional

Realisasi proyek-proyek ketenagalistrikan oleh PLN juga memberi dampak langsung berupa tumbuh dan berkembangnya berbagai industri yang berhubungan dengan kegiatan pembangkitan maupun transmisi dan distribusi tenaga listrik. [G4-EC8]

Dengan area operasional yang meliputi seluruh wilayah Indonesia, PLN berupaya membangun interaksi positif dengan para mitra kerja kontraktor dan pemasok. Jumlah mitra kerja yang terlibat dalam interaksi dengan operasional Perseroan cukup besar bergantung pada besaran unit bisnis dan kompleksitas pekerjaan di wilayah regional masing-masing.

Other than the above, PLN work units also absorb local manpower in each of its operating areas, therefore giving a boost to the welfare of the local population. Considering the importance of absorbing local manpower, PLN considers the ratio of local manpower absorption when selecting vendors and contractors.

PLN also gives opportunities to local small businesses and cooperatives that are competent enough to be involved as service providers. This policy has an indirect, positive effect on the local economy.

Besides contributing to local tax collection and absorbing local manpower directly by PLN's work units or indirectly through PLN's partners and vendors in each area, the execution of the projects, including the 35,000 MW Generation Program, will have an impact on the enhancement of reliability in electricity supply.

Reliable electricity supply in sufficient amounts will impact positively on the economy, including trade and production. Eventually, this will spur local economic growth and increase the people's welfare in the areas that receive electricity from PLN.

Supporting National Electricity Industry Development

The realization of electricity projects by PLN also had a direct impact on the growth of various industries related to electrical power generation, transmission and distribution. [G4-EC8]

With operating areas throughout Indonesia, PLN seeks to build positive relationships with contractors and vendors. The number of partners involved with the Company depends on the business unit and work complexity in each area.

Hubungan PLN dengan para mitra berdasar pada azas profesionalisme, dengan mempertimbangkan berbagai persyaratan yang mencakup standar mutu, sistem manajemen dan keselamatan kerja (SMK3), serta sistem manajemen lingkungan (SML). Azas profesionalisme mencakup juga pemenuhan ketentuan harga yang bersaing, kredibilitas, akuntabilitas, dan ketepatan atas pasokan barang maupun jasa dari para mitra kerja. Pada beberapa proyek pembangunan dan operasional pembangkit skala besar, disyaratkan pula pemenuhan aspek HAM dalam pelaksanaan kegiatan mitra kerja kontraktor maupun pemasok.

Untuk memastikan dipenuhinya berbagai kriteria tersebut serta kualitas kerja, maka dijalankan program evaluasi kinerja para mitra kerja dan pemasok secara berkala. Evaluasi dilakukan baik dalam tahapan proses kerja hingga akhir kontrak kerja, sebagai dasar penilaian untuk proses seleksi dalam rangka menetapkan daftar rekanan kerja, yang dilakukan secara transparan dan akuntabel. Untuk menjamin kualitas dan kontinuitas proses evaluasi, digunakan kebijakan "Prosedur dan Tata Cara Pengadaan Barang dan Jasa", yang melibatkan mekanisme pengawasan oleh Satuan Pengawas Internal dan menggunakan prosedur *e-procurement* untuk mendapatkan efisiensi penawaran.

Melalui upaya-upaya tersebut, PLN berkontribusi dalam meningkatkan kualitas para mitra kerja kontraktor dan pemasok PLN, sehingga mereka dapat berkembang dan tumbuh menjadi lebih baik dan lebih besar.

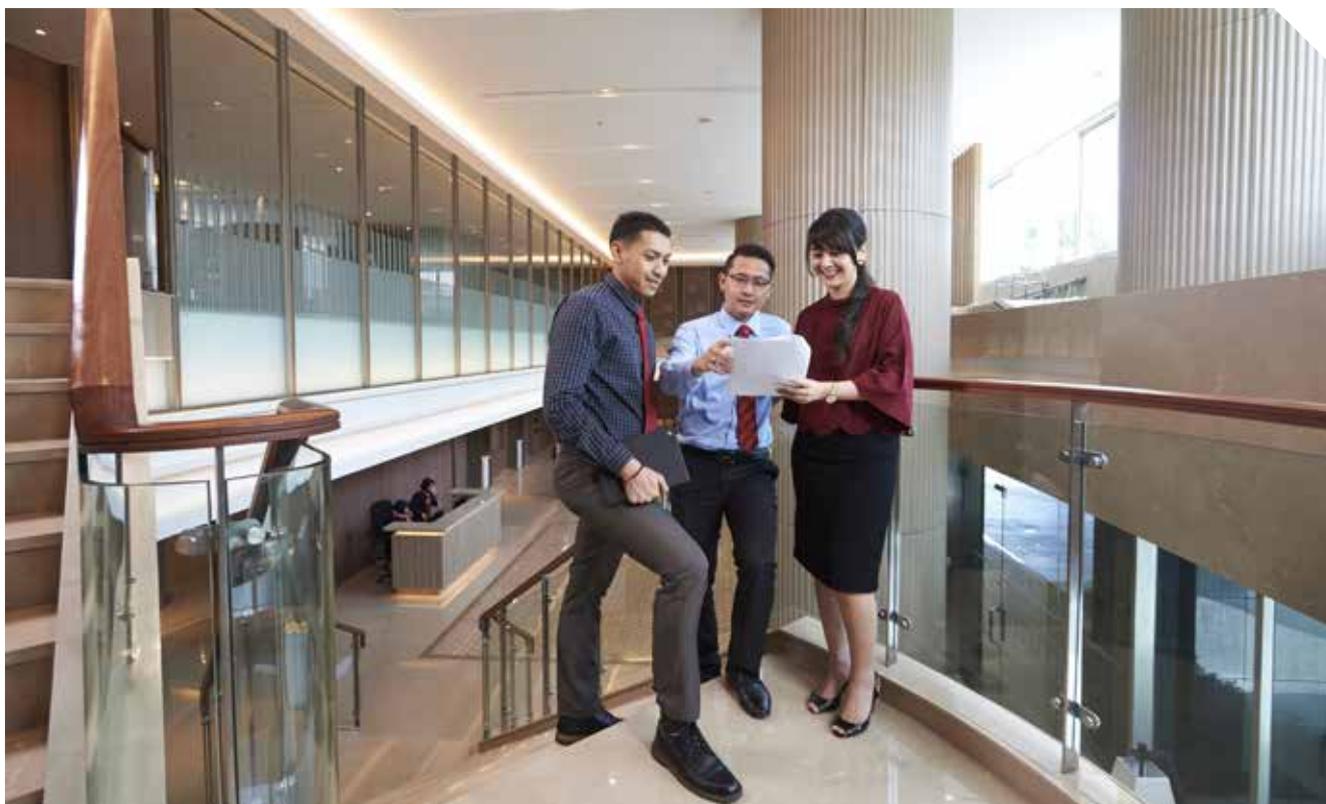
Pembangunan dan pemeliharaan sistem ketenagalistrikan yang meliputi pembangkit listrik, jaringan transmisi, distribusi lengkap dengan gardu induk dan gardu distribusi, membutuhkan dukungan industri dan melibatkan investasi dalam jumlah yang besar. Dalam rangka mendukung pertumbuhan industri kelistrikan di dalam negeri dan menciptakan "multiplier effect" terhadap kemajuan perekonomian Indonesia, PLN menerapkan sejumlah pendekatan spesifik dalam memenuhi kebutuhan peralatan ketenagalistrikan, baik dalam rangka pembangunan dan pemeliharaan pembangkit, maupun dalam rangka membangun dan memelihara jaringan transmisi-distribusi (termasuk sarana gardu induk maupun gardu pendukung distribusi).

The relationship between PLN and its partners is based on professionalism, taking into consideration several requirements, covering quality standards, management systems, work safety (SMK3), and environmental management systems (SML). Professionalism also covers competitive pricing, credibility, accountability, and accuracy and punctuality in the supply of goods and services from business partners. In certain power plant construction and operational projects, it is also required for the business partners or vendors to fulfill the human rights aspect in carrying out activities.

To ensure the fulfillment of the various criteria, a business partner and vendor evaluation program is held periodically. The evaluation is carried out during the process stage until the end of the work contract, as a score basis for partner selection, which is done transparently and with accountability. To ensure the quality and continuity of the evaluation process, the "Supply of Goods and Services Procedures" policy is used, involving the internal audit unit and using e-procurement procedures to obtain efficient offers.

Though the above efforts, PLN made a significant contribution in improving the quality of its business partners and vendors, to help them grow bigger and better, and be more professional.

The construction and maintenance of an electricity system that covers power plants, transmission and distribution networks, both main and via substations, requires support from industry and involves investments of very large amounts. In order to support domestic electricity industry growth and to create a "multiplier effect" towards the nation's economic advances, PLN applies several specific approaches to meet the requirements of electricity equipment for construction and maintenance of power plants, transmission line, and distribution (including substation and distribution substation).



Penggunaan komponen produksi lokal/dalam negeri diupayakan secara optimal pada proses pengadaan dalam pelaksanaan berbagai proyek ketenagalistrikan, termasuk pembangunan Proyek Pembangkit 35.000 MW yang mulai berjalan. Dalam hal ini, beberapa produk inti dalam pembangkit listrik, seperti generator dan sejenisnya belum dapat dimasukkan sebagai suatu persyaratan dalam proses lelang proyek pembangkit karena keterbatasan kemampuan industri di dalam negeri.

Namun demikian, PLN juga menerapkan sistem nurture, yaitu mendorong terciptanya suatu pabrik peralatan listrik tertentu yang selama ini belum ada di dalam negeri, sebagai contohnya, pabrik switchgear untuk tegangan tinggi. Pada industri ini, PLN justru turut terlibat langsung melalui kepemilikan sebagian saham, yang dilakukan oleh salah satu anak perusahaan PLN, untuk menjamin pemenuhan kualitas produk dan ketepatan pengiriman.

PLN juga memberlakukan pengadaan dengan sistem open book, yaitu sistem pengadaan barang dengan cara membedah struktur biaya secara transparan pada pabrik yang keberadaannya di dalam negeri masih sangat terbatas, sebagai salah satu cara untuk memacu pemasok luar negeri agar bekerja sama dengan pemasok dalam negeri. Tujuannya adalah struktur biaya yang makin ekonomis bagi PLN, sekaligus memfasilitasi transfer pengetahuan.

The usage of local or domestic production components is optimally identified for various electricity projects, including the 35,000 MW Generating Project. In this case, several main products in power plants, such as generators cannot be included in the tender process due to the limited capabilities of the domestic industry.

However, PLN also applies the "nurture system", which stimulates the establishment of specific electrical equipment factories domestically, such as switch gear for high voltage. In this industry segment, PLN is also directly involved in the form of share ownership. Operations are conducted by one of PLN's subsidiaries, to ensure the quality of product and accuracy and punctuality of delivery.

PLN also imposes the "supply with open book system", which is transparent in revealing the cost structure of manufacturers that are still limited domestically. This is one of the efforts to stimulate international vendors to cooperate with domestic vendors. The objective is to obtain a more economic cost structure for PLN and to facilitate the transfer of knowledge.

Terobosan lain yang dilakukan adalah mengganti suku cadang dengan memprioritaskan produksi dalam negeri, disertai penerapan sistem asesmen terhadap bengkel-bengkel atau *workshop* di dalam negeri yang mampu membuat suku cadang, sekaligus memeriksa kualitas dan sistem produksinya.

Selanjutnya dilakukan implementasi atas kewajiban penggunaan produk dalam negeri pada pembangkit listrik swasta (*independent power producer/IPP*), antara lain: mewajibkan kepada bidder pada tahap lelang untuk mencantumkan secara eksplisit peralatan apa saja yang akan dipasok dari dalam negeri.

Seluruh upaya tersebut ditujukan untuk mendukung perkembangan industri ketenagalistrikan dalam negeri, sekaligus meningkatkan efisiensi operasional PLN dalam jangka panjang. Sebagai implementasi dari Peraturan Menteri Perindustrian No.54/2012 tentang Tingkat Komponen Dalam Negeri Ketenagalistrikan, berbagai pendekatan tersebut diyakini mampu mendukung pengembangan industri kelistrikan, pertumbuhan pembukaan lapangan kerja dan pada akhirnya mendukung perkembangan perekonomian nasional.

Menghargai Tenaga Kerja [G4-EC5]

Besaran upah minimum yang diterima seorang pegawai baru Perseroan golongan terendah dipastikan lebih besar dibandingkan upah minimum regional (UMR) atau provinsi (UMP) di mana lokasi utama Perseroan berada.

Berikut ini adalah tabel perbandingan gaji pegawai PLN terendah yang baru diangkat di berbagai wilayah/unit bisnis dibandingkan dengan UMP di provinsi bersangkutan. [G4-EC5]

Another breakthrough is to switch manufacture of spare parts to domestic product status, accompanied by an assessment system geared towards domestic workshops that are able to produce spare parts. In addition, quality control and production system monitoring are conducted.

The next step is to make compulsory the use of domestic products in the operations of independent power producers (IPP) ie, obligate the bidder, at the tender stage, to name explicitly all domestic items to be supplied.

All these efforts are aimed at supporting the development of the domestic electricity industry, as well as to increase PLN operational efficiency in the long term. As an implementation of Minister of Industry Regulation No 54/2012 on Electricity Domestic Component Level, it is believed that the various approaches will support electricity industry development, job creation, and eventually growth of the national economy.

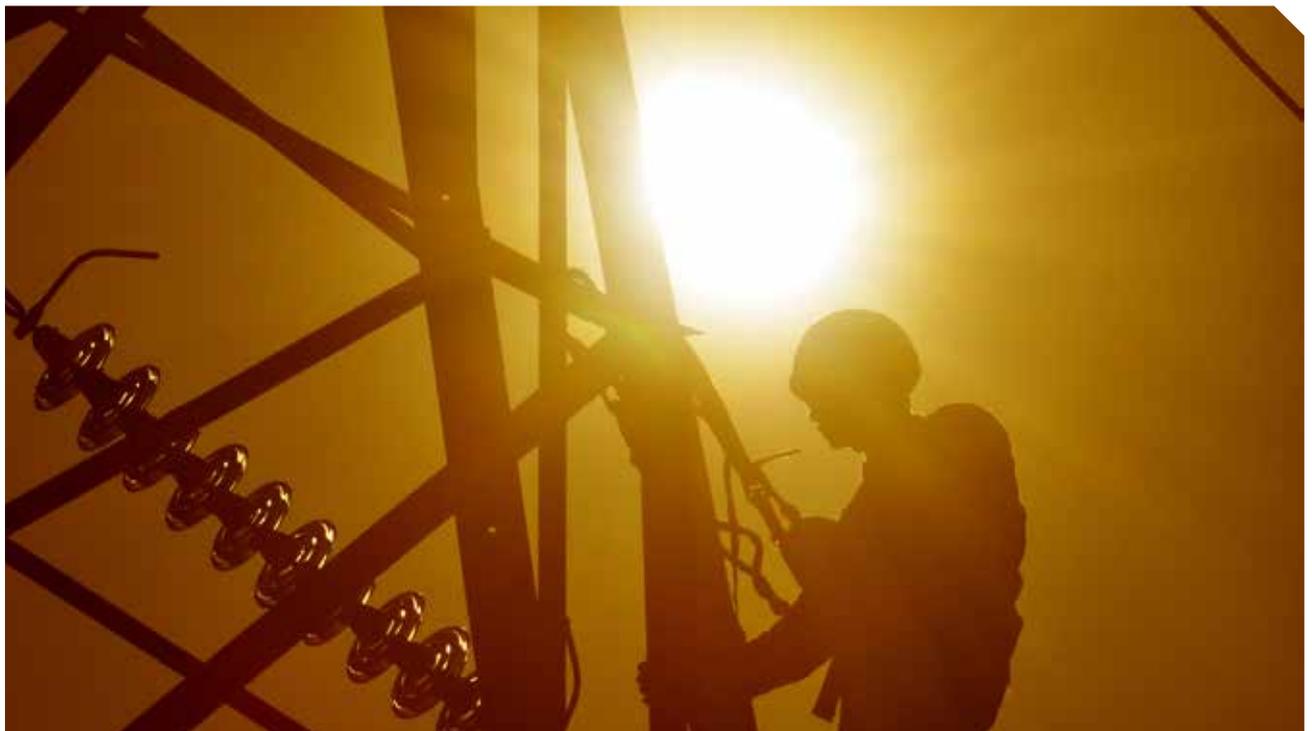
Appreciating the Work Force [G4-EC5]

The amount of the minimum wage allocated to a new employee of the lowest level is greater than the regional or provincial minimum wage set by the government in the location where the Company is based.

Following is a table comparing the salary of the lowest level new PLN employee in various areas/business units compared with provincial minimum wages in the respective provinces. [G4-EC5]

Propinsi Province	Gaji Pegawai Baru Terendah di PLN New PLN Employee Lowest Salary	Upah Minimum Propinsi Minimum Wage by Province
Nangroe Aceh Darusalam	Rp5.099.000,00	Rp2.118.500,00
Sumatera Utara North Sumatra	Rp4.914.000,00	Rp1.811.875,00
Sumatera Barat West Sumatra	Rp4.914.000,00	Rp1.800.725,00
Bangka Belitung	Rp5.099.000,00	Rp2.341.500,00
Kepulauan Riau	Rp4.914.000,00	Rp2.178.710,00
Riau	Rp4.914.000,00	Rp2.095.000,00
Jambi	Rp4.914.000,00	Rp1.906.650,00
Bengkulu	Rp4.914.000,00	Rp1.605.000,00
Sumatera Selatan South Sumatra	Rp4.914.000,00	Rp2.206.000,00
Lampung	Rp4.914.000,00	Rp1.763.000,00
Banten	Rp4.688.000,00	Rp1.784.000,00
DKI Jakarta	Rp4.933.000,00	Rp3.100.000,00
Jawa Barat West Java	Rp4.688.000,00	Rp1.312.355,00
Jawa Tengah Central Java	Rp4.688.000,00	Rp1.265.000,00

Propinsi Province	Gaji Pegawai Baru Terendah di PLN New PLN Employee Lowest Salary	Upah Minimum Propinsi Minimum Wage by Province
Yogyakarta	Rp4.688.000,00	Rp1.237.700,00
Jawa Timur East Java	Rp4.688.000,00	Rp1.273.490,00
Bali	Rp4.688.000,00	Rp1.807.600,00
Nusa Tenggara Barat West Nusa Tenggara	Rp4.914.000,00	Rp1.482.950,00
Nusa Tenggara Timur East Nusa Tenggara	Rp4.914.000,00	Rp1.425.000,00
Kalimantan Barat West Kalimantan	Rp4.914.000,00	Rp1.739.400,00
Kalimantan Selatan South Kalimantan	Rp4.914.000,00	Rp2.085.050,00
Kalimantan Tengah Central Kalimantan	Rp4.914.000,00	Rp2.057.528,00
Kalimantan Timur East Kalimantan	Rp5.099.000,00	Rp2.161.253,00
Kalimantan Utara North Kalimantan	Rp5.099.000,00	Rp2.175.340,00
Gorontalo	Rp4.914.000,00	Rp1.875.000,00
Sulawesi Utara North Sulawesi	Rp4.914.000,00	Rp2.400.000,00
Sulawesi Tengah Central Sulawesi	Rp4.914.000,00	Rp1.670.000,00
Sulawesi Tenggara Southeast Sulawesi	Rp4.914.000,00	Rp1.850.000,00
Sulawesi Selatan South Sulawesi	Rp4.914.000,00	Rp2.250.000,00
Sulawesi Barat West Sulawesi	Rp4.914.000,00	Rp1.864.000,00
Maluku	Rp5.099.000,00	Rp1.775.000,00
Maluku Utara North Maluku	Rp5.099.000,00	Rp1.681.266,00
Papua	Rp5.398.000,00	Rp2.435.000,00
Papua Barat West Papua	Rp5.398.000,00	Rp2.237.000,00



PLN melaksanakan berbagai program tanggung jawab sosial perusahaan secara terencana, terarah dan berkesinambungan, dalam upaya kami untuk membantu meningkatkan kualitas kehidupan di aspek pendidikan dan kesehatan maupun untuk membangun kemampuan ekonomi masyarakat sehingga menjadi lebih mandiri dan sejahtera.

PLN implements in a variety of corporate social responsibility programs in a purposeful, directed and continuous manner, in an effort to help communities improve their life quality in terms of education and healthcare, as well as to build their economic capability to become self-sufficient and more prosperous.

Sosial & Masyarakat

Social & Community Affairs





Pernyataan misi perusahaan jelas menyebutkan bahwa eksistensi bisnis PLN di bidang ketenagalistrikan antara lain ditujukan untuk membantu meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan mendorong kegiatan ekonomi bangsa. Sesuai dengan prinsip 'triple bottom lines', tujuan-tujuan tersebut seyogyanya diupayakan dengan menyelaraskan kinerja di aspek ekonomi, sosial maupun lingkungan.

Kebijakan Tanggung Jawab Sosial & Lingkungan

Sesuai dengan misi perusahaan, pelaksanaan kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) di PLN secara khusus ditujukan untuk:

1. Mewujudkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan masyarakat.
2. Membantu tumbuh dan berkembangnya usaha kecil dan koperasi yang mandiri, tangguh dan berdaya saing dengan pengelolaan yang profesional.
3. Mengembangkan pola pembinaan usaha kecil dan koperasi, dengan mengedepankan aspek pemerataan, kemandirian, profesional, dan etika.
4. Memelihara kelestarian lingkungan hidup, serta membantu meningkatkan kualitas hidup masyarakat yang meliputi bidang pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan.

The Company's mission statement clearly states that the presence of PLN businesses in the electricity sector, among others, is intended to help improve quality of life and stimulate the nation's economic activities. In accordance with the principle of 'triple bottom line', these objectives should be pursued by aligning efforts in economic, social and environmental areas.

Social & Environmental Responsibility Policy

In accordance with the Company's mission, the implementation of Corporate Social & Environmental Responsibility (TJSL) in PLN is specifically intended for:

1. Creating a harmonious relationship between the Company and the community.
2. Assisting with the growth and development of small businesses and cooperatives that are independent, resilient and competitive and have professional management.
3. Developing development patterns for small businesses and cooperatives, prioritizing equality, independence, professionalism and ethics.
4. Maintaining environmental sustainability, as well as help improve the quality of community life, encompassing education, health and economic welfare.

Secara berkala, PLN mengevaluasi pelaksanaan program-program tanggung jawab sosial dan lingkungan yang melibatkan dan memberi nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan PLN, untuk kesesuaian dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan.

Dalam praktiknya, pelaksanaan program TJSJ PLN diwujudkan melalui dua kegiatan utama, sebagai berikut:

1. Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) dalam bentuk kegiatan dengan penerima manfaat para pemangku kepentingan sebagai bentuk amanat dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Pasal 74, dan Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas.
2. Program Kemitraan dan Bina Lingkungan.

Program Corporate Social Responsibility

Program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PLN diarahkan untuk mendukung operasional PLN di seluruh wilayah Indonesia, dan khususnya untuk mendukung kelancaran Program 35.000 MW. Dalam hal ini, program-program CSR dirancang agar dapat memberikan manfaat atau nilai tambah bagi masyarakat yang terdampak atas aktivitas pembangunan infrastruktur kelistrikan dan operasional PLN. Selain itu, melalui pelaksanaan CSR, PLN juga berupaya memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan dan komunitas utama PLN yang dapat membantu kelancaran proses bisnis Perusahaan. [G4-DMA]

Lingkup program CSR PLN mencakup aktivitas-aktivitas bantuan kemasyarakatan seperti:

- Bantuan korban bencana alam;
- Bantuan Pendidikan/pelatihan/sosialisasi;
- Bantuan pendidikan formal dan informal;
- Bantuan pendidikan dan pelatihan untuk kegiatan pemberdayaan sosial, ekonomi masyarakat;
- Bantuan sosialisasi dan kesepahaman;
- Bantuan penelitian untuk peningkatan kualitas pendidikan
- Bantuan pelestarian budaya nasional;
- Bantuan peningkatan kesehatan;
- Bantuan pengembangan prasarana dan/atau sarana umum;
- Bantuan sarana ibadah dan kegiatan keagamaan;
- Bantuan pelestarian alam;
- Upaya penyelamatan lingkungan;
- Pelestarian flora dan fauna langka;
- Sosial Kemasyarakatan dalam rangka pengentasan kemiskinan.

Sumber dana untuk pelaksanaan program CSR berasal dari anggaran operasional PLN. Untuk tahun 2016, PLN mengalokasikan anggaran dana sebesar Rp100 miliar untuk kegiatan CSR. [G4-SO1]

environmental responsibility programs that involve and provides added value for all PLN stakeholders, to ensure conformity with the objectives set.

In practice, the implementation of PLN's TJSJ programs is realized through two main activities, as follows:

1. Corporate Social Responsibility (CSR) in the form of activities with stakeholders as mandated by Law No. 40 Year 2007 regarding Limited Liability Companies, Article 74, and Government Regulation No. 47 Year 2012 on Social and Environmental Responsibility for Limited Companies.
2. Partnership and Community Development Program.

Program Corporate Social Responsibility

PLN's Corporate Social Responsibility (CSR) program is directed to support PLN operations in all regions of Indonesia, and in particular to support the 35,000 MW program. In this case, CSR programs are designed to provide benefits and added value to the communities affected by the construction of electricity infrastructure and PLN operations. In addition, through the implementation of CSR, PLN also seeks to meet the needs of PLN stakeholders and major communities that can help the Company's business processes. [G4-DMA]

PLN CSR programs include community assistance activities such as:

- Helping victims of natural disasters;
- Assistance on education / or training / or socialization;
- Assistance on formal and informal education;
- Assistance on education and training assistance for community social and economy empowerment;
- Assistance on socialization and understanding;
- Assistance in research for improving the quality of education;
- Assistance on the preservation of national culture;
- Assistance on health improvement;
- Assistance on development of public infrastructure and / or public facilities;
- Assistance on places of worship and religious activities;
- Saving natural conservation;
- Efforts to save the environment;
- Preservation of rare flora and fauna;
- Social & Community activities to reduce poverty.

The Source of funds for the implementation of CSR programs originates from the PLN operational budget. For 2016, the budget allocated for PLN CSR activities amounted to Rp100 billion. [G4-SO1]

Realisasi penggunaan anggaran CSR tersebut adalah sebagai berikut: Realization of the CSR's Budget Usage is as follow:

Kegiatan	Nilai Dana (Rp)	Activity
Bantuan Bencana Alam	401.014.403	Natural Disaster Relief Assistance
Bantuan Pendidikan dan Pelatihan	7.001.163.274	Education and Training Assistance
Bantuan Peningkatan Kesehatan	3.870.178.800	Health Improvement Assistance
Bantuan Sarana dan Prasarana Umum	6.316.061.242	Public Infrastructure and Facilities Assistance
Bantuan sarana ibadah	5.927.671.384	Places of Worship Assistance
Bantuan Pelestarian alam	5.571.046.000	Nature Conservation Assistance
Bantuan Sosial Masyarakat dalam rangka Pengentasan kemiskinan	6.079.801.735	Poverty Alleviation Assistance
Admin	1.842.744.197	Administration
JUMLAH	37.009.681.045	Total

Program Kemitraan dan Bina Lingkungan

Sebagai sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PLN berkewajiban melaksanakan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL). Pelaksanaan PKBL oleh BUMN mengacu pada Peraturan Menteri BUMN No. PER-05/MBU/2007, tanggal 27 April 2007 tentang Program Kemitraan BUMN Dengan Usaha Kecil dan Program Bina Lingkungan, sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir pada tahun 2016 melalui Peraturan Menteri BUMN No. PER-03/MBU/12/2016, tanggal 16 Desember 2016.

Kegiatan pengembangan sosial dan masyarakat PLN dan khususnya program PKBL merupakan bagian dari realisasi kegiatan TJSL PLN yang dilaksanakan dengan tujuan:

1. Membantu pengembangan kemampuan masyarakat
2. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat
3. Mencerdaskan masyarakat melalui pendidikan
4. Mendorong tersedianya tenaga listrik untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat
5. Pengembangan desa mandiri energi
6. Menjaga kesinambungan lingkungan melalui pelestarian alam.

Kegiatan ini dilakukan dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, bekerja sama dengan berbagai pihak termasuk pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, organisasi massa dan lain-lain. Dengan demikian diharapkan terjadi hubungan emosi yang saling memahami, saling membutuhkan dan saling menjaga antara PLN dengan masyarakat sekitar. [G4-DMA]

Program Kemitraan

Program Kemitraan BUMN dengan Usaha Mikro dan/atau Kecil, atau Program Kemitraan (PK), dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan usaha mikro dan/atau kecil agar menjadi tangguh dan mandiri melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN.

Partnership and Community Stewardship Program (PBKL)

As a State-Owned Enterprise (SOE), PLN is obliged to implement the Partnership and Community Stewardship Program (PBKL). Implementation of the SOE partnership with small businesses and community stewardship program refers to the Minister of SOE Regulation No. PER-05 / MBU / 2007, dated 27 April 2007 and has been amended several times, most recently in 2016 through Minister of SOE Regulation No. PER-03 / MBU / 12/2016, dated December 16, 2016.

PLN's Social and community development activities and in particular the PBKL program is part of the actualization of PLN TJSL activities with the aim of:

1. Developing community abilities
2. Enhancing community empowerment
3. Educating the public through education
4. Encouraging the availability of electricity to improve the quality of life
5. Development of energy independent villages
6. Maintaining environmental sustainability through nature conservation.

These activities are carried out involving all stakeholders, in collaboration with various parties including government, non-governmental organizations, mass organizations and others. Therefore a relationship of mutual understanding will strengthen between PLN and the surrounding communities. [G4-DMA]

Partnership Program

The State Owned Enterprise (SOE) Partnership Program with Micro and / or Small Businesses or the Partnership Program (PK), is intended to improve the ability of micro and / or small businesses to become strong and independent through the use of funds from the profits of SOE companies.

Program Kemitraan menyalurkan dana dalam bentuk:

1. Pinjaman untuk membiayai modal kerja dan atau pembelian aktiva tetap dalam rangka meningkatkan produksi dan penjualan.
2. Pinjaman khusus untuk membiayai kebutuhan dana pelaksanaan kegiatan usaha mitra binaan yang bersifat pinjaman tambahan dan berjangka pendek dalam rangka memenuhi pesanan dari rekanan usaha mitra binaan.
3. Beban Pembinaan:
 - a. Untuk membiayai pendidikan, pelatihan, pemagangan, pemasaran, promosi dan hal-hal lain yang menyangkut peningkatan produktifitas mitra binaan serta untuk pengkajian/penelitian yang berkaitan dengan Program Kemitraan
 - b. Beban pembinaan bersifat hibah dan besarnya maksimal 20% dari dana Program Kemitraan yang disalurkan pada tahun berjalan
 - c. Beban pembinaan hanya dapat diberikan kepada atau untuk kepentingan mitra binaan.

Berdasar risalah RUPS Pengesahan RKAP No. RIS-13/D2.MBU/2015 tanggal 23 Desember 2015, disebutkan bahwa pada tahun 2016 tidak ada alokasi anggaran untuk PKBL. Pada tahun 2016 Unit PKBL PT PLN (Persero) merencanakan penyaluran untuk Program Kemitraan senilai Rp27,5 miliar dengan menggunakan dana bergulir.

Sepanjang tahun 2016, PLN telah menyalurkan dana sebesar Rp371.335.593 kepada 8 mitra yang berada di propinsi Jawa Timur dan Sumatera Selatan yang bergerak pada sektor industri, perikanan dan usaha jasa.

Adapun rincian penyaluran Program Kemitraan seperti terlihat pada tabel berikut: [G4SO1]

Partnership Program funding in the form of:

1. Loans to finance working capital or fixed asset purchases to increase production and sales.
2. Special loans to finance business partners, as in additional short term loans to fulfill specific orders.
3. Stewardship expenses:
 - a. To finance education, training, apprenticeship, marketing, promotion and other matters concerning the improvement of the productivity of the partners as well as for studies / research related to the Partnership Program;
 - b. Stewardship expenses in the form of grant at a maximum amount of 20% of the Partnership Program funds disbursed in the current year;
 - c. Stewardship expenses can only be given to or for the benefit of the partners.

Based on Shareholders Meeting Approval RKAP No. RIS-13 / D2.MBU / 2015 dated December 23, 2015, it is stated that in 2016 there was no budget allocation for PBKL. In 2016, the PBKL unit of PT PLN (Persero) plans to disburse Rp27.5 billion to the Partnership Program by using revolving funds.

Throughout 2016, PLN disbursed Rp371,335,593 to eight partners who are located in East Java and South Sumatra who are engaged in the industrial, fisheries and business services sectors.

Details of fund disbursement in the Partnership Program are illustrated in the following table: [G4-SO1]

No	Sektor Usaha	Realisasi PK 2016 2016 Patnership Program Realization		Business Sector
		Jumlah Mitra Binaan Total Partner	Nilai Penyaluran Disbursement Amount (Rp)	
1	Sektor Usaha Industri	6		Industrial Sector
2	Sektor Usaha Perdagangan		273.200.000	Trade Sector
3	Sektor Usaha Pertanian			Agriculture Sector
4	Sektor Usaha Perkebunan			Plantation Sector
5	Sektor Usaha Peternakan			Livestock Sector
6	Sektor Usaha Perikanan	1	60.000.000	Fishery Sector
7	Sektor Usaha Jasa	1	38.135.593	Services Sector
	Jumlah	8	371.335.593	Total

Program Bina Lingkungan

Program Bina Lingkungan (BL) merupakan upaya pemberdayaan kondisi sosial masyarakat oleh BUMN melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN.

Realisasi penggunaan anggaran program Bina Lingkungan PLN pada tahun 2016 adalah sebagai berikut: [G4-SO1]

Kegiatan	Nilai Dana (Rp) Amount (Rp)	Activity
Bantuan Bencana Alam	2.182.244.341	Natural Disaster Relief Assistance
Bantuan Pendidikan dan Pelatihan	14.676.428.206	Education and Training Assistance
Bantuan Peningkatan Kesehatan	3.484.231.020	Health Improvement Assistance
Bantuan Sarana dan Prasarana Umum	13.038.989.848	Public Infrastructure and Facilities Assistance
Bantuan sarana ibadah	8.289.800.000	Place of Worship Assistance
Bantuan Pelestarian alam	5.072.996.670	Nature Conservation Assistance
Bantuan Sosial Kemasyarakatan dalam rangka Pengentasan kemiskinan	18.050.648.723	Poverty Alleviation Assistance
Jumlah	64.795.320.808	Total

Aktivitas yang dibiayai dengan anggaran BL di tahun 2016 adalah antara lain:

1. Bantuan bencana alam direalisasikan untuk bantuan bencana alam puting beliung di Kalimantan Barat, gempa bumi di Pidie Jaya Aceh, tanah longsor di Garut Jawa Barat, banjir bandang di Nusa Tenggara Barat, dan lainnya
2. Bantuan Pendidikan/Pelatihan direalisasikan melalui program bantuan fasilitas/sarana penunjang pendidikan di Aceh, Sumut, Riau, Jakarta, Jabar, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, Kalbar, Kaltim, Sulsel, dll, bantuan Program Siswa Mengenal Nusantara di Kalsel, serta Program PLN Mengajar di seluruh provinsi oleh Direksi dan GM di seluruh Unit PLN.
3. Bantuan Peningkatan Kesehatan direalisasikan untuk bantuan pemeriksaan kesehatan, pembangunan sarana air bersih, bantuan kantong darah dan program bantuan pembangunan Puskesmas.
4. Bantuan Pengembangan Sarana dan Prasarana Umum direalisasikan untuk perbaikan jalan, pembangunan sumur bor, bantuan air bersih, dan bantuan fasilitas umum dan fasilitas sosial lainnya.
5. Bantuan Sarana Ibadah direalisasikan untuk bantuan perbaikan sarana ibadah.
6. Bantuan Pelestarian Alam direalisasikan untuk bantuan penanaman pohon, dan kegiatan pengelolaan/peduli sampah.
7. Bantuan Pengentasan Kemiskinan direalisasikan untuk bantuan bedah rumah veteran di Jakarta dan Jawa Barat, program buka puasa bersama anak yatim-dhuafa, program bantuan sembako murah dan santunan anak yatim, program elektrifikasi (sambung listrik gratis) dan sarana MCK untuk warga kurang beruntung.

Community Stewardship Program

The Community Stewardship Program (BL) is an effort to empower the social conditions by State Owned Enterprises (SOE) through the utilization of funds from the profits of SOE.

Actual use of the PLN Community Stewardship program in 2016 was as follows: [G4-SO1]

Activities funded by the Community Stewardship Program budget in 2016, included:

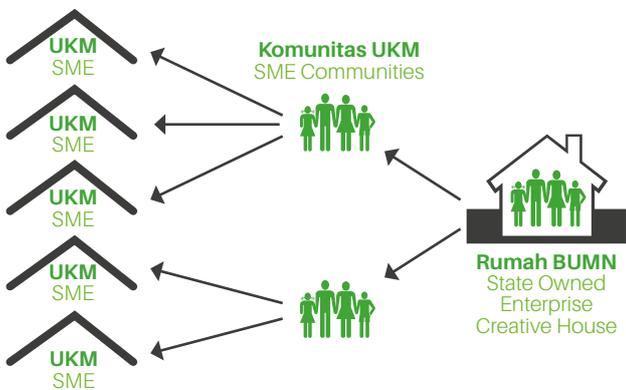
1. Natural disaster relief to victims of whirlwinds in West Kalimantan, earthquake in Aceh Pidie Jaya, landslide in Garut, West Java, floods in West Nusa Tenggara, and others.
2. Education/training assistance through educational facilities/support in Aceh, North Sumatra, Riau, Jakarta, West Java, Central Java, Yogyakarta, East Java, West Kalimantan, East Kalimantan, South Sulawesi, and others, Get to Know Nusantara Student Program in South Kalimantan, as well as PLN Teaching Program in all
3. Health improvement assistance in the form of medical checkup, construction of clean water facilities, blood drives and Community Health Center construction.
4. Public Infrastructure and Facilities Development assistance in the form of road repair, construction of water wells, clean water, and other public and social facilities assistance.
5. Worship Facilities Assistance in the form of Worship Facilities repairs.
6. Nature Conservation assistance in the form of planting trees, and waste management.
7. Poverty Alleviation assistance in the form of veterans home repair in Jakarta and West Java, breaking of the fast with orphans and disadvantaged, low-cost basic food assistance programs, assistance for orphans, electrification program (free electricity installation) and toilet facilities for disadvantaged citizens.

Rumah Kreatif BUMN

State Own Enterprise (SoE) Creative House

Rumah Kreatif BUMN merupakan wadah bagi langkah kolaborasi badan usaha milik negara dalam membentuk Digital Economy Ecosystem melalui pembinaan bagi UKM untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas kelompok usaha tersebut. Rumah Kreatif BUMN akan menjadi pusat data dan informasi serta sebagai pusat edukasi, pengembangan dan digitalisasi UKM.

Setiap Rumah Kreatif BUMN, akan menangani komunitas-komunitas UKM yang ada disekitar wilayahnya. Dan di dalam komunitas-komunitas UKM inilah terdapat beberapa UKM yang nantinya akan dibina.



Aktivitas yang dilakukan

Untuk mendukung terbentuknya Digital Economy Ecosystem, dilibatkan pula blanja.com yang ditetapkan sebagai marketplace BUMN dimana telah terjadi kolaborasi bisnis antar BUMN di dalamnya. Sebagai *platform marketplace*, blanja.com juga telah menyiapkan modul-modul yang memudahkan UKM untuk mulai memanfaatkan teknologi digital dalam menjalankan bisnisnya. Positioning blanja.com dalam Rumah Kreatif dan kolaborasinya untuk mendukung Digital Economy Ecosystem.



SoE Creative House is a mean for State owned Enterprises to form a Digital Economy Ecosystem by assisting small and medium enterprises (SME) to increase their capacity and capability. SoE Creative House will be the information and data center as well as education, development and digitalization center for the SMEs.

Every BUMN Creative House will handle SME communities in their area. From these SME communities, there will be some SMEs that will be developed.

Analisa Data Data analysis

1. Mengumpulkan data UKM
SMEs data Collection
2. Menganalisa data UKM
SMEs data Analyzing
3. Melakukan kategorisasi UKM, produk, pasar.
SMEs product and market Categorization

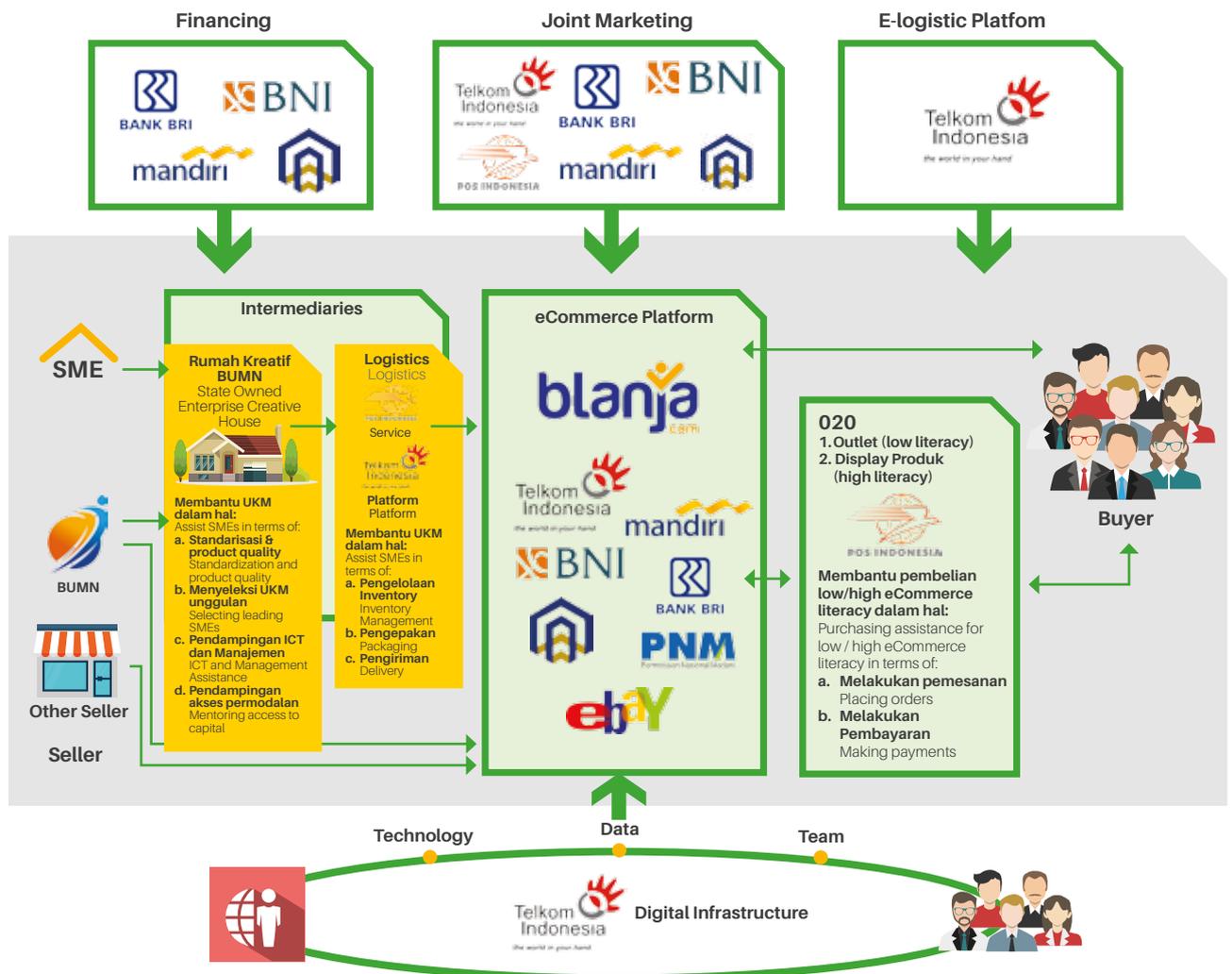
Pembina UKM Fostering SMEs

1. Standardisasi bahan baku
Raw materials Standardization
2. Standardisasi produksi
Production Standardization
3. Seleksi UKM Unggulan
Leading SMEs Selection
4. Bimbingan dan Pelatihan Teknologi dan Operasional Bisnis
Tutoring and Training Technology and Business Operations
5. Bimbingan Pendanaan
Financing Tutoring

Activities Performed

To support the establishment of Digital Economy Ecosystem, blanja.com is involved and appointed as SoE marketplace where inter SoE business collaboration has been going on. As marketplace platform, blanja.com also prepared modules that simplify SoE to start utilizing digital technology in running their business. Blanja.com position and collaboration in Creative House is to support the Digital Economy Ecosystem.





Blanja.com akan membantu UKM dalam memasarkan dan mempromosikan UKM di dunia maya. Untuk dapat *terlisting* di blanja.com maka di dalam Rumah Kreatif disediakan *intermediary portal* yang terhubung langsung dengan blanja.com

Blanja.com will help SME in marketing and promoting in the internet. To be listed in blanja.com, an intermediary portal that is connected with blanja.com is provided.

Proses listing UKM melalui Rumah Kreatif BUMN adalah sebagai berikut:

SME listing process through BUMN Creative House as follows:



Rumah kreatif BUMN
(BUMN Creative House)



Retrieve

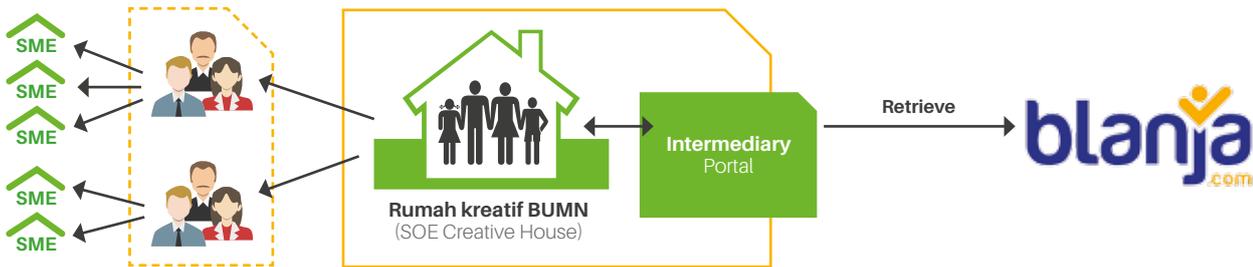


Rumah Kreatif BUMN

Rumah Kreatif BUMN

Diharapkan dengan adanya blanja.com sebagai *media marketplace* BUMN, tujuan untuk membentuk Digital Economy Ecosystem dapat lebih mudah tercapai. Blanja.com sebagai *media marketplace* UKM melengkapi operasional dari Rumah Kreatif sebagai berikut:

It is expected that with blanja.com as BUMN market place media, the objective to form the Digital Economy Ecosystem will be easier to achieve. Blanja.com as SME marketplace media completers Creative House's operations as follows:



Pada tahapan *listing* blanja.com, petugas Rumah Kreatif akan membantu UKM dalam melakukan *review* deskripsi produk, membuat foto produk, desain packaging, harga dan *upload* ke *intermediary portal*.

In the blanja.com listing phase, an officer from Creative House will help SME in reviewing the product description, taking pictures of the product, packaging design, pricing and uploading to intermediary portal.

Berikut ini lokasi Rumah Kreatif BUMN dalam pendampingan PT PLN (Persero):

Here are SoE Creative House Locations of PLN's Accompaniment

No.	Provinsi Province	Kab/Kota Regency/City
1	Bali	Denpasar
2	Bengkulu	Kepahiang
3	Daerah Istimewa Yogyakarta (Special Region of Yogyakarta)	Gunung Kidul
4	Jambi	Jambi
5	Jawa Barat (West Java)	Cirebon
6	Jawa Tengah (Central Java)	Jepara
7	Jawa Timur (East Java)	Sumenep
8	Kalimantan Barat (West Kalimantan)	Sintang
9	Kalimantan Timur (East Kalimantan)	Kutai Kartanegara
10	Kalimantan Utara (North Kalimantan)	Nunukan
11	Lampung	Bandar Lampung
12	Nanggroe Aceh Darussalam	Aceh Utara (North Aceh)
13	Nusa Tenggara Barat (West Nusa Tenggara)	Lombok Barat (West Lombok)
14	Papua Timur (East Papua)	Nabire
15	Sulawesi Barat (West Sulawesi)	Majene

Program rumah kreatif ini secara umum, dapat membantu UKM untuk menghadapi beberapa tantangan, yakni:

- **Akses Kompetensi**
UKM masih memerlukan bimbingan dalam hal standar pengembangan produk, kualitas, dan pemanfaatan teknologi dan manajemen.
- **Akses Pasar**
UKM masih memerlukan bimbingan dalam hal akses ke pasar yang lebih luas melalui penjualan online.
- **Akses Permodalan**
UKM masih membutuhkan dukungan dalam mendapatkan akses permodalan.

Solusi dari tantangan tersebut adalah mengadopsi teknologi informasi dan komunikasi atau digital dengan memanfaatkan berbagai layanan aplikasi yang sangat dimungkinkan untuk mempermudah proses bisnis seperti layaknya pada program rumah kreatif ini. Lebih lanjut, program ini berpotensi meningkatkan pertumbuhan pendapatan UKM sebesar 80%. Untuk itulah, solusi menuju digital menjadi penting bagi UKM.

Creative House program in general should help SME to face these obstacles:

- **Competency Access**
SMEs still need guidance on product development standards, quality and management & technology utilization.
- **Market Access**
SMEs still need guidance to a wider market access through online marketing.
- **Capital Access**
SMEs still need support to obtain access to capital.

The solution to the challenges is to adopt information and communication or digital technology by utilizing various application services to ease the business process such as the creative house program. Digital technology also can potentially increase the SMEs revenue by 80%. Therefore, digital solutions become very important to the SMEs.



PLN memegang teguh komitmen untuk menjalankan aktivitas usaha yang berwawasan lingkungan, sadar sepenuhnya bahwa bisnis pembangkitan tenaga listrik memiliki dampak langsung terhadap upaya-upaya untuk melindungi ekosistem bumi beserta seluruh isinya bagi kepentingan kehidupan generasi mendatang.

PLN is firmly committed to conducting environmentally-friendly business activities, in the full realization that the power generating business has a direct impact on efforts to protect the green earth and its natural resources for the benefit of future generations.

Perlindungan Lingkungan

Environmental Preservation





MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN

Isu kelestarian lingkungan kini telah menjadi perhatian semakin banyak pihak di seluruh dunia. Berbagai aspek yang terkait dengan pemanasan global, perubahan iklim, ataupun keberlanjutan sumber daya alam semakin menjadi pertimbangan yang relevan bagi pemerintahan, dunia bisnis, maupun masyarakat pada umumnya.

Sebagai suatu organisasi dengan aspirasi kelas dunia, PLN tidak dapat terlepas dari perkembangan yang digambarkan di atas. Bisnis inti PLN di bidang pembangkitan tenaga listrik juga merupakan bidang usaha yang memiliki keterkaitan langsung dengan isu-isu kelestarian lingkungan yang relevan seperti pencemaran lingkungan, emisi karbon, pemakaian sumber daya alam tak-terbaharui, dan lain-lain. Aspek-aspek tersebut senantiasa menjadi perhatian PLN dalam menjalankan bisnis dan aktivitas operasionalnya sehari-hari.

Kebijakan Lingkungan, Kesehatan & Keselamatan Kerja

PLN telah mengeluarkan kebijakan formal di bidang Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Perlindungan Lingkungan yang ditandatangani oleh Direktur Utama pada tanggal 1 November 2015, yaitu:

CARING FOR THE ENVIRONMENT

The issue of environmental conservation has now become more and more of a concern throughout the world. Various aspects related to global warming, climate change, or the sustainability of natural resources is increasingly becoming a significant consideration for government, business, and society in general.

As an organization with world-class ambition, PLN is not impervious from the issues described above. PLN's core business is in the field of power generation and is directly related to environmental conservation issues such as pollution, carbon emissions, use of natural non-renewable resources, and others. These aspects are always major concerns for PLN in running daily business operations.

Environment Policies, Health & Occupational Work Safety

PLN has issued several formal policies on the subject of Health, Safety, Security and Environmental Protection signed by the Managing Director on November 1, 2015, namely to:

1. Mengutamakan aspek keselamatan, kesehatan kerja, keamanan dan perlindungan Lingkungan dalam setiap aktivitas di PT PLN (Persero).
2. Mematuhi peraturan perundangan dan persyaratan lainnya yang berkaitan dengan keselamatan, kesehatan kerja, keamanan dan perlindungan Lingkungan.
3. Melaksanakan identifikasi bahaya keselamatan dan kesehatan kerja, identifikasi ancaman keamanan dan identifikasi aspek perlindungan Lingkungan sesuai tingkat Risiko dan melakukan upaya-upaya pencegahan, perlindungan dan pengendalian serta penanggulangannya yang ditinjau secara berkala dan berkelanjutan.
4. Meningkatkan kesadaran dan kompetensi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara aman, andal dan ramah Lingkungan.
5. Menciptakan dan memelihara harmonisasi hubungan dengan stakeholders pada kegiatan usaha PT PLN (Persero) untuk membangun kemitraan yang saling menguntungkan.

1. Prioritizing safety, health, safety and environmental protection in every activity at PT PLN (Persero).
2. Complying with laws and regulations and other requirements pertaining to safety, occupational health, safety and environmental protection.
3. Identifying occupational health and safety hazards, security threats and environmental protection issues corresponding to risk level, and make efforts in the prevention, protection and control and mitigation of such findings, as reviewed continuously on a regular basis.
4. Raising employees' awareness and competence to be able to carry out the work safely, reliably in an environmentally friendly manner.
5. Creating and maintaining relationships with stakeholders to build a mutually beneficial cooperation.

Sebagai implementasi dari kebijakan tersebut, Perusahaan telah menetapkan aspek lingkungan sebagai salah satu unsur penilaian dalam kinerja unit bisnis PLN di seluruh Indonesia. Melalui penilaian kinerja ini, Perusahaan dapat mengevaluasi pemenuhan komitmennya di bidang lingkungan. [G4-DMA]

The Company has declared that environmental protection is a key criterion in evaluating PLN business unit performance throughout Indonesia. The Company periodically evaluates and assesses the fulfillment of its environmental protection commitments. [G4-DMA]

Lebih jauh, kebijakan-kebijakan Perusahaan yang terkait dengan aspek perlindungan lingkungan juga telah mematuhi berbagai ketentuan dalam Undang-Undang No. 32 tahun 2009 tentang 'Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup', termasuk Peraturan Pemerintah No. 27 tahun 2012 tentang Izin Lingkungan sebagai penjabaran UU No. 32 tahun 2009 tersebut.

Furthermore, Company's environmental protection policies comply with provisions set forth by the government, i.e. Law No. 32 of 2009 on 'Protection and Environmental Management', including Government Regulation No. 27 of 2012 on Environmental Permit as elaboration of Law No. 32 In 2009. With the enactment of Government Regulation No. 27/2012,

Dengan diterapkannya Peraturan Pemerintah No. 27/2012, maka pembuatan dokumen Analisa Manajemen Dampak lingkungan (AMDAL) atau UKL-UPL atau SPPL dan penerbitan Izin Lingkungan proyek ketenagalistrikan dapat berlangsung lebih cepat, mengingat izin lingkungan diintegrasikan ke dalam proses AMDAL atau UKL-UPL (Upaya Pengelolaan Lingkungan - Upaya Pemantauan Lingkungan) atau SPPL (Surat Pernyataan kesanggupan Pengelolaan Lingkungan).

the preparation of Environmental Impact Management Analysis Documents (AMDAL) or (EIA) or UKL-UPL or SPPL and issuance of electricity projects Environmental Permits can be made more quickly, given that the environmental permit is integrated into the Environmental Impact Analysis (AMDAL) process or UKL-UPL (Environmental Management - Monitoring environmental Program) or SPPL (Environmental Management Letter of Commitment).

Dalam perkembangan terakhir, Peraturan Presiden No. 4 Tahun 2016 tertanggal 16 Januari 2016 tentang 'Percepatan Pembangunan Infrastruktur Ketenagalistrikan (PIK) menegaskan dukungan Pemerintah Pusat kepada PLN dalam bentuk: penjaminan, percepatan perizinan dan non perizinan, penyediaan energi primer, tata ruang, penyediaan tanah, dan penyelesaian hambatan dan permasalahan, serta penyelesaian permasalahan hukum yang dihadapi.

With the latest development, Presidential Decision No. 4 Year 2016 dated January 16, 2016 on 'Acceleration of Electricity Infrastructure Development (PIK) reiterates the Central Government's endorsement of PLN for: assurance, acceleration process for licensing and non-licensing, supply of primary energy, site planning, land provision, over-coming impediments, problem mitigation, as well as settlement of legal issues.

Dengan perkembangan tersebut, dapat dipastikan bahwa setiap instalasi proyek ketenagalistrikan yang dibangun telah dilengkapi dengan dokumen Lingkungan (AMDAL atau UKL-UPL atau SPPL) dan izin lingkungan yang mendukung pengelolaan, perlindungan, dan pelestarian lingkungan.

With these recent developments, it can be assured that construction of every electricity project is to be backed with environmental permits and assesment documents (AMDAL or UKL-UPL or SPPL) that sustain the management, protection and preservation of the environment.

Operasional yang Ramah Lingkungan

Komitmen PLN pada operasional yang ramah lingkungan merupakan perwujudan dari salah satu pernyataan misi Perusahaan, yaitu untuk 'Menjalankan Kegiatan Usaha yang Berwawasan Lingkungan'. Sejalan dengan komitmen tersebut, PLN konsisten melaksanakan program-program pengelolaan lingkungan yang mencakup aspek pengelolaan lingkungan instalasi, pengelolaan sumber energi pembangkit, pengendalian emisi Gas Rumah Kaca, pengendalian dan pengolahan limbah, serta partisipasi dalam penghijauan dan rehabilitasi lingkungan.

Pengelolaan Lingkungan Instalasi

Pengelolaan lingkungan di lokasi instalasi PLN baik instalasi pembangkit, transmisi maupun distribusi dilakukan melalui serangkaian kegiatan seperti di bawah ini:

1. Studi Lingkungan (EU22)

PLN selalu membuat studi lingkungan berupa penyusunan dokumen AMDAL atau UKL-UPL atau SPPL sebagai salah satu tahapan perencanaan sebelum memulai pembangunan pembangkit, jaringan transmisi dan kegiatan pendukung lainnya. Studi dilakukan sebagai rujukan dalam mengidentifikasi dan mengatasi dampak pembangunan instalasi pembangkit maupun jaringan transmisi pada saat pembangunan maupun saat pengoperasiannya.

Bagi kegiatan yang telah memiliki izin usaha namun belum memiliki Dokumen & Izin Lingkungan, maka wajib membuat Dokumen Evaluasi Lingkungan Hidup (DELH) atau Dokumen Pengelolaan Lingkungan Hidup (DPLH). Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Nomor 102 tahun 2016, tentang Pedoman Penyusunan Dokumen Lingkungan Hidup Bagi Usaha dan/atau Kegiatan yang Telah Memiliki Izin Usaha dan/atau Kegiatan Tetapi Belum Memiliki Dokumen Lingkungan Hidup.

Sampai dengan akhir tahun 2016, dari 1.457 unit PLN yang berkewajiban menyusun dokumen lingkungan, 1.233 unit telah menyelesaikan dan 224 unit masih tahap proses penyusunan.

2. Studi LARAP dan Laporan LARAP

Studi Land Acquisition and Resettlement Plan (LARAP) dan Laporan Evaluasi Implementasi LARAP serta Independent Monitoring Agency (IMA), merupakan dokumen perencanaan pembebasan tanah sesuai dengan peraturan pemerintah Indonesia dan peraturan pendanaan proyek. Dokumen Laporan Evaluasi Implementasi LARAP disusun oleh pihak eksternal yang independen dengan tujuan mengevaluasi pelaksanaan pembebasan tanah yang telah dilaksanakan. Hasil studi ini menjadi panduan Perseroan untuk melakukan pembebasan lahan, selain

Environmentally Friendly Operations

PLN's environmentally friendly operations are a manifestation of the Company's mission statement: 'Running an Environmentally Sound Business Operation'. Aligned with this commitment, PLN consistently applies environmental management for the installation and management of power plants' primary energy sources, minimizing greenhouse gas emissions, and sewage treatment, as well as reforestation efforts and environmental rehabilitation.

Installation Site Management

Environmental management at installation sites both for PLN power plants and transmission as well as its distribution is carried out through a series of steps such as the following:

1. Environmental Impact Studies (EU22)

PLN strives to comply and prepare environmental impact studies such as AMDAL (EIA) or UKL-UPL or SPPL as prerequisites before commencing any construction of transmission networks and other essential facilities. The study is to identify and overcome the environmental impacts of power plant and transmission network construction throughout construction and operational processes.

For Companies that already have business licenses but not Documents & Environmental Permits, it is obligatory to prepare and submit Environmental Evaluation Documents (DELH) or Environmental Management Documents (DPLH). This is to comply with the Minister of Environment Regulation No. 102 of 2016, concerning Environmental Documents Preparation Guidelines for Corporations and/or that Have Had business and/or Operating licenses, but not Environmental Documents.

PLN is obliged to submit environmental impact documents for all of its power plants, and by of end of 2016 out of 1,457 PLN power plants, PLN has successfully completed the documentations for 1,233 power plants, with 224 still under preparation.

2. LARAP Studies and Reports

Land Acquisition and Resettlement Plan (LARAP) Studies and LARAP Implementation Evaluation Reports by Independent Monitoring Agencies (IMA), are land acquisition planning documents in accordance with Indonesian government regulations and project funding regulation. LARAP Evaluation Reports are prepared by an independent party to assess and evaluate whether land acquisition has been carried out properly. The results of this study serve as a guideline for the Company to acquire land, with a persuasive approach, so that land disputes with the

menggunakan pendekatan persuasif, sehingga tidak ada sengketa lahan dengan penduduk asli maupun penduduk setempat pada saat pembangunan fisik maupun tahapan operasional dilaksanakan.

3. Pengelolaan dan Pemantauan Lingkungan

PLN secara rutin melaksanakan pengelolaan dan pemantauan lingkungan sesuai dengan dokumen lingkungan (AMDAL dan UKL-UPL) pada setiap instalasi.

Keberhasilan pelaksanaan program pengelolaan lingkungan diukur melalui pemenuhan terhadap serangkaian parameter Baku Mutu Lingkungan (BML) yang ditetapkan sesuai dengan peraturan daerah setempat/pemerintah pusat atau standar akreditasi yang digunakan, dan pengukurannya dilaksanakan oleh pihak-pihak independen yang kompeten. Laporan pengelolaan dan pemantauan lingkungan hidup kemudian disampaikan kepada instansi terkait secara berkala.

4. Penerapan Sistem Manajemen Lingkungan

PLN menerapkan standar internasional melalui Sistem Manajemen Lingkungan (ISO 14001) khususnya di unit-unit pembangkit. Sampai dengan akhir tahun 2016, unit PLN yang tersebar di seluruh Indonesia yang telah mendapatkan sertifikat ISO 14001:2004 dan/atau ISO 14001: 2005 adalah sebanyak 57 Unit Pembangkit.

5. Partisipasi pada Upaya Mitigasi Perubahan Iklim

PLN turut mendukung program Pemerintah dalam upaya mitigasi perubahan iklim dengan membangun pembangkit listrik energi terbarukan seperti pembangkit listrik tenaga panas bumi, tenaga surya, pembangkit listrik tenaga air dan membangun pembangkit listrik tenaga bayu secara terbatas di daerah yang memiliki potensi angin yang berlimpah. Selain itu, PLN juga membangun pembangkit listrik tenaga sampah (PLTSA) di beberapa unit.

Wujud partisipasi terhadap upaya mitigasi perubahan iklim juga dilakukan melalui pengukuran dan pemantauan indikator utama emisi pada area sekitar instalasi, baik instalasi pusat listrik tenaga diesel (PLTD), pusat listrik tenaga uap (PLTU), pusat listrik tenaga gas (PLTG) dan pusat listrik tenaga gas uap (PLTGU).

Berdasarkan hasil-hasil pemantauan atas kualitas lingkungan sekitar instalasi tersebut, maka telah dijalankan program perbaikan kualitas dan pengelolaan lingkungan melalui berbagai kegiatan, mencakup: kegiatan penanganan limbah B3, perbaikan IPAL, pemasangan Continuous Emission Monitoring System (CEMS) dan kegiatan lain yang mendukung upaya perbaikan kualitas lingkungan sekitar instalasi. Adapun standar parameter yang digunakan telah sesuai dengan ketentuan Pemerintah

native and local residents can be avoided during physical construction and operational phases.

3. Environmental Management and Monitoring

PLN routinely monitors and manages environmental considerations in accordance with environmental documents (EIA and UKL-UPL) on every construction.

The success of the environmental management program is measured through a series of environmental compliance Quality Standards (BML) parameters and is determined in accordance with local/central government or accreditation standards used, and the assessment is carried out by competent independent parties. Environmental management and monitoring reports are then submitted to the relevant agencies on a regular basis.

4. Application of Environmental Management System

PLN adopted international standards Environmental Management System (ISO 14001), specifically for power plant units. As of end of 2016, of all power plants spread throughout Indonesia, 57 received the ISO 14001: 2004 and/or ISO 14001: 2005.

5. Participating in Climate Change Mitigation Efforts

In helping the government to mitigate climate change, PLN does its utmost in establishing renewable energy power plants such as geothermal, solar power, hydroelectric power plants, and for certain regions with adequate wind energy, wind turbine plants. In addition, PLN also builds biomass power plants (PLTSA).

Further participation in the mitigation of climate change, emission indicators are installed around power plants to measure, monitor and control emissions in the vicinities of installations, such as diesel power power plants, coal power plants, and gas power plants.

Based on the environment quality monitoring results, quality improvement and environmental management efforts are carried out through a variety of proceedings, including: dangerous waste B3 handling, WWTP IPAL improvement, installation of Continuous Emission Monitoring System (CEMS) and other means that help the environment in the vicinities of installations. All standard parameters used are to comply with the provisions provided by the Central Government and Local Governments on environmental

Pusat maupun Pemerintah Daerah mengenai Baku Mutu Lingkungan (BML). Hasil pemantauan menunjukkan seluruh indikator berada di bawah baku mutu yang ditetapkan.

Quality Standards (BML). All environmental indicators must show values lower than the standards set.

6. Partisipasi dalam PROPER

Sebagai bagian dari proses evaluasi kinerja pengelolaan lingkungan di masing-masing unit bisnis, unit-unit pembangkit di lingkungan PLN maupun anak perusahaan secara rutin mengikuti Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan (PROPER) yang diselenggarakan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK).

6. Participation in PROPER

As part of the environmental management performance evaluation process in their respective business units, PLN and its subsidiaries must regularly take part in Environmental Management Performance Rating Program (PROPER) organized by the Ministry of Environment and Forestry (LHK).

Sebanyak 96 Unit yang terdiri dari 81 Unit dari PLN dan 15 Unit Anak Perusahaan mengikuti PROPER untuk periode penilaian Juli 2015 - Juni 2016, dengan perolehan sebagai berikut:

A total of 96 units consisting of 81 PLN units and of 15 Subsidiaries followed PROPER for the assessment period July 2015 - June 2016, as follows:

Keterangan	PLN PLN	Anak Perusahaan Subsidiaries	Total Total	Description
Peserta PROPER	81 Unit	15 Unit	96 Unit	Proper Participants
Peringkat Hijau	3 Unit	11 Unit	14 Unit	Green Ratings
Peringkat Biru	70 Unit	4 Unit	74 Unit	Blue Ratings
Peringkat Merah	8 Unit	-	8 Unit	Red Ratings

Mengelola Bauran Energi

Dalam aktivitas pembangkitan tenaga listrik, PLN mengkonversi energi primer menjadi energi listrik. Dalam hal ini, energi primer merupakan bahan baku yang digunakan oleh PLN dalam menghasilkan produk untuk dijual. PLN menggunakan beragam jenis energi primer untuk pembangkit-pembangkit tenaga listriknya, baik energi yang tak-terbarukan maupun energi-terbarukan. Namun, bauran energi primer PLN masih didominasi oleh energi tak-terbarukan berbasis fosil yaitu BBM, batubara dan gas alam. [G4-DMA][G4-EN4]

Managing Our Fuel Mix

In conducting electricity generation, PLN converts primary energy to electricity. In this regards, the primary energy serves as raw material used by PLN to produce a saleable product. PLN utilizes a variety of primary energies in its power plants, both non-renewable as well as renewable energy. However, PLN's current fuel mix is still dominated by non-renewable fossil-based primary energy such as oil fuel, coal and natural gas.

Bauran Energi (%)			Energy (%)	
Jenis Pembangkit	2016	2015	2014	Power Plant Type
BBM	6,46	8,22	11,37	Fossil Fuel/Petroleum
Non-BBM	93,54	91,78	88,63	Non Fossil
Gas Alam	26,28	25,34	24,58	Natural Gas
Batubara	54,45	55,79	52,59	Coal
Panas Bumi	4,29	4,29	4,39	Geothermal
Air	7,79	5,87	6,63	Hydro
Lainnya (EBT, Biodiesel dan Olein)	0,73	0,49	0,02	Others (New & Renewable Energy, Biodiesel, and Olein)

Pemakaian Energi Primer

Jenis Bahan Bakar	2016	2015	2014	Primary Energy Use
BBM (Kilo liter)	4.279.067	5.478.863	7.431.004	Fossil Fuel/Petroleum
Batubara (ton)	50.556.446	48.995.169	44.604.981	Coal (ton)
Gas Alam (MMSCF)	505.125	456.494	450.190	Natural Gas (MMSCF)

Sumber energi primer berbasis fosil seperti BBM dan batu bara juga merupakan salah satu sumber pencemaran udara dan berkontribusi pada pemanasan global, selain keberadaannya yang bersifat terbatas (tidak terbarui). PLN terus berusaha untuk menggantikan pemakaian BBM sebagai sumber energi primer pembangkit dengan energi gas yang lebih ramah lingkungan. Sementara itu, penambahan kapasitas pembangkit baru masih didominasi oleh pembangkit berbahan bakar batu bara, mengingat bahwa batu bara masih merupakan sumber energi primer berbiaya rendah.

Untuk mengelola dampak lingkungan dari pengoperasian pembangkit berbahan bakar batu bara, PLN berupaya menerapkan teknologi terbaru seperti:

- Penggunaan teknologi *boiler Supercritical* dan *Ultrasupercritical* untuk efisiensi penggunaan batubara sehingga mengurangi jumlah gas buang yang diemisikan ke lingkungan.
- Teknologi *Flue Gas Desulfurization* (FGD) untuk menangkap gas Sulfur dari gas buang.
- Pemanfaatan Limbah *Fly Ash* dan *Bottom Ash* sebagai beton maupun *road base* di pihak internal maupun di bidang infrastruktur PUPR.

Untuk mendukung kelestarian lingkungan, PLN juga terus berusaha untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber-sumber energi baru terbarukan (EBT) yang ramah lingkungan. Saat ini, PLN memberikan prioritas kepada pemanfaatan energi hidro dan energi panas bumi, yang memiliki potensi cukup besar di Indonesia. PLN juga terus menjajagi pemanfaatan sumber-sumber energi baru lain seperti energi surya, energi angin, dan energi biomassa.

Selain terus berupaya memperbaiki bauran energi, PLN juga berusaha mengendalikan penggunaan sumber energi primer dengan cara meningkatkan efisiensi pembangkitan daya listrik pada setiap pembangkit yang dimiliki, sehingga konsumsi energi per kilo watt hour (kWh) listrik yang dihasilkan (intensitas energi) menurun. Upaya tersebut dimulai dengan menjaga unjuk kerja pembangkit yang dikelola melalui program perbaikan dan pemeliharaan rutin. Secara bertahap, PLN akan menerapkan teknologi pembangkitan listrik dengan menggunakan teknologi terkini, sehingga kondisi intensitas energi akan semakin membaik.

Fossil-based primary energy sources such as oil and coal are major causes of air pollution that worsens global warming, and are non-renewable. PLN constantly strives to replace the use of fossil fuel as a primary energy with gas, a more environmentally friendly source of energy. Meanwhile, new power plants are still dominated by coal-fired power plants, due to the fact that coal is a relatively inexpensive source of energy.

To reduce the environmental impact of coal-fired power plants, PLN introduced the latest in clean coal technologies such as:

- The use of supercritical boiler technology and Ultrasupercritical for more efficient use of coal, thereby reducing the amount of exhaust gas emitted to the environment.
- Flue Gas Desulfurization (FGD) Technology to capture sulfur from exhaust gases.
- Utilization of Fly Ash Waste and Bottom Ash as concrete and road base for internal use as well for Public Works and Housing infrastructure.

To promote environmental conservation even more, PLN continues to seek and maximize the utilization of renewable energy (EBT) sources. Currently, PLN gives priority for the use of hydro and geothermal energy, which without doubt has the highest potential in Indonesia. PLN also continues to explore the use of other energy sources such as solar energy, wind energy, and biomass energy.

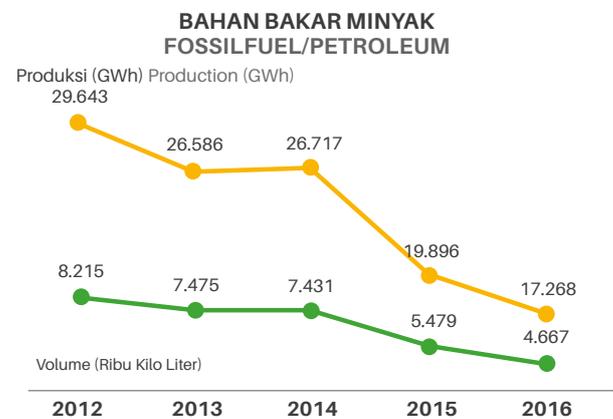
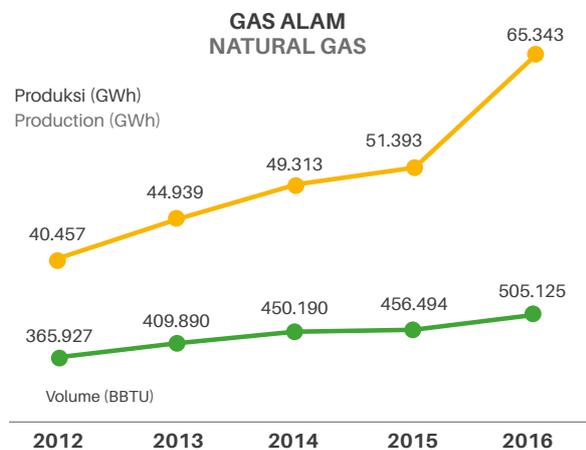
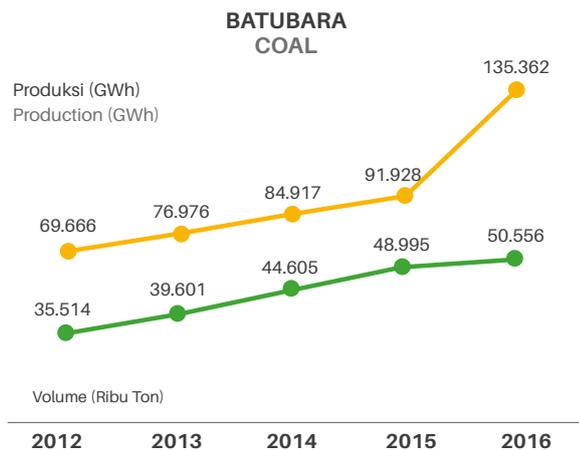
Besides constantly working to augment the fuel mix, PLN also seeks to control the use of primary energy sources by increasing the efficiency of power generation of each power plant owned, reducing primary energy consumption per kilowatt hour (kWh). The effort begins with maintaining the performance of the plants through routine maintenance programs. The Company gradually refurbishes its power plants with the latest technology, making a better condition on energy intensity.

Grafik berikut memperlihatkan efisiensi intensitas energi pada pembangkit berbahan bakar Batubara, Gas Alam, dan BBM. Data ini memperlihatkan Pembangkit Listrik Batu Bara PLN semakin efisien setiap tahunnya. Bahkan pada tahun 2016, peningkatan penggunaan batubara sebesar 3,91% berhasil meningkatkan produksi GWh sebesar 47% menjadi 135.362 GWh di tahun 2016 dari 91.928 GWh di tahun 2015. Selain itu, efisiensi energi dapat juga dilihat pada Pembangkit Gas Alam, dimana peningkatan penggunaan volume gas sebesar 10,65% berhasil meningkatkan produksi GWh sebesar 27% menjadi 65.343 GWh di tahun 2016 dari 51.393 GWh di tahun 2015.

The following graphs illustrate that energy intensity in power plants based on coal, natural gas, and oil sources. The data show that steam power plants are more efficient each year. Furthermore in 2016, coal usage improvement as 3.91% could improve GWh Production as 47% to 135,362 GWh in 2016 from 91,928 GWh in 2015. Also, energy efficiency could be seen in Natural Gas Based Power Plant, where improvement of gas volume usage as 10.65% could improve GWh Production as 27% to 65,343 GWh in 2016 from 51,393 GWh in 2015. [G4-DMA][G4-EN5]

Di lain pihak, PLN berupaya untuk menurunkan penggunaan BBM dan jumlah produksi tenaga listrik dari pembangkit BBM karena tidak efisien.

In the other hand, PLN committed to reduce oil usage and total electricity production from its power plants because those were not efficient.



Konsumsi Energi [G4-EN3]

Dalam aktivitasnya memproduksi dan mendistribusikan tenaga listrik, PLN juga mengkonsumsi energi listrik untuk pemakaian sendiri. Pemakaian sendiri energi tersebut terjadi di sentral/pembangkitan listrik, di Gardu Induk, dan di jaringan distribusi. Pada tahun 2016, PLN memproduksi total sebanyak 248.610,52 GWh listrik, sedangkan pemakaian sendiri adalah 9.060,67 GWh (pembangkit), 111,67 GWh (gardu Induk) dan 541,25 GWh (distribusi). Angka-angka tersebut tidak mencakup pemakaian sendiri energi listrik di kantor pusat dan kantor-kantor cabang/operasional PLN.

Pengendalian Emisi Gas Rumah Kaca

Aktivitas pembangkitan listrik dari pengoperasian pembangkit berbahan bakar fosil seperti PLTU, PLTG, PLTGU dan PLTD merupakan kontributor utama emisi gas karbon dioksida (CO²) di lingkungan PLN. Seiring terus bertambahnya kapasitas pembangkitan dari pembangkit berbahan bakar fosil, emisi CO² juga tercatat meningkat dari tahun ke tahun.

Berdasarkan data kompilasi penggunaan energi fosil, total volume emisi dari kegiatan pembangkitan tenaga listrik diperkirakan mencapai sebesar 226.466.072 ton CO² ekuivalen pada tahun 2016, dibandingkan 144.914.606 ton CO² ekuivalen di tahun 2015. [G4-EN15]

Tabel Volume Emisi (Ton CO²) Berdasarkan Bahan Bakar Tahun 2016

No	Bahan Bakar	Emisi (Ton CO ²) Emission (Tonnes CO ²)	Fuel Type
1	HSD	9.263.414	HSD
2	MFO	3.071.473	MFO
3	IDO	2.523	IDO
4	Coal	167.628.050	Coal
5	Natural Gas	46.500.613	Natural Gas
	Jumlah	226.466.072	Total

PLN secara konsisten melakukan upaya-upaya untuk menekan pertumbuhan emisi gas CO² di masa mendatang, antara lain:

1. Memberikan prioritas pada pengembangan dan pembangunan pembangkit dengan sumber energi baru terbarukan yaitu energi hidro (PLTA) dan energi panas bumi (PLTP).
2. Terus mengembangkan penggunaan pembangkit energi surya (PLTS) dan energi angin/bayu (PLTB) di berbagai lokasi yang memungkinkan, terutama untuk menggantikan pemakaian pembangkit listrik tenaga diesel yang berbahan bakar solar (minyak diesel).
3. Merealisasikan Clean Development Mechanism (CDM) dan Verified Carbon Standard (VCS) sesuai mekanisme

Energy Consumption [G4-EN3]

In conducting the production and distribution of electricity, PLN also consume electricity for own use. Self consumption of electricity occurs at power plants, substations, and distribution networks. In 2016, PLN produced a total of 248,610.52 GWh of electricity, while incurring self consumption of electricity of 9,060.67 GWh (power plants), 111.67 GWh (substations) and 541.25 GWh (distribution network). The electricity self consumption numbers do not include electricity consumption at our head office as well as at our numerous branch/operational offices.

Controlling Greenhouse Gas Emissions

Fossil-fuel based power plants such as steam, gas turbine, combined cycle, and diesel power plants, gas power plants, gas - coal power plants and diesel power plants are major contributor to carbon dioxide gas (CO²) emissions. With ever more power generating capacity being installed, undoubtedly green house gas emissions will also escalate.

Based on data compiled on fossil fuel usage, total emissions from power generation is estimated at 226,466,072 tonnes of CO² equivalent in 2016, a significant increase compared to 144,914,606 tonnes of CO² equivalent in 2015. [G4-EN15]

Table Volume Emissions (Tonnes CO²) Based on Fuel Type 2016

PLN has consistently made efforts to suppress future CO² emissions, among others:

1. Prioritizing the development and construction of renewable energy power plants, namely hydro energy and geothermal energy.
2. Continuously developing solar energy plants (PLTS) and wind energy plants (PLTB) wherever possible; particularly replacing diesel power plants.
3. Implementing Clean Development Mechanism (CDM) and Verified Carbon Standard (VCS) in accordance with

Protokol Kyoto pada pengembangan dan pembangunan pembangkit dengan energi terbarukan untuk mendapatkan kredit (manfaat finansial) dari upaya penurunan emisi gas rumah kaca.

4. Menerapkan konsep Green Energy atau E-Green pada pengelolaan unit pembangkit di lingkungan PLN.

the Kyoto Protocol mechanisms in the development and construction of renewable energy power plants to obtain credit (financial benefits) as an effort to reduce greenhouse gas emissions.

4. Applying the concept of Green Energy or E-Green on the management of power generating units within PLN.

[Box: Penerapan E-Green (5E) di Unit Pembangkitan Tanjung Jati B]

1. E-1: *Efficient Process*, melalui upaya:
 - Mempertahankan efisiensi sesuai dengan desain
 - Mencapai emisi, limbah dan pemakaian sumber daya yang minimum
2. E-2: *Excellent Performance*, melalui upaya :
 - Mempertahankan mutu dan keandalan dengan excellent operasi, pemeliharaan dan *reengineering*
 - Menerapkan teknologi yang lebih baru dengan pertimbangan teknis dan ekonomis
3. E-3: *Elegant Atmosphere* melalui upaya :
 - Menjaga kebersihan pusat listrik
 - Menata kawasan dengan membangun taman, penghijauan
 - Menata pengelolaan limbah sesuai aturan yang berlaku
 - Menjaga keselamatan dan keamanan kerja di Lingkungan pembangkit sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja serta Lingkungan sekitarnya.
4. E-4: *Empowering Community*, melalui upaya :
 - Menghilangkan jarak dengan komunitas lokal.
 - Program pemberdayaan masyarakat lokal melalui kegiatan-kegiatan CSR
 - Mendorong pertumbuhan ekonomi di kawasan Pusat listrik
5. E-5: *Establishing High Trust Culture*, melalui upaya :
 - Menciptakan budaya *High Trust* diantara pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan Pusat Listrik.
 - Menciptakan kerja sama yang nyaman dan menyenangkan untuk mencapai kinerja excellent.

Application of E-Green (5E) at Tanjung Jati B Power Generating Unit

1. E-1: *Efficient Process*, through the efforts of:
 - Maintaining efficiency according to design.
 - Achieving minimum emissions, waste and resource consumption.
2. E-2: *Excellent Performance*, through the efforts of:
 - Maintaining quality and reliability with proper operation, maintenance and reengineering.
 - Applying new technologies with technical and economic feasibility considerations.
3. E-3: *Elegant Atmosphere* through the efforts of:
 - Maintaining power center cleanliness.
 - Rearranging the area by planting greeneries.
 - Reforming waste management according to regulations.
 - Maintaining occupational safety and security in the plant working environment, giving a sense of security to the work environment and the surrounding neighborhood.
4. E-4: *Empowering the Community*, through the efforts of:
 - Eliminating exclusion from the local community.
 - Local community empowerment Program through CSR activities.
 - Promoting economic growth for the surrounding power plants.
5. E-5: *Establishing High Trust Culture*, through the efforts of:
 - Creating a high trust culture among the parties involved in the management of power plants.
 - Establishing comfortable and enjoyable relationships to achieve maximum performance.

Selain menekan emisi CO₂, PLN juga terus berupaya menjaga tingkat kadar debu di udara di lingkungan unit-unit pembangkit bahan bakar batu bara, sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai dengan rencana pemantauan lingkungan yang tercantum dalam dokumen AMDAL atau UKL-UPL.

Berbagai inisiatif telah dilakukan untuk mengurangi kadar debu, antara lain:

In addition to suppressing the emission of CO₂, PLN continues to control the level of airborne dust of coal-fired power plants, according to the prevailing regulations and environmental monitoring plan contained in the document EIA or UKL-UPL.

Various initiatives have been carried out to reduce the amount of airborne dust, among others:

1. Pemasangan *electrostatic precipitator*;
2. Pembangunan sarana penyimpanan *fly ash* dan *bottom ash*;
3. Kerjasama untuk pemanfaatan kembali *fly ash* dan *bottom ash*;
4. Menutupi bagian bak belakang kendaraan pengangkut *fly ash* dan *bottom ash*;
5. Menyiram area penyimpanan batu bara untuk mengurangi debu.

Partisipasi PLN pada pencegahan pemanasan global juga dilakukan dengan menerapkan program pengendalian emisi perusak ozon lainnya, seperti CFC, (freon) yang banyak digunakan dalam instalasi pendingin ruangan dengan menerapkan kebijakan penggantian refrigerant yang lebih ramah lingkungan.

Pengendalian & Pengolahan Limbah

Aktivitas pengoperasian instalasi pembangkit dan transmisi listrik PLN menghasilkan sejumlah limbah yang spesifik, meliputi limbah cair (air dari instalasi PLTU), pelumas bekas yang termasuk Bahan Beracun & Berbahaya/B3) serta limbah padat (abu batubara, insulator keramik, kabel bekas, aki bekas kendaraan operasional dan tiang-tiang listrik).

PLN menerapkan prinsip 3R (*reduce-reuse-recycle*) dalam pengelolaan limbah, khususnya melalui upaya-upaya berikut:

1. Pengelolaan limbah cair

Limbah cair, berupa air dari kegiatan pembangkitan tenaga listrik diolah dalam Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) sebelum dialirkan ke badan air penerima. Pada beberapa pembangkit, air yang telah diolah dimanfaatkan kembali untuk berbagai keperluan antara lain: pendingin generator dalam suatu rangkaian tertutup dan penyiraman tanaman.

2. Limbah Padat dan Cair B3

Pengelolaan limbah padat dan cair B3 seperti abu batubara dan pelumas bekas dilakukan sesuai dengan PP No. 101 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Limbah B3 serta peraturan-peraturan menteri terkait pengelolaan limbah B3. PLN sebagai penghasil limbah B3 tidak melakukan pengolahan secara langsung, namun hanya menyimpan sementara limbah B3 tersebut sebelum diserahkan ke pihak lain yang memiliki izin pengelolaan dan pemanfaatan limbah B3.

Sepanjang tahun 2016, tidak ada kejadian tumpahan limbah B3 yang mencemari lingkungan.

Untuk mengurangi volume penggunaan pelumas, PLN melakukan penambahan zat aditif tertentu untuk

1. Installation of *electrostatic precipitator*;
2. The construction of the storage of fly ash and bottom ash containers;
3. Cooperation for reuse of fly ash and bottom ash;
4. Covering part of the tailgate vehicles with fly ash and bottom ash;
5. Flush the coal storage areas to reduce dust.

PLN's participation in the prevention of global warming is also performed by implementing ozone-depleting emissions control programs for substances such as CFC, which are widely used in the installation of air conditioning units, to be replaced with other more environmentally friendly refrigerants.

Waste Treatment & Control

PLN power generation plants and transmission networks do produce a number of specific wastes, including liquid waste (water from the installation of coal based power plant), used lubricant which includes Toxic Substances and Hazardous / B3) as well as solid waste (coal ash, ceramic insulators, scrap cable, used batteries from operational vehicles and powerlines).

PLN applies the principle of the 3Rs (*reduce-reuse-recycle*) for waste management system, in particular through the following measures:

1. Liquid Waste Management

Liquid waste, in the form of wastewater from power generation is treated in the Waste Water Treatment Plant (WWTP) before being discharged into water bodies. In some plants, the treated water is reused for various purposes, among others: closed circuit generator cooling and watering plants.

2. Solid and Liquid Waste B3

Management of B3 solid and liquid waste such as coal ash and used lubricant is carried out in accordance with Government Regulation No. 101 of 2014 on B3 Waste Management and relevant Ministerial regulations B3 waste management. PLN does not process B3 waste, but only stores B3 waste temporarily the before it is submitted to other parties with the authority to handle and utilize B3 waste.

Throughout 2016, there were no of B3 waste spills that polluted the environment.

To reduce the volume of lubricants usage, PLN adds certain additives to prolong the life of lubricants. PLN also seeks to

memperpanjang usia pakai minyak pelumas. PLN juga berupaya menerapkan penggunaan resin untuk memperpanjang masa pakai minyak hidrolik pada turbin-turbin pembangkit.

3. Pengelolaan bahan-bahan bekas selain limbah B3

Bahan-bahan bekas selain limbah B3 dimusnahkan sesuai dengan mekanisme pemusnahan aset yang berlaku di PLN. Limbah-limbah padat seperti bekas turbin, tiang-tiang penyangga, panel-panel bekas, dikelola dan dialihkan kepemilikannya sebagai bagian aset non produktif kepada pihak ketiga yang berkompeten dengan mekanisme sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Penghijauan dan Rehabilitasi Lingkungan

Beberapa unit Pembangkit PLTA PLN telah melakukan program penghijauan dalam rangka menjaga kelestarian Daerah Aliran Sungai (DAS) di sekitar lokasi Pembangkit, salah satunya adalah PLTA Kuto Panjang. Pada tahun 2016, PLTA Kuto Panjang bekerjasama dengan Komunitas Masyarakat untuk melakukan penanaman di Lahan DAS Sungai Kampar, dengan target 10 Ha dan telah terlaksana dengan baik.

Selain itu, PLN juga melakukan upaya rehabilitasi lingkungan di tahapan pembangunan. Sebagai contoh dalam rencana pembangunan Proyek Jawa Bali Crossing, PLN telah menjalin kerja sama untuk pelestarian lingkungan di Kawasan Taman Nasional.

PT PLN (Persero) juga melakukan penghijauan lewat program bantuan *Corporate Social Responsibility* berupa pelestarian alam/peduli lingkungan. Total penanaman pohon yang dilakukan pada tahun 2016 mencapai 82.806 pohon.

use specific types of resin to extend the life of hydraulic oil in the turbine generators.

3. Management of Waste/Scrap Materials other than B3 Waste

Used/scrap materials other than B3 waste are destroyed in accordance with the applicable asset destruction procedures in PLN. Solid wastes such as used turbines, pillars, used panels, are transferred to competent third parties in accordance with regulations on non-productive assets.

Greening and Environmental Rehabilitation

PLN reforests several areas to preserve watersheds (DAS) in the vicinity of power plants, one of which is Kuto Panjang Hydropower. In 2016, Kuto Panjang Hydropower in collaboration with local communities replanted an area of 10 hectares around Kampar River Watershed, and this has been going well.

In addition, PLN also undertakes environmental rehabilitation during development phases. For example in the development of the Java-Bali Crossing project, PLN has formed a partnership for environmental preservation in the National Park Area.

Futhermore, PT PLN (Persero) in 2016 planted 82,806 trees through its Corporate Social Responsibility as a conservation/ environmental care program.

Lokasi	Program Penghijauan Greening/Reforestation Program	Jumlah Pohon Number of Trees	Location
Jakarta Utara , DKI Jakarta	Penanaman Mangrove Di Ecomarine Muara Angke Mangrove planting in Ecomarine Muara Angke	1.000	North Jakarta, DKI Jakarta
Kepulauan Seribu , DKI Jakarta	Penanaman Bibit Mangrove Mangrove Planting	10.000	Thousand Island , DKI Jakarta
Kepulauan Seribu , DKI Jakarta	Penanaman Bibit Mangrove Dipesisir Pantai Pulau Untung Jawa Mangrove Seed Planting at Untung Jawa Island Shores	10.000	Thousand Island , DKI Jakarta
Kepulauan Seribu , DKI Jakarta	Penanaman Mangrove Dipesisir Pantai Pulau Panggang Mangrove Planting at along the shore of Panggang island	8.580	Thousand Island , DKI Jakarta
Cilacap , Jawa Tengah	Pennaman 2000 Batang Pohon Cemara 2,000 Pine Tree Planting	2.000	Cilacap, Central Java
Karang Asem , Bali	Penghijauan Greening	11.000	Karang Asem , Bali

Lokasi	Program Penghijauan Greening/Reforestation Program	Jumlah Pohon Number of Trees	Location
Buleleng , Bali	Penghijauan Greening	4.226	Buleleng , Bali
Aceh Besar , Nanggroe Aceh Darussalam	Penghijauan Greening	160	Aceh Besar , Nanggroe Aceh Darussalam
Bangka, Bangka Belitung	Penghijauan Lahan Bekas Tambang di Sekitar Hutan Lindung Greening Ex-Mining Area Around Forest Reserve	10.000	Bangka, Bangka Belitung
Minahasa, Sulawesi Utara	Rehabilitasi Hutan dan Lahan Disekitar Danau Tondano Forest and Land Rehabilitation Around Tondano Lake	17.340	Minahasa, North Sulawesi
Kepulauan Sangihe, Sulawesi Utara	Penanaman Pohon Buah-Buahan Kec. Tamako Tree Planting in the District of Tamako	200	Kepulauan Sangihe, North Sulawesi
Minahasa Selatan, Sulawesi Utara	Bantuan Pengadaan dan Penanaman Mangrov Desa Tawaang Minahasa Selatan Procurement Assistance and Mangrove Plantation in the Village of Tawaang South Minahasa	7.100	South Minahasa, North Sulawesi
Lombok Barat, Nusa Tenggara Barat	Hijaunesia Jeranjang di Lombok Barat Hijaunesia Jeranjang in West Lombok	400	West Lombok, West Nusa Tenggara
Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat	Penanaman Terumbu Karang Di Lombok Barat & Lombok Utara Coral Reef Planting In West Lombok and North Lombok	800	Mataram City, West Nusa Tenggara
Jumlah		82.806	Total

Operasional Ramah Lingkungan

Kami turut berpartisipasi untuk mencegah perubahan iklim dan pemanasan global melalui pengelolaan operasional yang berwawasan lingkungan. Komitmen dan tekad ini merupakan perwujudan dari visi PLN, yakni "Menjalankan Kegiatan Usaha yang Berwawasan Lingkungan". Berbagai inisiatif yang telah dilakukan untuk meningkatkan pengoperasian pembangkit yang semakin ramah lingkungan, mencakup:

1. Menggunakan teknologi rendah karbon

PLN berencana membangun PLTU di Pulau Jawa hanya akan menggunakan teknologi *supercritical* dan *ultra supercritical*. Teknologi ini dapat menghasilkan energi listrik yang lebih besar, sementara jumlah bahan bakar yang digunakan sama, sehingga emisi CO₂ per kWh daya listrik yang dihasilkan semakin turun. Teknologi rendah karbon lainnya yang dapat diadopsi di Indonesia adalah *Integrated Gasification Combined Cycle* (IGCC).

2. Meningkatkan porsi gas sebagai bahan bakar PLTG

Seperti ditunjukkan pada tabel perhitungan emisi, terlihat bahwa gas mengeluarkan emisi gas rumah kaca yang lebih rendah dibandingkan dua jenis bahan bakar fosil lainnya, sementara efisiensi energi yang dikeluarkan

Environmentally Friendly Operations

We participate in the efforts to prevent climate change and global warming through environmentally sound operational management. This commitment and determination is a manifestation of PLN's vision, namely, "Conducting Environmentally Friendly Business Activities". Various initiatives have been undertaken to improve power plant operations and make them more environmentally friendly, including:

1. Using low-carbon technologies

PLN plans to build steam power plants in Java that will only utilize supercritical and ultra supercritical technology. This technology produces a greater amount of electricity, while the amount of fuel used remains the same, thus the CO₂ emissions per kWh of electricity generated continue to fall. Another lowcarbon technology that can be adopted in Indonesia is the *Integrated Gasification Combined Cycle* (IGCC).

2. Increasing the portion of gas used for steam power plants

As shown in the emissions calculation table, it can be seen that gas emits less greenhouse gas than the two other fossil fuels, while the energy efficiency released in the combustion process is better. Indonesia is known to have

dalam proses pembakaran lebih baik. Indonesia diketahui memiliki cadangan gas alam yang cukup berlimpah. Oleh karenanya dalam rencana pembangunan pembangkit listrik Program 35.000 MW, Kami meningkatkan pembangunan pembangkit berbahan bakar gas.

Beberapa pembangkit yang kini beroperasi juga telah dimodifikasi dengan menggunakan bahan bakar gas sebagai sumber energi. Kami juga telah mulai mengintensifkan penggunaan teknologi *Compressed Natural Gas* (CNG) sebagai bahan bakar bagi pembangkit listrik peaker yaitu menggantikan peran PLTD, dalam memasok kebutuhan listrik pada saat beban puncak. Selain lebih ekonomis, penggunaan teknologi CNG untuk pembangkit peaker juga lebih ramah lingkungan mengingat emisi CO₂ yang jauh lebih rendah.

Guna menjamin ketersediaan gas sebagai sumber energi PLTG, Pemerintah kini mengupayakan serangkaian aturan yang bertujuan mengalokasikan sebagian produksi gas dari sumur-sumur produksi skala besar yang dikelola dalam skema KSO yang telah berjalan maupun masih dalam tahap pengembangan.

3. Memanfaatkan potensi sumber energi terbarukan

Ada lima teknologi pembangkitan yang umum digunakan yakni potensi panas bumi, potensi air (air terjun), tenaga nuklir dan potensi tenaga sinar matahari dan tenaga angin. Sumber energi terbarukan yang dapat digunakan dalam skala besar secara ekonomis adalah energi nuklir (PLTN), panas bumi (PLTP) dan tenaga air (PLTA). Di Indonesia, pembangunan PLTN masih dalam tahap penelitian dan persiapan menghadapi tantangan.

Pembangunan PLTA kembali diintensifkan dengan skema pembangunan multiguna (*multipurposed*) antara fungsi bendungan untuk konservasi air, pengendalian banjir, irigasi air baku dengan fungsi PLTA. Sesuai dengan rencana yang telah mulai dijalankan, portofolio inisiasi awal rencana *multipurposed project* di atas pada tahun 2014-2019 adalah sebanyak 65 bendungan dengan potensi PLTN sebanyak 464 MW. Pada tahun 2015, telah dimulai inisiasi proyek *multipurposed* di Waduk Jatigede, Sumedang yang dibangun oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dengan kapasitas PLTA sebesar 110 MW yang dibangun oleh PT PLN Persero.

Untuk panas bumi, Indonesia merupakan negara dengan jumlah gunung berapi aktif maupun tidak aktif terbanyak di seluruh dunia, dan oleh karenanya memiliki potensi sumber energi panas bumi yang paling besar. Studi para ahli menunjukkan total potensi panas bumi di Indonesia yang dapat dimanfaatkan adalah setara 27.000 MW, atau setara dengan sekitar 40% potensi panas bumi dunia.

relatively abundant reserves of natural gas. Therefore, in The 35,000 MW Power Plant Development Program, we are promoting the development of gasfired power plants.

Some of the plants now operating have also been modified to use gas as an energy source. We have also started to intensify the use of Compressed Natural Gas (CNG) technology as a fuel for peaker electricity generation, replacing the role of diesel-fired power plants in supplying the demand for electricity during peak loads. Besides being more economical, the use of CNG technology for peaker plants is also more environmentally friendly given that the CO₂ emissions are much lower.

To ensure the availability of gas as an energy source for power plants, the government is now working on a set of rules that aims to allocate a portion of gas production from large-scale wells managed under the KSO scheme that has started running, even though it is still in the development stage.

3. Exploiting potential renewable energy sources

There are five generation technologies commonly used, namely geothermal potential, water potential (waterfalls), nuclear power, solar energy and wind power. The renewable energy sources that can be used on a large scale economically are nuclear energy (PLTN), geothermal energy (PLTP) and hydropower (PLTA). In Indonesia, construction of nuclear power plants is still in the research and preparation stage that encounter challenges.

The construction of hydropower plants has been reintensified in mixed development schemes, which combine the functions of dams for water conservation and flood control with the function of hydropower generation. In accordance with plans that have already been initiated, the portfolio of the initiation of the above multipurpose project in 2014-2019 involved 65 dams with a nuclear power plant potential of 464 MW. In 2015, the multipurpose project was initiated in Jatigede Dam, Sumedang, being built by the Ministry of Labor and Public Housing, with a hydropower plant capacity of 110 MW, being built by PT PLN Persero.

For geothermal energy, Indonesia has the most active and dormant volcanoes in the world and therefore has the greatest potential for geothermal energy generation. Studies by experts have identified total useable geothermal potential in Indonesia equivalent to 27,000 MW, or the equivalent of approximately 40% of the world's potential geothermal energy.

Sesuai dengan Kebijakan Energi Nasional 2025, PLN bersama dengan Pemerintah menargetkan energi listrik dari pemanfaatan panas bumi akan mencapai 7,3 % dari total 23% energi terbarukan di tahun 2025.

Selain itu, Kami juga semakin mengintensifkan pemanfaatan angin sebagai sumber energi bagi pembangkitan listrik melalui pembangunan PLTB (Pusat Listrik Tenaga Bayu) di area tertentu yang memiliki karakteristik pergerakan udara yang cukup intens.

4. Pemanfaatan *renewable alternative fuel*

Dalam rangka mengurangi besaran subsidi akibat penggunaan bahan bakar minyak pada pembangkit PLTD, maka diterapkan substitusi BBM dengan *biodiesel*, yaitu suatu *renewable alternative fuel* yang diformulasikan khusus untuk mesin diesel dan terbuat dari tumbuhan (kelapa sawit), sebagai contoh PLTD Pangkalan Bun di Kalimantan Tengah.

Dengan tingkat harga saat ini, penggunaan *biodiesel* akan mampu mengurangi Biaya Pokok Penyediaan (BPP) hingga sebesar 20%. Secara nasional, PLN juga telah merintis kerja sama bagi pemasokan *biodiesel* dengan kalangan produsen minyak kelapa sawit. Implementasi rencana tersebut akan dilakukan secara bertahap.

5. Pemanfaatan biomassa dan biogas

Potensi biomassa di Indonesia tercatat sebesar 32.654 MW dan baru sebesar 116,5 MW yang telah dikembangkan. Mempertimbangkan potensi tersebut, maka Kami terus berupaya memanfaatkan potensi biomassa dan biogas untuk mengurangi pemanfaatan energi fosil khususnya bahan bakar minyak (BBM) pada daerah-daerah dan kepulauan yang memiliki ketergantungan terhadap BBM serta masih memiliki rasio elektrifikasi rendah. Pembangkit berbasis bioenergi ini juga turut membantu pengelolaan sampah dan limbah dengan memanfaatkan sampah kota, limbah kehutanan, limbah pertanian, industri kelapa sawit, industri kertas, industri tapioka dan lain sebagainya sebagai sumber energi.

6. Sampah sebagai sumber energi

Kami juga memiliki rencana lain dalam mengatasi kebutuhan pasokan listrik bagi masyarakat Indonesia, yakni mengembangkan penggunaan energi baru yang berasal dari olahan sampah.

In accordance with the 2025 National Energy Policy, PLN and the Government will target electrical energy sourced from geothermal power reaching 7.3% of the total 23% of renewable energy by 2025.

In addition, we are also intensifying the use of wind as an energy source for electricity generation through the construction of wind farms in certain areas which have sufficiently intense air movement.

4. Utilization of *renewable alternative fuels*

In order to reduce the amount of the subsidy derived from the use of petroleum in diesel-fired power plants, we are substituting *biodiesel* for diesel, which is a renewable alternative fuel that is specially formulated for diesel engines and made from plants (oil palms), for example at Pangkalan Bun Power Plant in Central Kalimantan.

With the current price level, the use of *biodiesel* will be able to reduce the cost of supply by up to 20%. Nationally, PLN also has pioneered cooperation between suppliers of *biodiesel* and palm oil producers. Implementation of this plan will be carried out in stages.

5. Utilization of *biomass and biogas*

Biomass potential in Indonesia stood at 32,654 MW while only 116.5 MW has been developed. Considering this potential, We continue to work toward exploiting the potential of biomass and biogas to reduce the use of fossil fuel energy, especially fuel oil (BBM) in the regions and islands that are dependent on fuel and still have a low electrification ratio. Bioenergy-based power generation also helps with waste management by utilizing urban waste, forestry waste, agricultural waste and the waste generated in the palm oil industry, the paper industry, tapioca industry and other industries as a source of energy.

6. *Waste as an energy source*

We also have other plans to address the Indonesian public's demand for electricity by developing a new energy from processed garbage.

7. Peningkatan efisiensi kegiatan transmisi/distribusi dan kegiatan pendukung operasional

Kami juga menerapkan beberapa inovasi dalam proses transmisi dan distribusi dengan mengaplikasikan hasil perkembangan teknologi pada perlengkapan instalasi transmisi dan distribusi, sehingga kinerjanya semakin efisien. Perbaikan kualitas transmisi dan distribusi akan menurunkan susut jaringan, sehingga listrik yang disalurkan ke pengguna meningkat yang pada gilirannya juga membuat emisi CO₂ per kWh listrik yang disalurkan menurun.

Kami berupaya menerapkan kegiatan pendukung operasional yang semakin ramah lingkungan, dengan menerapkan ide-ide inovatif dari hasil penyelenggaraan lomba inovasi. Beberapa dari inovasi yang diterapkan tersebut mengaplikasikan perkembangan teknologi informasi untuk mendukung percepatan proses pencatatan dan *monitoring* logistik untuk keperluan pemeliharaan, sehingga unjuk kerja sistem distribusi senantiasa terjaga. Aplikasi lainnya ditujukan untuk mempercepat dan meningkatkan akurasi pencatatan data administratif, sehingga kegiatan pendukung operasional dapat berlangsung lebih efektif, efisien dan hemat energi.

Seperti telah disinggung sebelumnya, prakarsa untuk menekan penggunaan energi tak langsung untuk keperluan penerangan dan pengaturan batas suhu pendingin gedung kantor turut berdampak pada berkurangnya jumlah emisi gas rumah kaca. Demikian juga penerapan konsep kantor dengan sedikit kertas (*paperless working process*) dapat mengurangi jumlah limbah dari kegiatan administratif.

Biaya untuk Pengelolaan dan Pelestarian Lingkungan

PLN telah mengalokasikan dana untuk kegiatan pengelolaan dan pemantauan lingkungan. Biaya pengelolaan dan pemantauan ini dimasukkan ke dalam komponen biaya operasional pembangkit dari masing-masing unit bisnis.

Total biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan lingkungan hidup selama tahun 2016 adalah sebesar Rp135,17 miliar, mencakup kegiatan pembuatan dokumen lingkungan, realisasi kegiatan pengelolaan dan pemantauan lingkungan, realisasi penelitian di bidang lingkungan serta realisasi kegiatan penghijauan di sekitar area operasi pembangkitan maupun area pendukung lainnya. [G4-EN31]

7. Efficiency Improvement in transmission / distribution and operational support activities

We have also implemented several innovations in the transmission and distribution process by applying the results of technological developments on transmission and distribution network equipment, so performance is more efficient. Improvements to the quality of transmission and distribution reduce loss, so the amount of electricity supplied to users increases, which in turn also results in declining figures for CO₂ emissions per kWh of electricity distributed.

We are striving to implement operational support activities that are more environmentally friendly by implementing innovative ideas resulting from innovation competitions. Several of the innovations that have been applied support the development of information technology that encourages accelerated logistics recording and monitoring for maintenance requirements, thus the distribution system performance is always maintained. Other applications are intended to speed up and improve the accuracy of administrative data recording, so that operational support activities can take place more effectively, efficiently and save energy.

As was mentioned earlier, initiatives to suppress indirect energy use for lighting purposes and by setting limits on office building cooling temperatures have over time reduced greenhouse gas emissions. Likewise, the application of a minimal paper office (*paperless working process*) concept can reduce the amount of waste from administrative activities.

Cost for Environmental Management and Conservation

PLN has allocated funds for environmental management and monitoring activities. Cost management and monitoring is incorporated into the power plant operating cost of each business unit.

Total costs incurred for environmental activities during 2016 amounted to Rp135.17 billion, encompassing environmental document preparation, management and environmental monitoring, research in the field of the environment, and reforestation activities for the surrounding area of power generation plants and other supporting areas. [G4-EN31]

Sebagai salah satu pemangku kepentingan utama PLN yang diandalkan untuk mencapai pertumbuhan usaha berkelanjutan, kompetensi karyawan terus dikembangkan untuk mengoptimalkan potensi, bersamaan dengan perwujudan hubungan industrial yang mampu mewadahi hak-hak tiap karyawan.

As one of the Company's primary stakeholders relied on in the pursuit of sustainable business growth, PLN continues to develop employee competences to optimize their potential, while also developing an industrial relationship that protects the rights of each and every employee.

Sumber Daya Manusia

Human Resources





MEMBERDAYAKAN SUMBER DAYA MANUSIA PLN

Pernyataan visi PLN - "Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani" - jelas menempatkan keberadaan sumber daya manusia (SDM) Perusahaan sebagai modal (*human capital*) yang diandalkan untuk mendukung jalannya operasional Perusahaan secara berkelanjutan.

Pengelolaan SDM dengan demikian menjadi isu sentral yang strategis bagi PLN, meliputi berbagai aspek yang terkait mulai dari rekrutmen karyawan dan pengembangan kompetensi karyawan sampai pada penelolaan karir dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

Kebijakan Umum Pengelolaan Sumber Daya Manusia PLN

Dalam mengelola SDM perusahaan, PLN senantiasa berpedoman pada peraturan dan perundang-undangan formal di bidang ketenagakerjaan serta ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) terakhir, yakni Addendum PKB 2010 - 2012 yang telah ditandatangani dan didaftarkan pada Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Industrial, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. [G4-DMA][G4-HR3]

EMPOWERING PLN'S HUMAN RESOURCES

PLN's vision statement - "To be recognized as a growing, exceptional and trustworthy world-class company with support from a pool of competent human resources" - clearly reflects how the Company sees its employees: as valuable human capital that can be relied on to support the smooth and sustainable operations of the Company.

Human resource management is therefore a central and strategic issue for PLN, covering different aspects, from employee recruitment to competency development, career management and improving employee welfare.

PLN's General Human Resource Management Policy

In managing its human resource (HR), PLN consistently complies with existing manpower laws and regulations, as well as provisions stipulated in the most recent Collective Labor Agreement (CLA), namely the CLA 2010 -2012 Addendum, which was signed and registered with the Directorate General for Industrial Relations, BPJS Health and BPJS Employment. [G4-DMA][G4-HR3]

Secara umum, kebijakan dasar pengelolaan SDM di PLN adalah selaras dengan prinsip-prinsip ataupun standar praktik terbaik yang diakui universal, sebagai berikut:

1. Membina hubungan baik dengan pegawai berlandaskan kerja sama timbal balik yang dituangkan dalam dokumen Perjanjian Kerja Bersama dan ditinjau secara berkala.
2. Mematuhi seluruh peraturan-peraturan dan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
3. Memberlakukan sistem pengupahan berdasarkan kinerja yang diterapkan dengan adil, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.
4. Menjunjung tinggi hak-hak asasi pegawai dan memberikan dukungan penuh terhadap pembentukan Serikat Pegawai.
5. Menyiapkan berbagai program peningkatan dan pelatihan kompetensi pegawai untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok dan akhirnya korporasi.
6. Menerapkan kesetaraan dalam jenjang karir.
7. Menerapkan kesetaraan gender dalam hal remunerasi.

Rencana Strategis Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi merupakan salah satu elemen strategis dalam menjawab tantangan usaha di masa mendatang, termasuk dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Perkembangan dan kondisi terkini di bidang ketenagalistrikan nasional, termasuk penugasan PLN untuk melaksanakan Program 35.000 MW dan program turunannya menuntut SDM PLN untuk dapat bekerja lebih keras dan lebih cerdas dalam meningkatkan kinerja individu, kinerja kelompok dan akhirnya, kinerja perusahaan.

Untuk itu, PLN telah mengembangkan rencana strategis pengelolaan SDM berdasarkan arah pengembangan Perseroan, dengan fokus pada aspek-aspek berikut:

1. Memenuhi kualitas SDM sesuai kebutuhan organisasi.
2. Mengelola pegawai yang berkinerja rendah.
3. *Outsourcing*/kebijakan kemitraan bisnis dan metodologinya.
4. Menciptakan kemitraan dengan institusi pendidikan.
5. Membangun sistem perekrutan pegawai yang kompetitif bagi lulusan baru.

The general, HR management policy at PLN is consistent with universally accepted principles and standards of best practices as provided below:

1. Building good employee relations based on mutual cooperation as set forth in the Collective Labor Agreement, which is periodically reviewed.
2. Complying with all manpower laws and regulations.
3. Applying a performance-based remuneration system in a fair, transparent and accountable manner.
4. Upholding employee rights and fully support the establishment of Workers' Union.
5. Developing various programs for employee competency enhancement and training to increase individual, group and ultimately corporate performance.
6. Ensuring equality in career development.
7. Ensuring gender equality in remuneration.

Strategic HR Management Plan

The availability of competent and dedicated personnel is a strategic element in dealing with future business challenges, including with regard to improving the Company's operational efficiency and effectiveness. Latest developments and the current situation in the national electric power sector, including PLN's responsibility to implement the 35,000 MW project and its associated programs, have made it necessary for PLN's personnel to work harder and smarter in order to enhance individual, group and ultimately corporate performance.

In view of this, PLN has developed a strategic plan for HR management according to the direction in which the Company hopes to develop its business by focusing on the following aspects:

1. Improving HR quality to meet organizational needs.
2. Managing low-performing employees.
3. Outsourcing/business partnership policies and methodology.
4. Building partnerships with educational institutions.
5. Developing a competitive employee recruitment system for fresh graduates.

Terkait dengan kebutuhan penambahan pegawai sejalan dengan perkembangan organisasi dan bisnis PLN, terdapat dua pendekatan utama yang digunakan, yaitu (i) memastikan bahwa tenaga kerja yang ada telah dioptimalkan atau bahwa setiap orang bekerja secara efektif dan efisien dengan produktivitas yang setara dengan perusahaan yang mempraktikkan standar terbaik di dunia, dan (ii) melakukan peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi.

Di sisi lain, berdasarkan proses pengkajian atas kondisi SDM saat ini khususnya pada fungsi-fungsi operasional, PLN telah mengidentifikasi adanya kelebihan pekerja pada tingkat yang moderat di beberapa fungsi jika dibandingkan dengan standar global. PLN telah menetapkan kelebihan tenaga tersebut sebagai *buffer*, mengingat operasional Perseroan yang akan terus meningkat. PLN juga telah mengidentifikasi kecukupan SDM untuk fungsi-fungsi lain dan mempersiapkan skenario peningkatan kompetensi maupun penambahan tenaga kerja.

Selain dari sisi alokasi SDM dikaitkan dengan kebutuhan fungsi operasional, PLN telah menyiapkan program untuk menjamin lahirnya generasi pemimpin perusahaan masa depan melalui berbagai program pengelolaan SDM dengan tujuan meningkatkan kompetensi pekerja, memberi kompensasi sesuai kompetensi, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menjamin kesejahteraan pekerja pada masa bakti maupun purna bakti.

Roadmap Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Sebagai acuan dalam melakukan kajian dan pembaruan rencana pengelolaan yang dilakukan secara berkala, Perseroan telah menyusun *Roadmap* SDM, dengan memperhatikan kondisi perusahaan terkini dan rencana strategis Perseroan dalam beberapa tahun kedepan.

Dalam implementasinya, setiap pelaksanaan *item* program selalu mempertimbangkan dan memperhatikan kebijakan umum pengelolaan SDM, yaitu: "Pengembangan SDM PLN selalu mengikuti kondisi perusahaan, terutama mengingat lokasi operasional yang tersebar luas di wilayah Indonesia. Pelaksanaan penambahan pegawai maupun peningkatan kualitas & kompetensi pegawai disesuaikan dengan kebutuhan PLN baik untuk jangka menengah maupun jangka panjang".

Concerning the need for additional employees as the Company's organization and business grow and develop, PLN applies two key approaches: (i) ensuring that existing employees are optimized or that every person works effectively and efficiently to achieve a level of productivity on par with other companies that meet the highest world standards, and (ii) improving human resources, both in terms of quality and quantity, according to organizational needs.

On the other hand, a review on the current HR situation in PLN, specifically in operational functions, found a moderate level of excess personnel in certain functions compared to the global standard. PLN considers this surplus of employees as buffers allowing for the fact that Company operations will continue to grow and develop. For other functions, PLN's human resource is found to be adequate with the need to enhance their competency and the possibility of bringing in additional employees.

Apart from linking operational needs with HR allocation, PLN has also developed a program to ensure a succession of corporate leaders in the future through various HR management programs geared at building employee competency, developing competency-based pay structures, cultivating an enabling working environment and improving employee welfare during their length of service as well as for retirement.

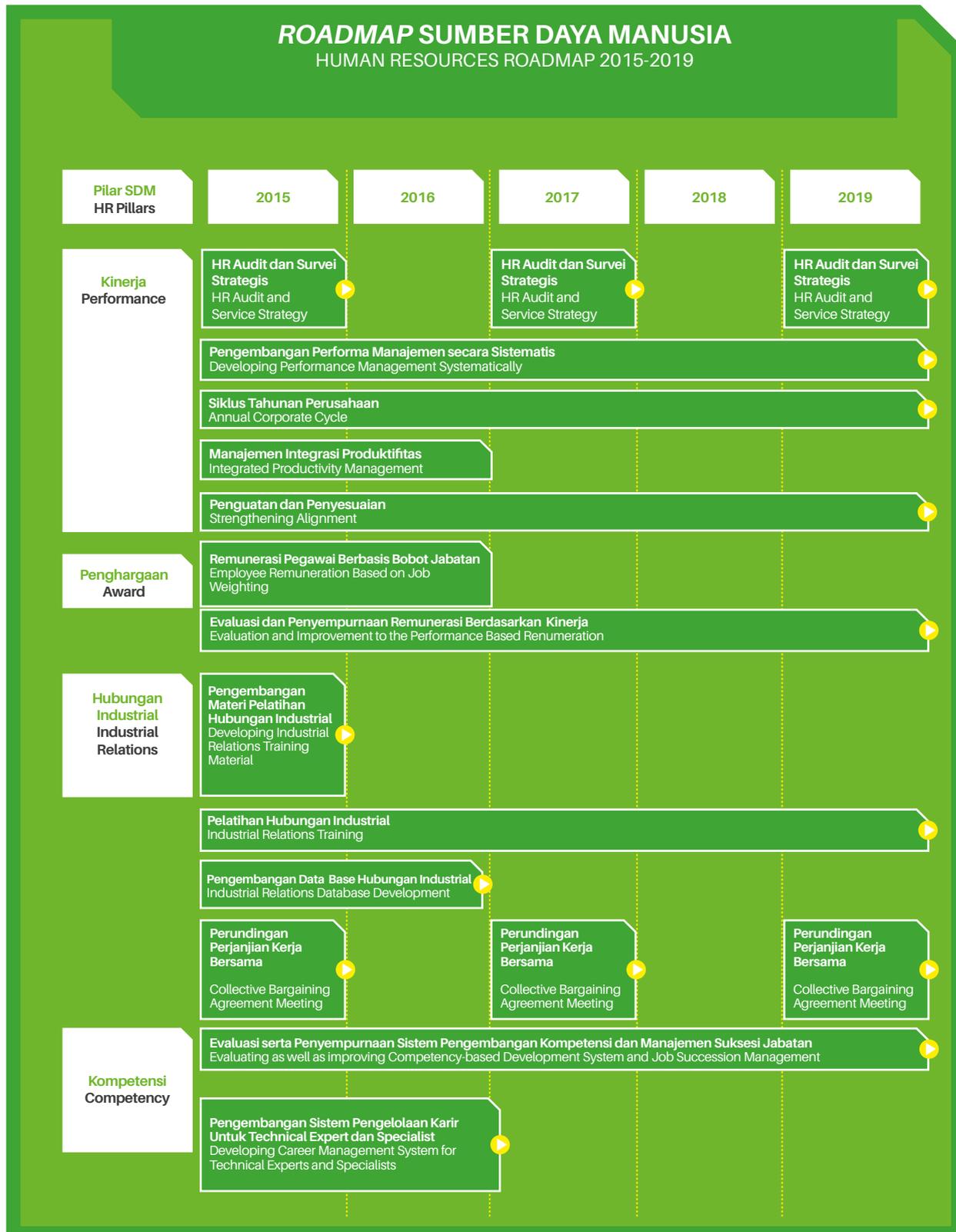
Human Resource Management Roadmap

As reference for the periodic review and renewal of management plans, the Company has drawn up a HR Roadmap by taking into account the Company's current situation and its strategic plan for several years ahead.

In its implementation, every program item takes into consideration the general HR management policy that reads: "In HR development, PLN at all times takes into account the Company's condition, particularly given the fact that its area of operation is spread far and wide across Indonesia. Recruiting more employees and improving employee quality and competency are adjusted to PLN needs, both medium- and long-term."

Adapun *roadmap* pengembangan SDM PLN sebagai berikut:

PLN's HR development roadmap is as follows:



Human Capital Management System

Dalam menghadapi tantangan bisnis ketenagalistrikan, PLN mempersiapkan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk menjadi insan-insan profesional, berkompeten dan berintegritas tinggi guna mendukung strategi jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang Perseroan. Hal ini dilakukan dengan internalisasi tata nilai dan budaya perusahaan melalui implementasi *Human Capital Management System* (HCMS) yang bercirikan kompetitif, adil dan transparan, sebagai acuan dalam penerapan Roadmap SDM PLN.

Penyusunan dan implementasi HCMS didasarkan pada butir-butir kebijakan umum pengelolaan SDM PLN, dan sangat menjunjung tinggi kesetaraan kesempatan pada seluruh pegawai untuk berkembang sesuai dengan kompetensi dan kemampuan individual pegawai.

HCMS memiliki 4 pilar utama, yakni: i) Sistem Manajemen Kinerja, ii) Sistem Penghargaan/Remunerasi, iii) Sistem Hubungan Industrial, dan iv) Sistem Pengembangan Kompetensi dan Karir.

1. Sistem Manajemen Kinerja

PLN telah menerapkan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai dengan tujuan: i) terwujudnya penilaian kinerja yang dapat membangun dan membina budaya pembelajar dan berprestasi serta memotivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kontribusi bagi Perseroan, ii) sebagai pedoman untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara lebih transparan, terukur, dan obyektif sehingga Perseroan dapat memberikan kompensasi dan atau penghargaan yang berkeadilan dan sepadan dengan Kinerja Pegawai selama bekerja dalam kurun waktu 1 (satu) semester.

PLN menetapkan *Key Performance Indicators* (KPI) sebagai indikator keberhasilan dari sebuah organisasi/unit kerja/pejabat pimpinan Unit dan individu yang ada dalam Perusahaan. KPI adalah ukuran kinerja itu sendiri, sedangkan target KPI adalah target kinerja yang menyatakan standar dan kesepakatan hasil yang diharapkan dan keselarasannya dengan *job description* jabatan adalah yang utama untuk memastikan setiap pegawai memiliki pekerjaan yang berkesesuaian dan selaras dengan tujuan utama dibentuknya jabatan tersebut. PLN mengembangkan KPI melalui *value drivers* yang terkait dengan sasaran-sasaran strategis.

Human Capital Management System

In facing the challenges of the electric power business, PLN develops its human resource into a pool of professional, competent employees with unquestionable integrity in order to support the Company's short-, medium- and long-term strategies. This is assured by internalizing corporate values and culture through a Human Capital Management System (HCMS) that is not only competitive but also fair and transparent, and guides the implementation of PLN's HR Roadmap.

HCMS is developed and implemented in keeping with PLN's general HR management policy, and upholds the principles of equal opportunity for all employees to grow and develop according to their individual competency and ability.

HCMS stands on 4 main pillars: i) Performance Management System, ii) Award/Remuneration System, iii) Industrial Relations System, and iv) Competency and Career Development System.

1. Performance Management System

PLN applies the Employee Performance Management System for the purpose of: i) establishing a performance assessment mechanism capable of promoting a culture of learning and excellence while motivating employees to enhance their competency and contribute more to the Company, ii) guiding the employee performance evaluation process to be more transparent, measurable and objective that will allow the Company to compensate and reward employees in a fair and just manner in proportion to their performance during a period of 1 (one) semester.

PLN has identified Key Performance Indicators (KPI) as indicators of success of an organization/work unit/unit leader and individuals within the Company. KPI itself is a performance measurement, while KPI targets are performance targets in which standards and agreed expected outcomes as well as their consistency with the job description are essential to ensure that every employee's work is in alignment with the main purpose of the position that they are assigned to. PLN develops the KPI through value drivers related to its strategic goals.

2. Sistem Penghargaan/Remunerasi [G4-LA2]

PLN menetapkan besaran remunerasi Pegawai mengacu pada Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 043.P/DIR/2015 tentang Sistem Remunerasi, beserta dengan Peraturan turunannya, yakni setiap pegawai berhak atas kompensasi berdasarkan:

- a. *Pay for person* (P1), merupakan kompensasi dalam bentuk uang setiap bulan untuk menghargai kompetensi, pengalaman kerja, dan masa kerja yang besarnya ditentukan berdasarkan *level grade* dan skala *grade*.
- b. *Pay for position* (P2), diberikan sebagai kompensasi atas bobot jabatan yang dibebankan kepada pegawai yang menggambarkan *know how, problem solving, accountability*. Rumusan umum penetapan P2 adalah = Indeks daerah x Koefisien posisi x Tarif Posisi.
- c. *Pay for performance* (P3), diberikan sebagai kompensasi atas prestasi kerja Pegawai berdasarkan hasil kinerja yang dicapai baik secara individu atau secara kelompok yang merupakan kontribusi nyata dan terukur.

Selain Sistem Remunerasi di atas, PLN memberikan Benefit berupa jaminan sosial pegawai, meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua; Jaminan Pensiun; Jaminan Pemeliharaan Kesehatan; dan Bantuan Ganti Rugi.

Untuk jaminan Pensiun, maka bentuk pengelolaannya melalui dua skema, yakni Dana Pensiun Iuran Pasti dan Dana Pensiun Manfaat Pasti. PLN sudah mengikuti juga Program BPJS Ketenagakerjaan sejak tahun 2015 dan Program BPJS Kesehatan sejak tahun 2016.

3. Sistem Hubungan Industrial [G4-11]

PLN berupaya membangun hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan melalui berbagai sarana hubungan industrial seperti berikut ini:

3.1. Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit)

LKS Bipartit telah dilaksanakan di tingkat Unit Induk, Unit Pelaksana dan Sub Unit Pelaksana sebagai salah satu upaya untuk mengkomunikasikan kebijakan-kebijakan Manajemen, mencari alternatif solusi kendala - kendala yang mungkin dan/atau telah terjadi serta mendapatkan masukan untuk perbaikan.

2. Award/Remuneration System [G4-LA2]

PLN decisions on employee remuneration refer to PT PLN (Persero) Board of Directors Directive No. 043.P/DIR/2015 regarding the Remuneration System, and its associated regulations, which stipulate that every employee is entitled to compensation based on the following:

- a. Pay for person (P1), monthly pecuniary compensation in appreciation of the employee's competency, work experience and length of service in which the amount is proportionate to the grade level and grade scale.
- b. Pay for position (P2), compensation for the weight attached to a position or job of an employee that reflects three key aspects: know how, problem solving, accountability. The general formula for determining P2 = Local index x Position coefficient x Position tariff.
- c. Pay for performance (P3), compensation for an employee's work performance based on outcomes achieved individually or as a group that provide tangible and measurable contributions to the Company.

Aside from the aforementioned Remuneration System, PLN provides benefits in the form of employee social security that covers Occupational Accident Insurance, Life Insurance, Old-Age Insurance, Pension Plan, Health Insurance, and Indemnity Insurance.

The Pension Plan is managed through two schemes: Defined Contribution Plan and Defined Benefit Plan. PLN is also registered with the BPJS Employment Program since 2015, and the BPJS Health Program since 2016.

3. Industrial Relations System [G4-11]

PLN makes all effort to build harmonious, dynamic and fair industrial relations through various industrial relations mechanisms as provided below:

3.1. Bipartite Cooperation Institute (LKS Bipartit)

LKS Bipartit is conducted at the Parent Unit, Implementing Unit and Implementing Sub-Unit in an effort to communicate management policies, seek alternative solutions to potential and/or existing obstacles, and obtain input for improvements.

3.2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

PLN telah memulai tahapan awal rangkaian perundingan dalam rangka penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Untuk maksud tersebut Perseroan telah menyusun materi perundingan PKB dan melakukan pembekalan kepada Tim Perunding PKB, baik dari unsur manajemen maupun unsur serikat pekerja.

Tim Perunding PKB dari Perseroan tersebut dibentuk dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 0088.K/DIR/2015 tanggal 15 April 2015 kemudian diubah dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 0139.K/DIR/2015 tanggal 24 Juni 2015.

Sementara PKB yang baru masih dalam tahap perundingan, maka yang saat ini berlaku adalah PKB 2010 - 2012 beserta Addendumnya yang ditanda tangani pada tanggal 11 Oktober 2013. Perundingan PKB beberapa kali terhenti dikarenakan adanya dinamika organisasi serikat pekerja di PT PLN (Persero).

3.3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam rangka mewujudkan Good Corporate Governance (GCG) di lingkungan PT PLN (Persero), supervisi dilakukan kepada Unit-Unit PLN terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada tahun 2016, antara lain:

- a. Perkawinan Antar Pegawai;
- b. Keberatan atas surat keputusan yang telah diterbitkan;
- c. Pelanggaran Disiplin Pegawai; dan sebagainya.

3.4. Serikat Pekerja

Saat ini terdapat 4 (empat) serikat pekerja di PT. PLN (Persero). Perseroan mendorong keempat serikat pekerja untuk bersatu guna memudahkan mekanisme hubungan industrial antara manajemen Perseroan dengan serikat pekerja.

3.5. Pembinaan Hubungan Industrial

Pembinaan hubungan industrial kepada pegawai dilakukan salah satunya melalui cara pendidikan dan pelatihan hubungan industrial di lingkungan PT PLN (Persero) yang dilaksanakan oleh PLN Pusdiklat. Pendidikan dan pelatihan tersebut meliputi Diklat Hubungan Industrial Dasar, Diklat Hubungan Industrial Terapan dan Diklat Investigasi Pelanggaran Disiplin Pegawai.

3.2. Collective Labor Agreement (CLA)

PLN has started the initial stage of a series of negotiations for preparing a Collective Labor Agreement (CLA). For this purpose, the Company has developed the necessary materials for CLA negotiations and provided the CLA Negotiation Team with all that is needed, in respect to management and labor union.

The Company's CLA Negotiation Team was established through PT PLN (Persero) Board of Directors Directive No. 0088.K/DIR/2015 dated 15 April 2015, later amended with PT PLN (Persero) Board of Directors Directive No. 0139.K/DIR/2015 dated 24 June 2015.

While the new CLA is still at the negotiation stage, CLA 2010 - 2012 and its Addendum signed on 11 October 2013 shall remain applicable. Negotiations have stalled on several occasions due to the organizational dynamics of the labor union at PT PLN (Persero).

3.3. Industrial Relations Dispute Settlement

To ensure Good Corporate Governance (GCG) within PT PLN (Persero), Company Units are subject to supervision relating to industrial relations dispute settlement.

Cases on industrial disputes that occurred in 2016 include the following:

- a. Work and marriage;
- b. Objection to directives issued;
- c. Employee's breach of discipline; and others.

3.4. Labor Union

There are now 4 (four) labor unions in PT PLN (Persero). The Company encourages all four labor unions to unite in order to facilitate industrial relations mechanisms between Company management and labor union.

3.5. Industrial Relations Development

One of the ways in which the concept of industrial relations is socialized to employees is through education and training on industrial relations within PT PLN (Persero) and provided by the PLN Education and Training Center. Education and training covers Basic Industrial Relations, Applied Industrial Relations and Investigation of Employee Disciplinary Breaches.

Selain itu untuk mempercepat penyamaan pengetahuan tentang hubungan industrial dilakukan pembinaan hubungan industrial di Unit-Unit dengan menghadirkan narasumber dari Kementerian Tenaga Kerja RI dan praktisi ketenagakerjaan untuk mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan untuk menjamin kelangsungan usaha dan kelangsungan bekerja.

4. Sistem Pengembangan Kompetensi dan Karir

PLN melaksanakan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi secara konsisten dengan menerapkan ketentuan bahwa pengembangan eksekutif dilakukan melalui peningkatan kompetensi SDM sesuai persyaratan yang ditentukan untuk setiap level, dan pengelolaan calon pemimpin masa depan dilakukan melalui penyempurnaan sistem *talent management*.

PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN KARIER

Program Pengembangan Kompetensi dan Karier dilakukan dalam beberapa tahapan, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Program Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen berdasarkan rencana kebutuhan tenaga kerja jangka pendek maupun jangka panjang. Proses seleksi melibatkan pihak ketiga dan dilakukan melalui pemenuhan aspek administrasi, tes potensi akademik, psikotes, tes kesehatan, dan wawancara. Sebelum diangkat menjadi pegawai tetap, terlebih dahulu para calon pegawai tersebut mengikuti program orientasi. Kebijakan umum yang diterapkan adalah proses penerimaan pegawai berawal dari kebutuhan unit bisnis (*user*) dan pada tahap akhir atau wawancara juga melibatkan *user*, serta menekankan persamaan kesempatan kepada seluruh pihak untuk dapat berkompetisi dan mengikuti proses penyaringan calon pegawai PLN dengan baik.

PLN merealisasikan proses rekrutmen untuk jenjang jabatan tertentu secara terbuka untuk menjaring calon SDM yang kompeten dan bertalenta tinggi. Sementara untuk rekrutmen rutin bagi calon pegawai dari jenjang pendidikan S2, S1/D-IV, D-III, dan SMA/SMK dilakukan dengan metode rekrutmen umum maupun rekrutmen khusus. Rekrutmen *fresh graduate* untuk jenjang pendidikan S2, S1/D-IV dan D-III dilaksanakan secara terpusat dan dikoordinir oleh Kantor Pusat, sedangkan untuk rekrutmen untuk jenjang pendidikan SMA/SMK pelaksanaannya dilakukan terbuka dan dapat dilakukan oleh masing-masing Unit Induk dengan supervisi dari bidang rekrutmen dan seleksi kantor pusat.

To quicken the pace of achieving common knowledge on industrial relations, Units are informed about industrial relations by bringing in resource persons from the Indonesian Manpower Ministry and labor practitioners in order to foster harmonious, dynamic and fair industrial relations in a view to ensure business and operational sustainability.

4. Competency and Career Development System

PLN consistently implements its competency-based HR management system by ensuring that executive development is carried out through measures aimed at building HR competency as required for each level, and potential leaders of the future are managed by continuously improving the talent management system.

COMPETENCY AND CAREER DEVELOPMENT PROGRAM

The Competency and Career Development Program consists of several phases as described below:

1. Recruitment Program

The recruitment process is implemented according to the short- and long-term plan on staffing needs. Third parties are involved in the selection process that includes the fulfillment of administrative requirements, academic and psychological tests, medical examination and interview. Before an employee is appointed permanently, the employee must first undergo an orientation program. The recruitment of employees starts with the needs of the business unit (*user*), and the final stage or the interview also involves the *user*, and emphasizes on equal opportunity for everyone to compete and follow the selection process for becoming potential PLN employees.

For certain position levels, PLN has an open recruitment process to choose from among competent and talented candidates. Meanwhile, the routine recruitment of candidates with a master's degree, bachelor's degree, diploma and high-school degree is carried out through the general and special hiring methods. Fresh graduates from the postgraduate, undergraduate and diploma level are recruited centrally and coordinated by the Head Office, while the recruitment of high-school graduates is done through an open selection process which can be carried out by the respective Parent Unit under the supervision of the Head Office recruitment and selection division,

Hasil proses rekrutmen dievaluasi tiap tahun, dan dilakukan *mapping* terhadap kebutuhan pegawai dari masing-masing unit pada tiap periode operasional. Proses rekrutmen dari masing-masing unit akan terus dibuka hingga memenuhi jumlah Formasi Tenaga Kerja yang ditetapkan.

Pada tahun 2016, PLN telah mengangkat pegawai baru sebanyak 5.245 pegawai.

Keseluruhan realisasi pengangkatan tersebut adalah untuk mendukung program 35.000 MW dengan 3 strategi utama yaitu :

- a. Meningkatkan kecepatan, akurasi dan efisiensi sistem rekrutmen calon pegawai baru dengan cara :

Cepat
Fast

- Pengguna Seleksi IT Based
The use of IT-Based Selection
- Social Media
Social Media

Akurat
Accurate

- Tools seleksi up to date
Up to Date Selection Tools (TAP/CAT)
- Kompetensi tester
Competency Test

Efisien
Efficient

- Waktu seleksi
Selection Time
- Biaya seleksi
Selection Cost

Pada tahun 2016 biaya seleksi dapat ditekan menjadi Rp6.656.470,22 per orang dari rencana anggaran tahun 2016 Rp11.000.000,- per orang. Adapun jumlah pegawai baru yang dididik dan diangkat mencapai delapan angkatan atau meningkat dari sebelumnya yang hanya lima angkatan dengan tetap memperhatikan kualitas pegawai baru.

Peningkatan jumlah angkatan pegawai baru yang dididik dan diangkat dipengaruhi oleh kecepatan proses seleksi yang dapat ditingkatkan dari rata-rata 94 hari kerja menjadi hanya maksimal 62 hari kerja. Peningkatan ini adalah akibat dari dilaksanakannya seleksi administrasi dan seleksi psikotest aspek inteligensi berbasis IT yang didukung oleh PLN *Corporate University* dan PT Pembangkitan Jawa-Bali. Sinergi antar unit dan anak perusahaan diharapkan meningkat pada tahun 2017 demi tercapainya rekrutmen yang profesional, berkeadilan, efektif dan efisien.

- b. Meningkatkan kompetensi pegawai baru dengan penajaman pada sisi pembidangan pegawai baru agar sesuai dengan penempatan dan kebutuhan

The recruitment process is evaluated yearly, and a mapping of the staffing needs of each unit is carried out every operational period. The recruitment process of each unit shall continue to be carried out until the necessary number of employees has been reached.

In 2016, PLN has recruited 5,245 new employees.

The hiring of new personnel is needed to support the 35,000 MW project through the following 3 core strategies:

- a. Increase the speed, accuracy and efficiency of the recruitment system for new employees through the methods below:

In 2016, the selection cost could be reduced to Rp6,656,470 per person from the 2016 budget plan of Rp11,000,000 per person. Eight batches of new recruits were trained and educated, which is an increase from only five intakes previously, with the quality of new employees maintained.

More intakes of new employees who are trained and appointed is attributed to the speed of the selection process which was increased from an average 94 working days to a maximum of only 62 working days. This is made possible by the implementation of an IT-based administrative and psychological and intelligence test selection process with support from PLN Corporate University and PT Pembangkitan Jawa-Bali. Synergies among units and subsidiaries are expected to increase in 2017 for the purpose of ensuring professional, fair, effective and efficient recruitment.

- b. Build the competency of new employees by improving the new personnel development mechanism to ensure that it remains consistent

user. Selain penajaman pada sisi pembedangan pegawai baru, sistem *On the Job Training* (OJT) juga dipertajam dari berbasis *project* menjadi lebih pada pelaksanaan tugas sesuai proyeksi jabatan siswa diklat prajabatan ketika nantinya akan diangkat sebagai pegawai baru. Penempatan OJT tahun 2016 menjadi lebih akurat karena penempatan siswa OJT adalah pada unit pengangkatannya, sehingga kompetensi yang didapat saat OJT sesuai dengan kompetensi yang diharapkan oleh user.

- c. Pengisian Satuan Pengawasan Intern (SPI) dari target 1.000 orang dalam 2 tahun dimana tahun 2016 direncanakan akan diisi 500 orang sedangkan sisanya pada tahun berikutnya. Strategi ini adalah strategi pengawasan dalam pelaksanaan program 35.000 MW agar tetap sesuai dengan prinsip-prinsip GCG. Pada tahun 2016 jumlah pegawai yang direkrut dan atau diangkat untuk satuan SPI adalah 772 orang.

2. Program Pembelajaran [G4-DMA][G4-LA9]

Program Pembelajaran di PLN dimaksudkan untuk mengembangkan, memelihara, dan meningkatkan kualitas insan PLN melalui penyelenggaraan pembelajaran dan asesmen untuk mewujudkan nilai tambah bagi pemangku kepentingan (*stakeholder*), serta bertujuan untuk menyiapkan insan PLN yang profesional, bersemangat, dan berintegritas guna mendukung penciptaan nilai korporasi yang berkelanjutan.

Adapun jenis Program Pembelajaran meliputi :

- i. **Program Pembelajaran Calon Pegawai Baru**
Program Pembelajaran yang dilaksanakan untuk memberikan pembekalan kepada seorang calon pegawai baru, yang terdiri dari:
 - a. Program Pembelajaran Prajabatan
 - b. Program Kerjasama Pendidikan (*co-operative education*)
 - c. Program Kerja sama dengan Lembaga Pendidikan Tinggi

ii. Program Pembelajaran Profesi dan Sertifikasi

Merupakan program pembelajaran untuk memenuhi kompetensi bidang yang dipersyaratkan pada setiap jabatan dan profesi di Perseroan, dimana program pembelajaran ini terdiri dari :

with user placement and needs. Apart from refining the new employee development mechanism, the on-the-job (OJT) system has also been improved from being project-based to focusing more on the execution of duties according to the candidate's projected position, determined while undergoing pre-service training and education. OJT placements in 2016 were more accurate because these placements were made at the respective unit where the employees were assigned to; therefore, the competencies gained from OJT are as required by the user.

- c. Achieving Internal Audit Unit (SPI) target of acquiring 1,000 personnel within the next 2 years where 500 personnel will be recruited in 2016 while the rest next year. This strategy is an oversight strategy for the implementation of the 35,000 MW program to remain consistent with GCG principles. By 2016 the number of employees recruited and / or appointed for the SPI unit is 772 employees.

2. Learning Program [G4-DMA][G4-LA9]

PLN's Learning Program is intended to develop, maintain and improve the quality of its human resource by encouraging continuous learning and assessment to generate added value for stakeholders, and to develop professional and passionate employees with impeccable integrity to support the instilling of sustainable corporate values.

The types of Learning Program are as follows:

- i. **New Employee Learning Program**
This program hopes to provide potential new employees with the necessary skills and knowledge that covers the following:
 - a. Pre-Service Education Program
 - b. Cooperative Education Program
 - c. Cooperation Program with Institutions of Higher Learning

ii. Professional and Certification Learning Program

This program aims to build competencies in areas required by the respective position and profession in the Company, which covers the following:

- a. Program pembelajaran profesi wajib (*mandatory*)
- b. Program pembelajaran profesi pengayaan (*enhancement*)

Program pembelajaran profesi dirancang untuk selaras dengan program sertifikasi personel/ kompetensi yang diakui secara nasional/ internasional.

iii. Program Pembelajaran Kepemimpinan

Merupakan program pembelajaran untuk memenuhi kompetensi peran, termasuk juga kompetensi utama dan kompetensi bidang yang dipersyaratkan pada setiap jenjang jabatan struktural dan fungsional di Perseroan.

Program pembelajaran ini meliputi :

- a. *Executive Education*
- b. *Strategic Specialist Education*
- c. *Leadership Web Based Training*
- d. *Leadership Capability Development Program*

iv. Program Pembelajaran Inisiatif Strategik Korporat

Merupakan program pembelajaran untuk meningkatkan kinerja unit/korporat dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Program ini hanya ditujukan untuk unit/pegawai tertentu.

v. Program Pembelajaran Penunjang

Merupakan program pembelajaran yang dibutuhkan oleh Perseroan, namun belum menjadi program pembelajaran profesi dan sertifikasi maupun program pembelajaran kepemimpinan.

Jenis program ini antara lain :

- a. Pendidikan formal
- b. *Workshop/lokakarya/seminar*
- c. Pengelolaan pengetahuan

vi. Program Pembelajaran Masa Purna Bakti

Merupakan program pembelajaran untuk membangun kompetensi pegawai yang terkait dengan sikap, mental, dan perilaku untuk meniti karir selanjutnya setelah pensiun sebagai pegawai.

Sepanjang tahun 2016, program pembelajaran yang dilaksanakan untuk SDM sebagai berikut: [G4-LA9]

- a. Mandatory professional learning program
- b. Professional enhancement learning program.

These learning programs are designed in conformity with personnel certification/competency programs that are nationally/internationally recognized.

iii. Leadership Learning Program

This program seeks to develop role competencies, including core competencies and field competencies required by every level of structural and functional position within the Company.

The learning program covers:

- a. Executive Education
- b. Strategic Specialist Education
- c. Leadership Web-Based Training
- d. Leadership Capability Development Program.

iv. Corporate Strategic Initiative Learning Program

This program aims to improve unit/corporate performance for both short- and long-term. It is intended only for certain units/employees.

v. Learning Support Program

The Company needs this program but has yet to be a professional and certification, and leadership learning program.

The type of learning process under this program is as follows:

- a. Formal education
- b. Workshop/seminar
- c. Knowledge management.

vi. Pre-Retirement Learning Program

This program helps build the competency of employees on their attitude, mentality and behavior in carving their future career once they retire from work as a PLN employee.

In 2016, learning programs for PLN's human resources are as follows: [G4-LA9]

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Hari/ Orang Total Days/ Participant	Jumlah Peserta Participant	Jumlah Program Number of Program	Type of Education & Training
1	Diklat Prajabatan	25,89	15.612	279	Pre-Service
2	Diklat Profesi	5,19	41.063	2.916	Professional Development
3	Diklat Penjurangan	2,59	19.803	1.059	Hierarchical Promotion
4	Diklat Penunjang	2,43	10.789	552	Learning Support
5	Diklat Purnabakti	8,42	2.183	254	Pre-Retirement
6	Strategik	1,66	8.229	405	Strategic

OPTIMALISASI PEGAWAI

Selain telah melakukan proses rekrutmen berjenjang sesuai kebutuhan, PLN juga berupaya untuk mengoptimalkan kompetensi pegawai yang ada saat ini. Semua ini dilakukan dalam mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja terkait Program 35.000 MW dan proyek turunannya maupun rencana pengembangan bisnis PLN secara keseluruhan.

Menyusul perubahan struktur organisasi yang mendasar, dengan adanya 7 (tujuh) regional sebagai Direktorat yang menangani proses bisnis *end-to-end*, program-program yang tercakup dalam HCMS dipercepat implementasinya. Penjurangan, pelatihan, penilaian kinerja serta proses mutasi sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan pegawai dijalankan bersamaan, dengan ringkasan program sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pembinaan karir dan kompetensi pegawai sebagai tindak lanjut dari kelulusan Diklat Penjurangan, Uji Portofolio Kompetensi, hasil *fit and proper test*.
2. Pelaksanaan mutasi pegawai antar unit PLN dan program rotasi OJT angkatan 39 dan angkatan 40 dengan pegawai pengangkatan Pusat sejak tahun 2000 di luar Pulau Jawa untuk mutasi ke Unit-unit yang ada di Pulau Jawa.
3. Pengusulan Diklat Penjurangan bagi pegawai yang sudah memenuhi syarat dan menjadi prioritas untuk mengikuti diklat penjurangan.
4. Pengisian formasi jabatan yang menjadi kewenangan PLN Pusat untuk jabatan yang kosong akibat pegawai yang pensiun atau rotasi mutasi mulai dari Level Manajemen Dasar Unit Pelaksana hingga Level Manajemen Atas termasuk di Anak Perusahaan
5. Evaluasi pemberhentian pegawai akibat pensiun normal, pengajuan pensiun dini, dan masa persiapan pensiun.
6. Penjurangan, penilaian dan evaluasi kandidat Direksi dan Dewan Komisaris Anak Perusahaan serta pengurus Dana Pensiun.
7. Bersama Bagian Hubungan Industrial melakukan evaluasi dan penindakan pelanggaran disiplin Pegawai serta tindak lanjut kasus-kasus hubungan industrial.
8. Evaluasi pelaksanaan Pembinaan Pegawai Tugas Karya sebagai bentuk pelaksanaan Addendum PKB 2010-2012 Pasal 70 tentang Perkawinan Antar Pegawai.

EMPLOYEE OPTIMALIZATION

Apart from having a tiered recruitment process tailored to organizational needs, PLN also works toward optimizing the competency of its existing employees. This is necessary to anticipate staffing needs for implementing the 35,000 MW project and its associated programs, and the PLN's overall business development plan.

Following the fundamental changes made to the organizational structure with 7 (seven) regional offices as Directorates that handle end-to-end business processes, the implementation of programs under HCMS has therefore been accelerated. Hierarchical promotion, training, performance evaluation and job transfer according to employee competency and needs are carried out simultaneously. Such programs are briefly explained below:

1. Employee competency and career development as a follow-up program for employees who have undergone Hierarchical Promotion Education and Training, Competency Portfolio Test, and the fit and proper test.
2. Job transfers among PLN units and the OJT rotation program for batch 39 and 40 in which employees outside of Java who have been centrally appointed since 2000 are transferred to units on Java.
3. Hierarchical promotion education and training is proposed for eligible employees prioritized to participate in the program.
4. Filling vacancies for positions under the authority of PLN at the central level due to retirements, transfers or rotations from the Lower Management Level of Implementing Units to Higher Management Levels, including in subsidiaries.
5. Evaluation of termination of employment due to normal retirement, early retirement and pre-retirement.
6. Selection, assessment and evaluation of candidates for the Board of Directors and Commissioners of Subsidiaries, and the Executive Board of the Pension Fund.
7. Together with the Industrial Relations Unit, conduct evaluations, deal with employee disciplinary breaches and follow up on cases related to industrial disputes.
8. Evaluation of the Rehired Employee Development program as part of implementing Article 70 of CLA 2010-2012 Addendum on Work and Marriage.

PROGRAM DANA PENSIUN [G4-EC3]

Dana Pensiun PLN merupakan Badan Hukum yang terpisah dari Pendirinya (PLN) dan bertugas mengelola dana yang dihimpun dari iuran pensiun untuk menjamin dan memelihara kesinambungan penghasilan setelah berhenti bekerja bagi Peserta dan Pihak Yang Berhak (Janda/Duda/Anak).

Tujuan pendirian Dana Pensiun PLN adalah untuk menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) bagi pegawai PT PLN (Persero) beserta anak perusahaannya yang menjadi Mitra Pendiri, yaitu PT Indonesia Power, PT Pembangkitan Jawa Bali, PT PLN Batam dan PT Indonesia Comnets Plus.

Penyelenggaraan program pensiun ini khusus bagi pegawai pendiri dan mitra pendiri yang diangkat menjadi pegawai sebelum Januari 2012. Seiring dengan peralihan bentuk hukum Perusahaan Umum Listrik Negara menjadi Perusahaan Perseroan (Persero), Dana Pensiun Perusahaan Umum Listrik Negara diubah menjadi Dana Pensiun PT PLN (Persero), atau disebut juga Dana Pensiun PLN (DP-PLN).

Saat ini yang berlaku adalah Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun PT PLN (Persero) Tahun 2013 sesuai Keputusan Dewan Komisiner OJK No. KEP-481/NB.1/2013 tanggal 11 September 2013.

Untuk melaksanakan ketentuan tentang program pensiun, maka disusun Prosedur dan Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Program Pensiun berdasarkan Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun PT PLN (Persero). Saat ini yang berlaku adalah sesuai Edaran Direksi PT PLN (Persero) No. 008.E/DIR/2013 tanggal 18 November 2013.

SISTEM INFORMASI SDM

PLN juga terus mengembangkan Sistem Informasi SDM dengan mengoptimalkan kemampuan anak usaha di bidang Teknologi Informasi. Untuk tahun 2016 PLN telah menyelesaikan Perancangan dan Implementasi *software talent pool*, dimana untuk aplikasi sudah siap 100%, sedangkan kebijakan yang mendukung program ini masih belum selesai seluruhnya.

KNOWLEDGE MANAGEMENT

PLN menyadari keberhasilan suatu korporasi untuk menjadi perusahaan yang unggul dan berkualitas kelas dunia pada dasarnya bukan disebabkan oleh banyaknya *tangible asset* yang dimiliki perusahaan tersebut, namun lebih dikarenakan oleh tingkat pengetahuan (*intangible asset*) yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

PENSION FUND PROGRAM [G4-EC3]

PLN's Pension Fund is a legal entity established separately from its Founder (PLN) with the responsibility to manage funds accumulated from pension contributions to ensure the continuity of income of Participants at retirement and of Rightful Parties (Surviving Spouse/Children).

The Pension Fund is set up primarily for managing the Defined Benefit Pension Program for employees of PT PLN (Persero) and its subsidiaries that are the Founder's Partners, including PT Indonesia Power, PT Pembangkitan Jawa Bali, PT PLN Batam and PT Indonesia Comnets Plus.

This pension plan is specifically for the employees of the Founder and its Partners who had been appointed as employees before January 2012. In line with changes to the legal status of PLN from a state corporation (Perusahaan Umum Listrik Negara) to a Persero or state-owned limited liability company, the Dana Pensiun (Pension Fund) Perusahaan Umum Listrik Negara consequently becomes Dana Pensiun PT PLN (Persero) or also known as Dana Pensiun PLN (DP-PLN).

The applicable policy at present is the Pension Fund Regulation of Dana Pensiun PT PLN (Persero) of 2013 in accordance with OJK Board of Commissioners' Directive No. KEP-481/NB.1/2013 dated 11 September 2013.

To effectively implement provisions on the pension program, the Procedures and Guidelines were developed on Implementing the Pension Program pursuant to the Pension Fund Regulation of Dana Pensiun PT PLN (Persero). The prevailing policy at present is PT PLN (Persero) Board of Directors Circular No. 008.E/DIR/2013 dated 18 November 2013.

HR INFORMATION SYSTEM

PLN also continually develops its HR Information System by optimizing the capacity of its subsidiaries in the field of Information Technology. In 2016, PLN has completed the design and implementation of the software talent pool, in which the application is 100% ready, while the necessary policies to support the program have yet to be finalized.

KNOWLEDGE MANAGEMENT

PLN believes that the success of a corporation in turning itself into an outstanding entity of international caliber essentially does not depend on how many tangible assets it owns, but is attributed more to the organization's level of knowledge (*intangible asset*).

Intangible asset adalah aset yang bertumpu pada potensi karyawan perusahaan. Semakin maju kualitas dan tingkat pengetahuan karyawan yang dapat ditransformasikan menjadi pengetahuan organisasi, maka akan semakin mudah pula bagi perusahaan itu untuk menghasilkan inovasi dan nilai tambah bisnis, dan pada akhirnya memenangkan kompetisi bisnisnya.

Oleh karena pentingnya pengelolaan pengetahuan tersebut, PLN sejak beberapa tahun terakhir mulai membangun suatu *Knowledge Management* sebagai basis dari Organisasi Pembelajar (*Learning Organization*) yang merupakan prasyarat untuk dapat diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang. Dengan adanya budaya pembelajar, maka aliran pengetahuan akan makin lancar dan terbarukan, sehingga memungkinkan terciptanya lingkungan yang kondusif bagi tumbuhnya bibit-bibit inovatif diantara insan-insan pekerja PLN.

Pada tahun 2007, Manajemen membentuk Tim *Knowledge Management* (KM) untuk menyusun rencana dan strategi penerapan KM.

Visi dan Misi *Knowledge Management*

Knowledge Management PLN mempunyai visi yaitu "Terbangunnya PLN sebagai suatu organisasi pembelajar dengan melancarkan aliran aset pengetahuan dan mendorong tumbuhnya inovasi yang relevan dengan strategi perusahaan".

Adapun misi dari *Knowledge Management* adalah:

1. Memfasilitasi semua karyawan perusahaan untuk menjadi "*knowledge worker*", yang memiliki semangat dan kemampuan untuk berbagi pengetahuan dan kemudian melakukan modifikasi dan implementasi pengetahuan eksplisit untuk meningkatkan kinerja;
2. Melakukan inovasi berkelanjutan untuk meningkatkan daya saing perusahaan;
3. Mempertahankan dan memelihara aset pengetahuan dari kehilangan atau ketinggalan jaman, dan kemudian menumbuhkembangkan lebih cepat dan lebih efektif;
4. Mengintegrasikan seluruh aset pengetahuan dari setiap unit bisnis, menjadi aset perusahaan;
5. Mensinkronisasi strategi bisnis PLN dengan operasional;
6. Mengintegrasikan *knowledge management*, Organisasi Pembelajar dan proses inovasi di PLN.

Roadmap *Knowledge Management*

Roadmap *Knowledge Management* sampai dengan tahun 2021 berisikan 3 sasaran utama, yaitu:

1. Penguatan *Enabler* KM,
2. Penguatan *Proses* KM,
3. Penguatan *Strategic Business Goal*.

Intangible assets refer to resources that rely on the potentialities of employees. The higher the quality and level of knowledge of employees that can be transformed into organizational knowledge, the easier it is for the company to innovate and create added value for the business, and to ultimately prevail in business competition.

Given the importance of knowledge management (KM), in the last several years PLN has begun to develop a Knowledge Management mechanism as the basis of a Learning Organization that is a prerequisite for recognition as a growing world-class company. Having a culture of learning also means having a smoother flow of continually updated knowledge, thus creating an environment conducive to innovation among PLN employees.

In 2007, Management formed the Knowledge Management Team to develop KM implementation plan and strategies.

Knowledge Management Vision and Mission

PLN's Knowledge Management envisions "To developing PLN into a learning organization by ensuring the smooth flow of knowledge assets and stimulating innovations relevant to corporate strategy".

The mission of Knowledge Management is as follows:

1. To facilitate all employees into becoming "*knowledge workers*" who are keen and capable of sharing knowledge and later modify and implement explicit knowledge for improving performance;
2. To continually innovate for enhancing the Company's competitive edge;
3. To retain and maintain knowledge assets from loss or obsolescence, and later to be developed more effectively and at a much quicker pace;
4. To integrate all knowledge assets in every business unit into corporate asset;
5. To synchronize PLN's business strategy with Company operations;
6. To integrate knowledge management, learning organization and the innovation process in PLN.

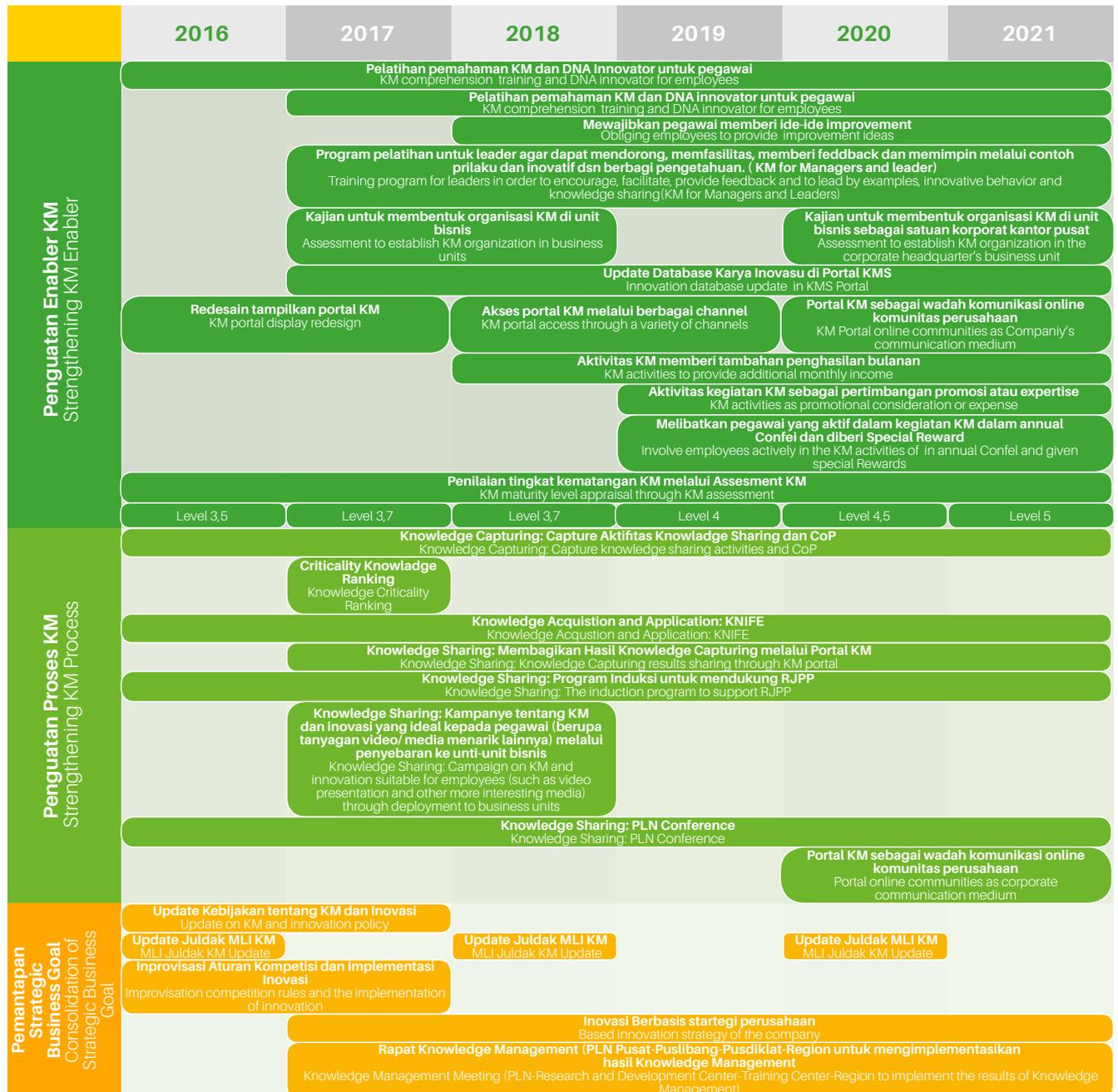
Knowledge Management Roadmap

The Roadmap for Knowledge Management until 2021 contains 3 key targets:

1. Strengthening KM Enabler,
2. Strengthening KM Process,
3. Strengthening Strategic Business Goals.

Pencapaian sasaran tersebut didukung melalui *initiative action* plan yang dilaksanakan setiap tahunnya yang digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Achieving these targets require the support of an initiative action plan implemented on a yearly basis as illustrated in the following diagram:



- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan pemanfaatan <i>Knowledge Management</i> (KM) dalam proses bisnis, antara lain melalui: <ul style="list-style-type: none"> • Implementasi KM ke dalam program <i>Human Capital Readiness</i> dan <i>Organizational Capital Readiness</i> perspektif (OCR) <i>Teamwork</i> dengan menyelaraskan kepada Kriteria Penilaian Kinerja Unggul (KPKU) BUMN, • Penyelenggaraan Program PLN Outlook untuk mendukung pemenuhan pengetahuan strategis perusahaan, • Pembuatan konten video media channeling untuk meningkatkan strategi sosialisasi program KM, • KM sebagai indikator penilaian kinerja pegawai, • Perancangan desain <i>Knowledge Center</i>, • Evaluasi program KM dan Penyusunan inisiatif strategi dan roadmap KM tahun 2017 - 2021. 2. Program <i>Strengthening Alignment Framework</i> pada Sistem Manajemen Kinerja Pegawai melalui program : <ul style="list-style-type: none"> • Penyelarasan sasaran kinerja Pegawai dengan kinerja organisasi • Perumusan sasaran kinerja yang berbasiskan <i>outcome</i> • Standardisasi KPI sesuai portofolio unit • Integrasi system manajemen kinerja dengan sistem manajemen kepegawaian dengan <i>single input</i> dan sentralisasi data • Validasi kinerja Pegawai dengan kinerja organisasi • Integrasi dengan <i>OCR Alignment</i> 3. Implementasi Model Produktivitas Pegawai yang memasukkan unsur lingkungan geografis, demografi dan input internal PLN yang telah disusun di tahun sebelumnya kepada Unit Pilot (13 Unit PLN) dan penelitian untuk pembuatan formula Unit Jasa, serta aplikasi pendukungnya. 4. Implementasi Third Party Administration (TPA) untuk pengendalian fasilitas kesehatan dan pengobatan. 5. Pengelolaan payroll secara terpusat. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Broadening the use of Knowledge Management (KM) in business processes, includes the following: <ul style="list-style-type: none"> • Implementing KM in the program on Human Capital Readiness and from the perspective of the Capital Readiness (OCR) Teamwork by aligning it with the Criteria for Assessing Outstanding Performance (KPKU) of SOE (State-Owned Enterprises), • Implementing the PLN Outlook Program to support the Company's strategic knowledge, • Developing video content for media channeling to improve the KM program sensitization strategy, • KM as an indicator for assessing employee performance, • Planning and designing the Knowledge Center, • Evaluating the KM program and developing KM strategic initiatives and roadmap for 2017 - 2021. 2. Program for Strengthening Alignment Framework in the Employee Performance Management System through the following programs: <ul style="list-style-type: none"> • Aligning employee performance targets with organizational performance • Developing outcome-based performance targets • Standardizing KPI in accordance with the unit portfolio • Integrating the performance management system with the employee management system through single input and data centralization • Validating employee performance with organizational performance • Integrating with OCR Alignment. 3. Implementing the Employee Productivity Model that incorporates elements such as geographical environment, demography and PLN internal input prepared in the previous year by Pilot Units (13 PLN Units), and conducting research for establishing the Service Unit formula and its supporting applications. 4. Implementing Third Party Administration (TPA) for controlling health and treatment facilities. 5. Managing the payroll system centrally. |
|--|--|

Sementara itu, strategi untuk mencapai tahapan sesuai roadmap, diantaranya adalah dengan:

1. Memperkuat kinerja organisasi saat ini dan di masa mendatang.
2. Mempersiapkan organisasi yang ramping, efektif dan adaptif untuk mendukung kebutuhan bisnis perusahaan.
3. Desentralisasi kewenangan operasional dan sentralisasi kebijakan yang bersifat strategis.
4. Implementasi kriteria kinerja ekselen.
5. Menjalankan Sistem Manajemen SDM yang komprehensif.

Meanwhile, the strategies to achieve phases in the roadmap include the following:

1. Strengthening organizational performance now and in the future.
2. Developing a lean, effective and adaptable organization to support the organization's business needs.
3. Decentralizing operational authority and centralizing strategic policies.
4. Implementing the criteria for excellent performance.
5. Implementing the HR Management System in a comprehensive manner.

6. Melakukan penyempurnaan Sistem Manajemen Kinerja yang selaras dengan strategi bisnis.
7. Meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pencapaian visi dan misi Perseroan.

Strategi Implementasi KM PLN

PLN berupaya mewujudkan suatu Knowledge Management System yang terintegrasi secara korporat melalui penyatuan seluruh 3 pilar utama KM, yaitu People, Process dan Technology.

People: salah satu kriteria pengukuran kompetensi pegawai adalah melalui aktifitas knowledge management yang meliputi knowledge sharing, knowledge capturing, community of practice, dan inovasi, yang menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan diri pegawai.

Process: telah diterbitkan dan disempurnakan kebijakan-kebijakan sebagai pedoman pelaksanaan aktivitas *knowledge management* termasuk pemberian penghargaannya.

Technology: menerapkan teknologi kolaboratif yang diharapkan cukup adaptif mengikuti perkembangan teknologi yang ada.

PENINGKATAN BUDAYA UNGGUL DAN INTERNALISASI NILAI-NILAI BUDAYA KORPORAT

Pembentukan dan peningkatan Budaya Unggul merupakan bagian dari upaya memotivasi pegawai agar senantiasa berkinerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi Perseroan. Dimensi Budaya Kinerja Tinggi/Unggul memiliki inisiatif untuk menciptakan pegawai PLN yang kompeten, produktif, memiliki tata nilai dan etika kerja tinggi, berjiwa intrapreneur, dan *cost-benefit conscious*.

Pembentukan budaya organisasi unggul dicapai melalui 3 (tiga) pilar utama sebagai berikut:

1. *High Performance Culture* (HPC)
Kepentingan bisnis: PLN menjadi *Emerging Industry Leader* pada tahun 2017 dengan nilai sebagai berikut:
 - *Customer Focus;*
 - *Performance Minded;*
 - *Managing Quality.*
2. *Synergizing in Business and Values* (SBV)
Kepentingan bisnis: Membangun PLN menjadi Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) di tahun 2017 dengan nilai sebagai berikut:
 - *Integrity and Business Ethic;*
 - *Human Capital Management;*
 - *Knowledge Capturing;*
 - *Change Management, Strategy Alignment.*

6. Refining the Performance Management System in line with business strategy.
7. Increasing employee participation in achieving the Company's vision and mission statements.

PLN's KM Implementation Strategy

PLN strives to create a Knowledge Management System that is integrated at the corporate level by unifying all three key KM pillars, namely People, Process and Technology.

People: one of the criteria for measuring employee competency is through knowledge management activities that encompass knowledge sharing, knowledge capturing, community of practice and innovation that form an inseparable part of employee development.

Process: policies are issued and improved to guide the implementation of knowledge management activities, including in the bestowing of awards and showing appreciation.

Technology: applying collaborative technologies that are adaptable to emerging technological progress.

PROMOTING A CULTURE OF EXCELLENCE AND INTERNALIZING CORPORATE VALUES

Establishing and nurturing a Culture of Excellence is part of Company efforts to motivate employees to perform consistently well and contribute the best to the Company. A Culture of High Performance/Excellence includes therein the initiative to develop competent and productive PLN employees with high work values and ethics, demonstrating intrapreneurial spirit who are cost-benefit conscious.

A culture of organizational excellence is established through the following 3 (three) core pillars:

1. *High Performance Culture* (HPC)
Business purpose: PLN becomes an *Emerging Industry Leader* by 2017 by embracing the values below:
 - *Customer Focus;*
 - *Performance Minded;*
 - *Managing Quality.*
2. *Synergizing in Business and Values* (SBV)
Business purpose: Developing PLN into a *Corruption-Free Zone* by 2017 by embracing the values below:
 - *Integrity and Business Ethics;*
 - *Human Capital Management;*
 - *Knowledge Capturing;*
 - *Change Management and Strategy Alignment.*

3. *Business Acumen (BAC)*

Kepentingan bisnis: Membangun jiwa *intrapreneurship* dan *business survival* pada tiap insan PLN dengan nilai sebagai berikut:

- *Cost and Benefit Minded;*
- *Intrapreneurship & Entrepreneurship.*

Program pembentukan dan peningkatan budaya unggul yang dilakukan adalah dengan Implementasi PLN Bersih tahun 2013-2014 dan dilanjutkan pada tahun 2016 dengan program PLN Berintegritas, dengan beberapa kegiatan diantaranya:

1. Penetapan Kep.Dir. No. 060.K/DIR/2014 tanggal 12 Februari 2014 tentang Pedoman PLN Bersih.
2. Penetapan Kep.Dir. No. 0054.K/DIR/2014 tentang Pedoman Transaksi Keuangan antara PLN dengan Mitra Kerja Guna mendukung PLN Bersih.
3. Penyusunan Juklak Kinerja Organizational Readiness terkait kultur sebagai Panduan Unit dalam menyelaraskan Culture dengan Program PLN Berintegritas.
4. Melakukan Revisi dan Updating materi pembelajaran terkait Pelopor PLN Berintegritas.
5. Memfasilitasi Mentoring terkait KPI DIR SDM Kesiapan Budaya Kerja.
6. Memfasilitasi mentoring cascading KPI terkait PLN Berintegritas terhadap 54 Unit Bisnis dan Anak Perusahaan.
7. Menetapkan kriteria dan peserta pelopor PLN Berintegritas.
8. Melakukan pelatihan pelopor (*change agent*) PLN Berintegritas terhadap 54 Unit Bisnis dan Anak Perusahaan.
9. Penyusunan program budaya unggul unit untuk mendorong implementasi program PLN Berintegritas agar melekat kedalam seluruh proses bisnis dan diinisiasi oleh pelopor PLN Berintegritas
10. Mengadakan kegiatan Festival Budaya dimana masing-masing unit dapat studi banding mengenai program budaya unggul unit lainnya

TINGKAT TURN-OVER PEGAWAI

Dengan berbagai upaya pengelolaan SDM yang dilakukan secara adil, transparan dan berimbang, PLN berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi segenap pegawai. Hal ini dapat dilihat dari relatif rendahnya tingkat *turn-over* pegawai.

Pada tahun 2016 tercatat terdapat 2.891 pegawai PLN yang berhenti, atau mencapai 5,65% dari total jumlah pegawai PLN per-akhir tahun sebanyak 51.158 pegawai. Rincian pegawai yang berhenti adalah 2.558 karena faktor alami (pensiun), 135

3. Business Acumen (BAC)

Business purpose: Developing intrapreneurship and heightening the spirit of business survival in every PLN employee by embracing the values below:

- Cost and Benefit Minded;
- Intrapreneurship & Entrepreneurship.

A culture of excellence is established and cultivated by implementing the PLN Bersih (Clean PLN) program in 2013 – 2014, which resumed in 2016 through the PLN Berintegritas (PLN With Integrity) program, with several activities as provided below:

1. Issuance of Board of Directors Directive No. 060.K/DIR/2014 dated 12 February 2014 on Guidelines for a Clean PLN.
2. Issuance of Board of Directors Directive No. 0054.K/DIR/2014 on Guidelines on Financial Transactions between PLN and Partners to Support a Clean PLN.
3. Formulation of the Implementation Guidelines on Organizational Readiness Related to Culture as Guidance for Units in Aligning Culture with the PLN Berintegritas Program.
4. Revision and updating of learning materials related to change agents for PLN Berintegritas.
5. Facilitation of a mentoring mechanism related to the KPI for the HR Directorate on Work Culture Readiness.
6. Facilitation of cascading mentoring on KPI related to PLN Berintegritas for 54 Business Units and Subsidiaries.
7. Setting the criteria and identification of participants as change agents for PLN Berintegritas.
8. Training change agents for PLN Berintegritas for 54 Business Units and Subsidiaries.
9. Development of a program for culture of excellence at the unit level to encourage the implementation of the PLN Berintegritas program to ensure that it permeates into all business processes and initiated by change agents for PLN Berintegritas.
10. Organized a Festival of Cultures in which each unit has the opportunity to conduct comparative studies on programs developed by other units on developing their culture of excellence.

EMPLOYEE TURN-OVER

With the implementation of fair, transparent and balanced management of human resources, PLN succeeded in creating a conducive work environment for all its employees. In turn, this is reflected in the low level of employee turn-over.

In 2016, there were 2,891 PLN employees who left the organization, representing 5.65% of the total number of employees at year-end 2016 of 51,158 personnel. The outgoing personnel comprised 2,558 personnel that retired,

karena meninggal dunia, 91 karena mengundurkan diri, 47 karena pensiun dini, 31 karena pemutusan hubungan kerja, 22 karena pensiun uzur, dan 7 karena tewas. Di sisi lain, PLN tercatat merekrut 5.245 pegawai baru di berbagai posisi selama tahun 2016. [G4-LA1]

SURVEI SDM

Pernyataan visi dan misi PLN mengisyaratkan bahwa sumber daya manusia PLN tidak hanya sekedar kompeten, namun juga memiliki komitmen terhadap organisasi, engaged, berkinerja tinggi, sebagai perwujudan dari individu karyawan yang puas, bahagia dan sejahtera.

Untuk mengukur tingkat kepuasan dan engagement pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan berkarya di lingkup perusahaan, PLN secara berkala melaksanakan *Employee Engagement Survey (EES)* / Survey Kepuasan dan *Engagement Pegawai* bekerja sama dengan pihak independen.

Adapun tujuan survei ini adalah:

- Memperoleh gambaran data kepegawaian PT. PLN (Persero) sebagai baseline dari ke- 12 variabel yang diukur.
- Mendapatkan kuesioner versi singkat yang lebih efisien dan efektif.
- Mendapatkan hasil analisis dari 12 variabel baik kuantitatif maupun kualitatif, untuk tahun 2016.
- Mendapatkan rekomendasi mengenai kegiatan intervensi pengembangan sumber daya manusia.

Dari hasil survei antara lain tampak bahwa tingkat kepuasan karyawan PLN mengalami peningkatan. Dari skor 72 pada tahun 2015 menjadi 75 pada tahun 2016. Berikut ini rinciannya.

135 deceased, 91 resigned, 47 took early retirement, 31 personnel fired, 22 retired at old age, 7 due to work fatalities. On the other hand, PLN recruited 5,245 new employees to fill a variety of positions during 2016. [G4-LA1]

HR SURVEY

PLN's vision and mission statements reflect how its personnel are not only competent, but also have the commitment to remain dedicated to the organization, to be engaged and to become high-performing individuals in order to become employees who remain content, happy and prosperous.

To measure the level of employee satisfaction and engagement in the discharging of their duties and contributing to the Company, PLN periodically conducts the *Employee Engagement Survey (EES)* in cooperation with independent parties.

The survey aims to:

- Provide insights into PT PLN (Persero) employee data as baseline for the 12 variables being measured.
- Generate an abridged version of the questionnaire which is more efficient and effective.
- Generate the results of an analysis of 12 variables, both quantitatively and qualitatively, for 2016.
- Generate recommendations on interventions for human resource development.

From the survey, it is found among others that the level of satisfaction among PLN employees has increased. From a score of 72 in 2015 to 75 in 2016. Details are provided below.

Indikator	Skor Score			Indicator
	2016	2015	2014	
Work Egagement	80	78	77	Work Egagement
Leadership Quality	73	71	70	Leadership Quality
Job Demands	43	42	46	Job Demands
Social Support	78	77	76	Social Support
Burnout	27	29	30	Burnout
Job Satisfaction	75	72	72	Job Satisfaction
Organizational Commitment	79	77	75	Organizational Commitment
Extra-role Performance	80	80	79	Extra-role Performance
In-role Performance	80	79	78	In-role Performance
Innovative Work Behaviour	77	62	61	Innovative Work Behaviour
Organizaional Memory	74	68	67	Organizaional Memory
Organizational Identity	67	52	52	Organizational Identity

Interpretasi Skor

Score Interpretation

Skor Dimensi Negatif Negative Dimension Score	Interpreasi Interpretation	Skor Dimensi Positif Positive Dimension Score
86-100	Sangat Buruk Very bad	0-19
70-85	Buruk Bad	20-39
60-69	Kurang Baik Fairly Bad	40-59
40-59	Cukup Baik Fairly Good	60-69
20-39	Baik Good	70-85
0-19	Sangat Baik Very Good	86-100

DEMOGRAFI SUMBER DAYA MANUSIA [G4-10]

Sampai dengan akhir tahun 2016, sumber daya manusia PLN dan anak perusahaan berjumlah 51.158 pegawai terdiri dari 43.956 pegawai PLN dan 7.202 pegawai anak perusahaan.

HUMAN RESOURCE DEMOGRAPHY [G4-10]

By the end of 2016, the human resources of PLN and its subsidiaries totaled 51,158 employees, consisting of 43,956 PLN employees and 7,202 subsidiary employees.

Jumlah Pegawai Aktif Holding

Number of Employees Holding Company

No	Unit Bisnis Business Unit	Jumlah Pegawai Number of Employees
1	Dist. Jaya dan Tangerang Jakarta and Tangerang Distribution	1.770
2	Distribusi Bali Bali Distribution	861
3	Distribusi Banten Banten Distribution	774
4	Distribusi Jabar West Java Distribution	2.625
5	Distribusi Jateng & DIY Central Java & Yogyakarta Distribution	2.031
6	Distribusi Jawa Timur East Java Distribution	2.634
7	Distribusi Lampung Lampung Distribution	680
8	Jasa Manajemen Konstruksi Construction Management Service	408
9	Jasa Sertifikasi Certification Service	157
10	Kantor Pusat Head Office	2.126
11	Pembangkitan Sumatera Bag Selatan Kit South Sumatera Section	1.376
12	Pembangkitan Sumatera Bag Utara Kit North Sumatera Section	1.143
13	Pembangkitan Tanjung Jati B Kit Tanjung Jati B	77
14	P3B Sumatera P3B Sumatera	1.639
15	Pusat Pengatur Beban Load Control Center	463
16	PUSDIKLAT Education and Training Center	440
17	PUSENLIS	205
18	PUSHARLIS	288
19	PUSLITBANG Research and Development Center	215
20	Transmisi JBB JBB Transmission	918
21	Transmisi JBT JBT Transmission	1.516
22	Transmisi JBTB JBTB Transmission	1.019

No	Unit Bisnis Business Unit	Jumlah Pegawai Number of Employees
23	UIP Interkoneksi SJ Interconnection SJ Unit Construction	116
24	UIP JBB JBB Unit Construction	195
25	UIP JBT I JB I Unit Construction	134
26	UIP JBT II JBT II Unit Construction	171
27	UIP JBTB I JBTB I Unit Construction	178
28	UIP JBTB II JBTB II Unit Construction	104
29	UIP Kalimantan Bag Barat West Kalimantan Section Unit Construction	136
30	UIP Kalimantan Bag Tengah Central Kalimantan Section Unit Construction	119
31	UIP Kalimantan Bag Timur East Kalimantan Section Unit Construction	148
32	UIP Maluku Maluku Unit Construction	73
33	UIP Nusa Tenggara Nusa Tenggara Unit Construction	152
34	UIP Papua Papua Unit Construction	102
35	UIP Pembangkit Sumatera Sumatera Power Plant Unit Construction	209
36	UIP Sulawesi Bag Selatan South Sulawesi Section Unit Construction	187
37	UIP Sulawesi Bag Utara North Sulawesi Section Unit Construction	117
38	UIP Sumatera Bag Selatan South Sumatera Section Unit Construction	225
39	UIP Sumatera Bag Tengah Central Sumatera Section Unit Construction	63
40	UIP Sumatera Bag Utara North Sumatera Section Unit Construction	239
41	Wilayah Aceh Aceh Region	1.132
42	Wilayah Bangka Belitung Bangka Belitung Region	426
43	Wilayah Kalimantan Barat West Kalimantan Region	1.180
44	Wilayah Kalselteng South Southeast Kalimantan Region	1.575
45	Wilayah Kaltim & Utara East Kalimantan & North Kalimantan Region	1.147
46	Wilayah Maluku&Malut Maluku & North Maluku Region	991
47	Wilayah NusaTenggaraBarat West Nusa Tenggara Region	960
48	Wilayah NusaTenggaraTimur East Nusa Tenggara Region	897
49	Wilayah Papua & Papua Barat Papua & West Papua Region	1.143
50	Wilayah Riau dan Kep.Riau Riau & Riau Island Region	1.071
51	Wilayah S2JB S2JB Region	1.133
52	Wilayah Sulselrabar South Sulawesi, West Sulawesi Region	2.151
53	Wilayah Suluttenggo North Sulawesi, Central Sulawesi and Gorontalo Region	1.543
54	Wilayah Sumatera Barat West Sumatera Region	1.036
55	Wilayah Sumatera Utara North Sumatera Utara Region	1.538
	Grand Total	43.956

Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Number of Employees Based on Gender

No	Unit Bisnis Business Unit	Jumlah Pegawai Number of Employees
1	PT INDONESIAN POWER	3.332
2	PT PEMBANGKITAN JAWA BALI	2.695
3	PT INDONESIAN COMNET PLUS	473
4	PLN BATU BARA	28
5	GEODIPA ENERGY	152
6	PLN ENJINIRING	125
7	PLN TARAKAN	54
8	PLN BATAM	294
9	PT BAG	25
10	PT HALEYORA POWER	24
	JUMLAH TOTAL	7.202

Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Number of Employees Based on Gender

Jenis Kelamin	2016	2015	2014	Gender
Laki-Laki	36.369	36.369	34.554	Male
Perempuan	7.587	6.609	6.446	Female
Jumlah	43.956	40.450	41.000	Total

Jumlah Pegawai Berdasarkan Level Manajemen

Number of Employees Based on Managerial Level

Tingkat	2016	2015	2014	Level
Manajemen Atas	110	83	84	Top Management
Manajemen Menengah	425	362	358	Middle Management
Manajemen Dasar	1.373	1.154	1.110	Basic Management
Supervisor Atas	3.129	2.808	2.698	Top Supervisor
Supervisor Dasar	6.346	5.807	4.711	Basic Supervisor
Fungsional	32.573	30.236	32.039	Functional
Anak Perusahaan	7.202	7.160	7.068	Subsidiaries
Total	51.158	47.610	48.068	Total

Jumlah Pegawai Berdasarkan Level Organisasi

Number of Employees Based on Organizational Level

Keterangan	2016	2015	2014	Description
Kantor Pusat	1.731	1.365	1.356	Head Office
Unit Bisnis	41.830	39.085	39.644	Business Units
Anak Perusahaan	7.202	7.160	7.068	Subsidiary Entities
Total	51.158	47.610	48.068	Total

Jumlah Pegawai Berdasarkan Status kepegawaian

Number of Employees Based on Employment Status

Keterangan	2016	2015	2014	Description
Pegawai Tetap	51.117	47.608	48.068	Permanent Employee
Pegawai Kontrak	11	2	0	Contract Employee
Total	51.158	47.610	48.068	Total

Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Number of Employees Based on Educational Background

Keterangan	2016	2015	2014	Description
< D3	22.082	21.855	23.692	Below Diploma
D3	8.683	7.359	6.875	Diploma
S1	12.160	10.185	9.459	Bachelor Degree
S2	1.025	1.045	969	Master Degree
S3	6	6	5	PhD
Anak Perusahaan	7.202	7.160	7.068	Subsidiary Entities
Total	51.158	47.610	48.068	Total

Jumlah Pegawai Berdasarkan Kelompok Usia

Number of Employees Based on Age Group

Keterangan	2016	2015	2014	Description
< 25	11.962	7.855	8.220	< 25
26-30	8.870	8.234	7.354	26-30
31-35	4.565	3.599	2.936	31-35
36-40	1.323	1.158	1.199	36-40
41-45	2.838	3.553	4.175	41-45
46-50	4.680	5.064	5.934	46-50
> 50	9.718	10.987	11.182	> 50
Anak Perusahaan	7.202	7.160	7.068	Subsidiary Entities
Total	51.158	47.610	48.068	Total

PLN menempatkan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai prioritas utama dengan berupaya membangun budaya keselamatan kerja dalam rangka mencapai target jangka panjang 'zero-accident' pada setiap aspek kegiatan operasional Perusahaan yang meliputi operasional pembangkitan, transmisi, dan distribusi tenaga listrik.

PLN prioritizes work health and safety issues in its efforts to build a work safety culture towards the achievement of its long-term goal of 'zero accident' in all aspects of its operations involving the generation, transmission, and distribution of electricity.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Health and Safety Performance





KINERJA BIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian utama PLN dalam aspirasinya menuju kapabilitas dan kinerja kelas dunia. Selain itu, keberhasilan pengelolaan aspek K3 di seluruh kegiatan operasional PLN yang meliputi operasional pembangkitan, transmisi, distribusi dan gardu induk akan berdampak positif pada efisiensi kerja, produktivitas pegawai, dan keuangan perusahaan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada terlaksananya keberlanjutan usaha PLN.

Oleh karenanya, PLN senantiasa berupaya meningkatkan kinerja K3 dengan membangun budaya keselamatan kerja menuju target jangka panjang 'nihil kecelakaan'.

Kebijakan K3 PLN [G4-DMA]

PLN memiliki dasar kebijakan formal dalam mengelola keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagaimana tercantum dalam SK Direksi PT PLN (Persero) No. 134.K/DIR/2007 tentang Kebijakan Lingkungan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (LK3), sebagai berikut:

1. Mencegah pencemaran lingkungan dan degradasi keanekaragaman hayati di sekitar wilayah kerja perusahaan.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PERFORMANCE

Occupational Health and Safety (OHS) is an aspect that PLN pays serious attention to as the Company aspires to achieve world-class capability and performance. In addition, the ability to effectively manage OHS across PLN's operational activities which cover operating power plants, transmission, distribution, and substations will positively affect work efficiency, employee productivity and corporate finances ultimately contribute to the sustainability of PLN operations.

PLN therefore consistently strives to improve its OHS performance by fostering a safety culture in the workplace in order to achieve long-term zero-accident targets.

PLN's OHS Policy [G4-DMA]

PLN applies a general formal policy for managing occupational health and safety (OHS) as laid out in PT PLN (Persero) Board of Directors Directive No. 134.K/DIR/2007 concerning Working Environment, Occupational Health and Safety Policy, that covers the following to:

1. Prevent environmental pollution and loss of biodiversity near the Company's areas of operation.

2. Mentaati peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan lain serta mengendalikan aspek dan dampak penting lingkungan setiap kegiatan, proses dan produk dari berbagai unit kerja dan anak perusahaan.
3. Mendokumentasikan, mengimplementasikan, memelihara dan mengkaji ulang secara periodik kebijakan lingkungan ini sehingga senantiasa relevan, sesuai dan menjadi pedoman dasar bagi manajemen lingkungan, yang diterapkan secara spesifik di setiap unit kerja dan anak perusahaan.
4. Menjadikan kebijakan ini sebagai landasan untuk penetapan dan evaluasi pencapaian tujuan dan sasaran manajemen lingkungan.
5. Mendorong setiap unit kerja dan anak perusahaan terus menerus melakukan perbaikan kinerja sistem manajemen lingkungan.
6. Menyediakan dan memfasilitasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan dan memelihara kebijakan lingkungan ini sehingga setiap unit kerja, anak perusahaan dan para mitra kerja dapat menerapkan kebijakan ini secara bertahap dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan kondisi lingkungan setempat.
7. Menjadikan pengelolaan lingkungan hidup sebagai sikap dan perilaku setiap lini manajemen dan individu karyawan perusahaan.
8. Mendorong pengembangan masyarakat di sekitar unit-unit kerja dan anak perusahaan sebagai upaya menjadikan perusahaan sebagai bagian integral dengan masyarakat di sekitarnya.
9. Berpartisipasi dalam program Pemerintah untuk menurunkan emisi gas rumah kaca.
10. Menjamin kebijakan ini senantiasa tersedia bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti pihak pendana (lender) dan masyarakat luas.

Komitmen PLN pada aspek K3 melibatkan setiap insan yang terlibat dalam kegiatan operasional PLN. Kebijakan dan standar terkait K3 yang serupa juga dipersyaratkan kepada seluruh kontraktor dan subkontraktor pelaksana pekerjaan konstruksi maupun pemeliharaan pembangkit, jaringan transmisi maupun distribusi PLN.

Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Untuk mengawal implementasi K3 dalam setiap kegiatan operasional di seluruh unit bisnis dan anak perusahaan, Kami membentuk Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3) guna mengkoordinasikan kegiatan dan program terkait K3 berdasarkan Keputusan Direksi No. 0072/K/DIR/2016. Pada awalnya P2K3 ini dibentuk melalui SK Direksi No. 570.K/DIR/2010 dengan nama Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kemudian diperbarui melalui SK Direksi No. 017.K/

PLN's commitment to OHS involves every person who is part of the Company's operational activities. OHS policies and standards are likewise applicable to all contractors and sub-contractors doing construction work or involved in maintaining PLN power plants, as well as transmission and distribution networks.

Occupational Health and Safety Advisory Committee

To monitor the implementation of OHS in every operational activity of all work units and subsidiaries, the Company has established the Occupational Health and Safety Advisory Committee to coordinate OHS-related activities and programs pursuant to Board of Directors Directive No. 0072/K/DIR/2016. Initially, the OHS Advisory Committee was formed through Board of Directors Directive No. 570.K/ DIR/2010 under the name Occupational Health and Safety Committee, before it

DIR/2011 menjadi Komite Keselamatan Ketenagalistrikan dan pada 2016 menjadi Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) berdasarkan Keputusan Direksi No. 0072/K/DIR/2016.

Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) terdiri atas Direktur Human Capital Management, Kepala Divisi K3L, Kepala Divisi Umum, Manajer Senior K3 dan Keamanan Korporat, Deputy Manager K3 dan Keamanan Korporat serta 24 anggota pelaksana. Pembina K3 dipimpin oleh Kepala Divisi K3L.[G4-LA5]

Adapun tugas dan tanggung jawab Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) adalah:

1. Melaksanakan investigasi apabila terjadi kecelakaan kerja, kecelakaan instalasi dan kecelakaan masyarakat umum di seluruh unit PT PLN (Persero).
2. Memberikan rekomendasi perbaikan dari hasil investigasi guna menyempurnakan persyaratan, sistem dan prosedur kerja agar kecelakaan kerja, kecelakaan instalasi dan kecelakaan masyarakat umum tidak terjadi kembali.
3. Melakukan evaluasi dan penilaian kinerja atas pelaksanaan Keselamatan Ketenagalistrikan di seluruh unit PT PLN (Persero).
4. Melakukan pembinaan terhadap implementasi Keselamatan Ketenagalistrikan di seluruh unit PT PLN (Persero).

PLN senantiasa berkoordinasi dengan mitra kerja/ kontraktor pembangunan atau perawatan pembangkit/ gardu induk dengan mengadakan pertemuan *safety committee* secara rutin. Hal ini diterapkan dengan tujuan untuk mengingatkan semua pihak agar tetap melaksanakan segala ketentuan yang berkaitan dengan keselamatan ketenagalistrikan.

Penerapan Kebijakan K3 [G4-LA8]

Target pelaksanaan kegiatan K3 adalah pencapaian *zero-accident* di setiap unit bisnis PLN. Meskipun hingga tahun pelaporan 2016 target *zero-accident* masih belum tercapai, namun perbaikan-perbaikan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja terus dilaksanakan dengan satu pemahaman bahwa menciptakan budaya sadar K-3 di organisasi sebesar PLN memang membutuhkan waktu. Terlebih lagi instalasi dan kegiatan operasional PLN tersebar di seluruh wilayah Indonesia dan bersinggungan secara intens dengan kegiatan masyarakat di ruang-ruang publik.

Kami menerapkan kebijakan pengelolaan K3 melalui implementasi Sistem Manajemen Kesehatan & Keselamatan Kerja (SMK3), sesuai dengan PP No. 50 tahun 2012, yang dilengkapi dengan sertifikasi OHSAS 18001 serta Penerapan ISO 14001. Implementasi SMK3 ini juga diikuti dengan program

was renewed through Board of Directors Directive No. 017.K/DIR/2011 to become Electrical Safety Committee, and in 2016 it developed into the Occupational Health and Safety Advisory Committee.

The OHS Advisory Committee consists of the Director of Human Capital Management, Division Head for OHS and the Environment, General Division Head, Senior Manager for OHS and Corporate Security, Deputy Manager of OHS and Corporate Security and 24 executive members. The OHS Advisory Committee is led by the OHS and the Environment Division Head. [G4-LA5]

The OHS Advisory Committee has the following duties and responsibilities:

1. Conduct investigations in the event of an accident at the workplace, during installation work or in the general public across all PT PLN (Persero) units.
2. Provide recommendations for improvement based on investigation findings in a view to improve work requirements, systems and procedures to prevent the recurrence of occupational and installation accidents, and accidents involving the general public.
3. Evaluate and assess performance in implementing electrical safety systems across all PT PLN (Persero) units.
4. Provide guidance in implementing electrical safety systems across all PT PLN (Persero) units.

PLN at all times coordinates with its partners/contractors for power plant/substation construction or maintenance by regularly holding safety committee meetings. This is necessary to persistently remind all parties on the importance of complying with all rules and regulations related to electrical safety.

Ohs Policy Implementation [G4-LA8]

The main target of implementing OHS-related activities is to achieve zero accidents in every PLN business unit. Although this zero-accident target has yet to be met by the 2016 reporting year, improvements are continually being made to reduce work-related accident rates while bearing in mind that the instilling of an OHS culture in an organization as broad and extensive as PLN requires time. Furthermore, PLN's installation and operational activities are scattered across Indonesia and in close contact with community-level activities in public spaces.

The Company implements its OHS management policy through the Occupational Health and Safety Management System (OHSMS) in accordance with Government Regulation No. 50 of 2012, in addition to the OHSAS 18001 Certification and the application of ISO 14001. OHSMS is also implemented

sosialisasi, *workshop* dan diklat. Proses evaluasi penerapan SMK3 didukung dengan Surat Edaran Direksi tentang Penilaian Kinerja Keselamatan Ketenagalistrikan yang di dalamnya termasuk penilaian K3.

Adalah komitmen PLN untuk selalu memperhatikan keselamatan dan kesehatan bagi setiap insan yang terlibat dalam kegiatan usaha Kami, termasuk di dalamnya kontraktor dan subkontraktor. Kebijakan dan standar terkait K3 yang serupa juga dipersyaratkan kepada seluruh kontraktor dan subkontraktor pelaksana pekerjaan konstruksi maupun pemeliharaan pembangkit, jaringan transmisi maupun distribusi PLN. [G4-LA14]

Kami juga mempersiapkan insan PLN dalam menghadapi berbagai kondisi operasional yang tidak terduga, seperti kebakaran instalasi, selain itu Kami telah mengembangkan SOP keadaan darurat serta melakukan sosialisasi bagi seluruh pegawai.

Perseroan melakukan simulasi evakuasi tanggap darurat berupa penanganan demo, evakuasi kebakaran dan penanganan teror bom untuk setiap tahunnya.

Program K-3 Tahun 2016

Sepanjang tahun 2016, telah dilakukan beberapa kegiatan yang menunjang tercapainya target *zero-accident*, antara lain:

1. Menerapkan SMK3 sesuai PP 50 Tahun 2012
2. Melaksanakan Sosialisasi, *Workshop*, diklat terhadap pelaksana/pengawas/manajerial tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja
3. Pembuatan Edaran Direksi tentang Penilaian kinerja Keselamatan Ketenagalistrikan yang di dalamnya termasuk K3
4. Melaksanakan bulan K3 untuk menggalakkan kegiatan K3 di seluruh unit PLN
5. Melakukan sertifikasi Sistem Manajemen Pengamanan (SMP) untuk seluruh unit Obvitnas PLN.

Kami juga melaksanakan kegiatan konseling dengan lebih banyak melibatkan karyawan dan masyarakat umum sebagai peserta. Adapun, tujuannya diadakannya konseling tersebut agar karyawan dan masyarakat mengetahui dan lebih peduli terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja, karena topik yang disampaikan lebih mengutamakan pengenalan dan pencegahan bahaya ketenagalistrikan pada pekerjaan dan instalasi khususnya bahaya pada instalasi perumahan, contoh: pemasangan stop kontak yang tumpang tindih, tindakan pencurian tenaga listrik, dan lain-lain.

in tandem with socialization programs, workshops as well as education and training. The evaluation of OHSMS implementation is supported by the Board of Directors Circular on the Assessment of Electrical Safety Performance that includes the OHS evaluation.

PLN stands by its commitment to pay serious attention to the health and safety of every individual involved in the Company's business activities at all times, including contractors and subcontractors. Such OHS policies and standards are also applicable to all contractors and subcontractors doing construction work or maintaining PLN power plants, as well as transmission and distribution networks. [G4-LA14]

The Company also prepares PLN employees in dealing with unforeseen operational conditions, such as installation fires. In addition, the Company has developed an SOP for emergency situations and has made it known to all employees.

The Company conducts emergency evacuation drills on an annual basis that includes handling demonstrations, fire drills, and bomb threats.

OHS Program in 2016

Throughout 2016, several activities were conducted to support the achievement of the zero-accident target:

1. Implemented OHSMS in accordance with Government Regulation No. 50 of 2012
2. Conducted socialization efforts, workshops and education and training programs for implementers/supervisors/managers on occupational health and safety
3. Issued a Board of Directive Circular on the Assessment of Electrical Safety Performance which includes OHS
4. Launched OHS Month to promote OHS-related activities across PLN units
5. Ensured certification of the Safety Management System for all PLN units considered as vital national assets.

The Company also offers counseling with greater involvement from employees and the public at large as participants. The purpose is to ensure that both employees and members of the public are informed and concerned about Occupational Health and Safety, as information imparted during the process highlights more on basic knowledge, including on the prevention of electrical hazards at the workplace and during installation work, especially home wirings, such as the installation of an overload of power outlets, electricity theft and others.

Kinerja Keselamatan Kerja 2016

Kinerja Keselamatan Kerja diukur dengan jumlah insiden kecelakaan kerja dan tingkat keparahan kecelakaan kerja yang terjadi sepanjang tahun. Pada tahun 2016, tercatat terjadi 32 insiden kecelakaan kerja dengan 22 fatalitas.

Rincian data kecelakaan kerja pada tahun 2016 dan perbandingannya dengan tahun 2015 disajikan pada tabel berikut.

Insiden	2015	2016	Incident
Kecelakaan Kerja	23	32	Workplace accident
Kecelakaan Instalasi	20	6	Installation accident
Total Kecelakaan	43	38	Total accidents
Jenis Luka	Type of injury		
Jumlah Luka Ringan	8	6	Number of minor injuries
Jumlah Luka Berat	12	13	Number of serious injuries
Jumlah Meninggal	8	22	Number of fatalities

Kesehatan Kerja

Kami juga memperhatikan kesehatan para pegawai maupun keluarga pegawai, yaitu melalui program pemeriksaan rutin bagi para pekerja yang bekerja pada lingkungan dan kondisi tertentu, misalnya terhadap para operator pada mesin pembangkit yang kesehariannya bekerja dengan kondisi kebisingan yang melewati ambang batas. Kami juga melakukan upaya pemantauan lingkungan di unit bisnis yang dimaksudkan untuk menjaga kondisi lingkungan agar terhindar dari limbah pembuangan yang dapat mencemarkan lingkungan. Dalam kaitan pemantauan kondisi lingkungan ini, PLN menetapkan SE Direksi No. 109 - tahun 2014 yang didalamnya termasuk mewajibkan pemeriksaan berkala bagi tenaga kerja yang ada. Dalam pengukuran maturity level K3 juga telah dicantumkan kriteria terhadap pemeriksaan kesehatan pegawai [G4-LA7]

Sementara untuk menjaga kesehatan keluarga pegawai, Kami memberikan pendidikan, pelatihan, konseling, pencegahan dan pengontrolan terhadap risiko terjangkitnya berbagai penyakit serius maupun penyakit menular, seperti demam berdarah, malaria dan sebagainya, selain menyediakan fasilitas cek kesehatan rutin serta memberikan biaya penggantian pengobatan sesuai ketentuan yang berlaku.

PENGHARGAAN DAN SERTIFIKASI K3

Sebagai bagian dari upaya menumbuhkan kembangkan budaya sadar K3 di seluruh unit bisnis PLN, Kami memberikan penghargaan/Sertifikasi terhadap usaha/kinerja yang dilakukan manajemen unit bisnis dalam mengelola dan meningkatkan kinerja kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungannya berupa penghargaan Sertifikasi Implementasi SMK3.

Occupational Safety Performance in 2016

Occupational safety performance is measured from the number of work-related accidents and level of incident severity in a year. In 2016, at least 32 incidents were reported at work with 22 fatalities.

Details on occupational accidents in 2016 and in comparison to 2015 are provided in the table below.

Occupational Health

The Company also pays attention to the health of its employees as well as members of their families, by providing regular health checks for those working under certain conditions and specific environments, such as operators of power generators exposed daily to high levels of noise above the tolerance threshold. In addition, the Company conducts environmental monitoring in its business units for the purpose of conserving the environment from pollutants such as waste materials. In monitoring the environment, PLN issued Board of Directors Circular No. 109 of 2014 that includes the requirement to conduct periodic assessments on existing personnel. Measuring the level of OHS maturity is also included in the criteria for examining employee health. [G4-LA7]

Meanwhile, to maintain the health of employee's family members, the Company provides education, training, counseling, prevention and control of risks of contracting serious and communicable diseases such as dengue fever and malaria, in addition to making available healthcare facilities for routine medical checkups and reimbursing medical expenses according to applicable policies.

OHS AWARDS AND CERTIFICATION

As part of an effort to cultivate a safety culture in all PLN business units, the Company shows appreciation to business units by granting the OHSMS Implementation Certification for outstanding work in managing and improving occupation health and safety performance with their respective settings.

Daftar Unit Tersertifikasi SMK3 sampai dengan tahun 2016.

The list of units with OHSMS Certification at end of 2016 includes the following:

1.	PT PLN (Persero) Wilayah Aceh	PT PLN (Persero) Aceh Region
2.	PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara	PT PLN (Persero) North Sumatera Region
3.	PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat	PT PLN (Persero) West Sumatera Region
4.	PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau	PT PLN (Persero) Riau Region and Riau Islands
5.	PT PLN (Persero) Wilayah Sumsel, Jambi dan Bengkulu	PT PLN (Persero) South Sumatera, Jambi and Bengkulu Region
6.	PT PLN (Persero) Wilayah Bangka Belitung	PT PLN (Persero) Bangka Belitung Region
7.	PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat	PT PLN (Persero) West Kalimantan Region
8.	PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah	PT PLN (Persero) South Kalimantan and Central Kalimantan Region
9.	PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara	PT PLN (Persero) East Kalimantan and North Kalimantan Utara Region
10.	PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo	PT PLN (Persero) North Sulawesi, Central Sulawesi and Gorontalo Region
11.	PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Barat	PT PLN (Persero) South Sulawesi, Southeast Sulawesi and West Sulawesi Region
12.	PT PLN (Persero) Wilayah Maluku dan Maluku Utara	PT PLN (Persero) Maluku and North Maluku Region
13.	PT PLN (Persero) Wilayah Papua dan Papua Barat	PT PLN (Persero) Papua and West Papua Region
14.	PT PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Barat	PT PLN (Persero) West Nusa Tenggara Region
15.	PT PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur	PT PLN (Persero) East Nusa Tenggara Region
16.	PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat	PT PLN (Persero) West Java Distribution
17.	PT PLN (Persero) Distribusi Banten	PT PLN (Persero) Banten Distribution
18.	PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya	PT PLN (Persero) Greater Jakarta Distribution
19.	PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta	PT PLN (Persero) Central Java and D.I Yogyakarta Distribution
20.	PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	PT PLN (Persero) East Java Distribution
21.	PT PLN (Persero) Distribusi Bali	PT PLN (Persero) Bali Distribution
22.	PT PLN (Persero) Distribusi Lampung	PT PLN (Persero) Lampung Distribution
23.	PT PLN (Persero) Pusat Sertifikasi	PT PLN (Persero) Certification Center
24.	PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi	PT PLN (Persero) Construction Management Center
25.	PT PLN (Persero) Pusat Enjinering Ketenagalistrikan	PT PLN (Persero) Electrical Engineering Center
26.	PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan	PT PLN (Persero) Electrical Maintenance Center
27.	PT PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan	PT PLN (Persero) Education and Training Center
28.	PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan Ketenagalistrikan	PT PLN (Persero) Electrical Research and Development Center
29.	PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara	PT PLN (Persero) North Sumatera Power Plant
30.	PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan	PT PLN (Persero) South Sumatera Power Plant
31.	PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B	PT PLN (Persero) Tanjung Jati B Power Plant
32.	PT PLN (Persero) Pusat Pengatur Beban	PT PLN (Persero) Load Balancing Center

33.	PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Barat	PT PLN (Persero) West Java Transmission
34.	PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah	PT PLN (Persero) Central Java Transmission
35.	PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali	PT PLN (Persero) East Java and Bali Transmission
36.	PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera	PT PLN (Persero) Sumatera Transmission and Load Balancing Center
37.	PT PLN (Persero) UIP Pembangkitan Sumatera	PT PLN (Persero) Sumatera Power Plant Construction Unit
38.	PT PLN (Persero) UIP Sumatera Bagian Utara	PT PLN (Persero) North Sumatera Construction Unit
39.	PT PLN (Persero) UIP Sumatera Bagian Selatan	PT PLN (Persero) South Sumatera Construction Unit
40.	PT PLN (Persero) UIP Interkoneksi Sumatera Jawa	PT PLN (Persero) Sumatera Java Interconnection Construction Unit
41.	PT PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Barat	PT PLN (Persero) Central Java Construction Unit
42.	PT PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah I	PT PLN (Persero) Central Java I Construction Unit
43.	PT PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Tengah II	PT PLN (Persero) Central Java II Construction Unit
44.	PT PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Timur dan Bali I	PT PLN (Persero) East Java and Bali I Construction Unit
45.	PT PLN (Persero) UIP Jawa Bagian Timur dan Bali II	PT PLN (Persero) East Java and Bali II Construction Unit
46.	PT PLN (Persero) UIP Kalimantan Bagian Timur	PT PLN (Persero) East Kalimantan Construction Unit
47.	PT PLN (Persero) UIP Kalimantan Bagian Tengah	PT PLN (Persero) Central Kalimantan Construction Unit
48.	PT PLN (Persero) UIP Nusa Tenggara	PT PLN (Persero) Nusa Tenggara Construction Unit
49.	PT PLN (Persero) UIP Sulawesi Bagian Utara	PT PLN (Persero) North Sulawesi Construction Unit
50.	PT PLN (Persero) UIP Sulawesi Bagian Selatan	PT PLN (Persero) South Sulawesi Construction Unit
51.	PT PLN (Persero) UIP Papua	PT PLN (Persero) Papua Construction Unit



PLN melakukan upaya-upaya konsisten untuk meningkatkan kualitas penerapan standar praktik terbaik dalam Tata Kelola Perusahaan (GCG) untuk menunjang tercapainya tujuan Perusahaan, yakni tumbuh berkelanjutan dan memberi manfaat yang optimal bagi seluruh pemangku kepentingan.

PLN consistently strives to improve the quality of implementation of best practice standards in Good Corporate Governance (GCG) towards the achievement of its objectives of sustainable growth and the creation of optimum benefits in the interest of its stakeholders.

Tata Kelola

Governance





KINERJA TATA KELOLA

PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) bertekad terus menerapkan best practice Tata Kelola Perusahaan yang Baik untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan, yakni tumbuh berkelanjutan dan memberi manfaat optimal kepada seluruh pemangku kepentingan. Hal tersebut dilandasi oleh keyakinan seluruh jajaran manajemen puncak maupun jajaran pelaksana, bahwa penerapan best practices GCG akan meningkatkan kepercayaan sekaligus nilai perusahaan secara berkelanjutan.

PLN secara konsisten menerapkan 5 prinsip dasar GCG yaitu Transparansi, Akuntabilitas, Pertanggungjawaban, Kemandirian dan Kewajaran, dalam rangka membangun praktik-praktik GCG yang dapat menunjang tercapainya tujuan-tujuan berikut ini:

1. Memaksimalkan nilai PT PLN (Persero) dengan cara meningkatkan prinsip keterbukaan, akuntabilitas, dapat dipercaya, bertanggung jawab dan adil agar perusahaan memiliki daya saing yang kuat baik secara nasional maupun internasional
2. Mendorong pengelolaan PT PLN (Persero) secara profesional, transparan dan efisien, serta memberdayakan fungsi dan meningkatkan kemandirian Organ.
3. Mendorong agar organ dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-

PERFORMANCE OF GOVERNANCE

PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) is determined to continuously implement Corporate Governance best practice to support the achievement of the Company's goals, namely to grow in a sustainable manner and provide optimum benefits to all stakeholders. This is based on the belief of all the top management and supervisors that the implementation of GCG best practices will improve trust in and value of the Company on an ongoing basis.

PLN consistently applies the five GCG main principles, namely Transparency, Accountability, Responsibility, Independence, and Fairness in order to build GCG practices that will support the achievement of the following objectives:

1. Maximizing the value of PT PLN (Persero) by improving the principles of transparency, accountability, independence, responsibility, and fairness, ensuring the Company has strong competitiveness both nationally and internationally
2. Encourage a professional, transparent, and efficient management at PT PLN (Persero) as well as empowering the functions and improving the independence of organs
3. Encourage organs to make decisions and implement actions that are based on high moral values and compliance to the prevailing regulations, as well as the awareness for

undangan yang berlaku, serta kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial PT PLN (Persero) terhadap stakeholders maupun kelestarian lingkungan di sekitar PT PLN (Persero)

4. Meningkatkan kontribusi PT PLN (Persero) dalam perekonomian nasional
5. Meningkatkan iklim investasi nasional

PLN melakukan langkah-langkah perbaikan secara berkesinambungan, baik dari sisi perangkat lunak GCG (pedoman, aturan-aturan dan sistem kerja) maupun dari sisi perangkat keras (penguatan kelembagaan pelaksana dan unit kerja).

Untuk mendapatkan umpan balik bagi perbaikan praktik GCG di masa depan, PLN secara berkala melakukan penilaian kualitas penerapan praktik terbaik GCG.

Asesmen terhadap Penerapan GCG

Perseroan berkomitmen untuk terus memastikan aktivitas pengelolaan bisnis dilakukan secara hati-hati dan berdasarkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). Untuk itu, Perseroan juga terus berupaya menyempurnakan praktik-praktik GCG yang selama ini telah diterapkan.

Untuk memperkuat implementasi GCG, Perseroan secara aktif terus melakukan sosialisasi penerapan *Whistle Blowing System*, Komitmen Pakta Integritas serta Program Pengendalian Gratifikasi.

Sedangkan untuk meningkatkan kualitas praktik-praktik GCG tercermin dalam kegiatan Perseroan yang kembali melakukan *Self Assessment* penerapan GCG sesuai dengan Surat Sekretaris Menteri BUMN No. SK-16/S.MBU/2012 tentang Indikator/Parameter Penilaian dan evaluasi atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Pada awal tahun 2016, PLN melakukan *self assessment* GCG untuk menilai implementasi penerapan GCG untuk Periode tahun 2015. Hasil *self assessment* terhadap penerapan GCG di PT PLN (Persero) periode tahun 2015 mencapai total skor sebesar 86,46.

Pelaksanaan *self assessment* penerapan GCG ini merupakan bagian dari proses implementasi GCG yang berkelanjutan di PT PLN (Persero), sehingga hasil *self assessment* juga merupakan penilaian atas kemajuan pelaksanaan GCG di PT PLN (Persero).

Pada awal tahun 2017, pelaksanaan penilaian implementasi GCG di PT PLN (Persero) masuk dalam periode asesmen

the social responsibility of PT PLN (Persero) to the stakeholders and the preservation of the environment in the vicinity of PT PLN (Persero) facilities

4. Increasing the contribution of PT PLN (Persero) to the national economy
5. Improving the national investment climate.

PLN implements improvement measures in a continuous manner, both in terms of GCG software (guidelines, rules, and work system) as well as hardware (strengthening of executing institutions and work units).

To obtain feedback for the improvement of GCG practices in the future, PLN periodically assesses the quality of GCG best practices implementation.

Assessment on GCG Implementation

The Company is committed to ensure that management activities are carried out in a prudent manner based on the principles of Good Corporate Governance (GCG). To that account, the Company strives to improve the existing GCG practices.

To strengthen GCG implementation, the Company actively disseminates the application of the Whistle Blowing System, Integrity Pact Commitment, and Gratuity Control Program.

Improvement in the quality of GCG practices is reflected in the Company's activities, such as carrying out the GCG implementation Self Assessment in accordance with the Letter of the Secretary to the Minister of SOE No. SK-16/S.MBU/2012 on Indicator/Parameter of Assessment and Evaluation on the Implementation of Good Corporate Governance in State Owned Enterprises (SOEs).

At the beginning of 2016, PLN conducted the GCG self assessment to assess the GCG implementation in the 2015 period. The self assessment results on GCG implementation in PT PLN (Persero) obtained a total score of 86.46.

The implementation of the self assessment on GCG implementation is part of an ongoing GCG implementation process in PT PLN (Persero); thus, the results of the assessment are also an assessment on the improvement of GCG implementation in PT PLN (Persero).

In the beginning of 2017, the GCG implementation assessment in PT PLN (Persero) was conducted by an Independent Asses-

yang dilakukan oleh Assessor Independen dan pelaksanaan asesmen ini untuk menilai implementasi penerapan GCG untuk Periode tahun 2016. Pada periode ini, PT PLN (Persero) kembali meminta bantuan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai assessor independen dalam melakukan penilaian implementasi GCG periode tahun 2016.

Hasil asesmen terhadap penerapan GCG di PT PLN (Persero) untuk periode tahun 2016 mencapai total skor sebesar 87,14. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan GCG di PT PLN (Persero) untuk periode tahun 2016 mencapai kualifikasi "Sangat Baik".

Penilaian dilakukan terhadap 6 aspek pengujian yaitu komitmen terhadap penerapan tata kelola perusahaan yang baik secara berkelanjutan, Pemegang Saham/RUPS, Dewan Komisaris, Direksi, Pengungkapan Informasi dan Transparansi serta aspek lainnya.

Hasil assessment penerapan GCG tahun 2016 dapat diikhtisarkan sebagai berikut:

Aspek Penilaian	Bobot Weight	Capaian Perusahaan Company Achievement	Persentase Percentage	Assessment Aspect
Komitmen terhadap Penerapan Tata Kelola secara Berkelanjutan	7,00	5,94	84,86%	Commitment to a Sustainable Governance Implementation
Pemegang Saham	9,00	7,80	86,67%	Shareholders
Dewan Komisaris	35,00	32,34	94,20%	Board of Commissioners
Direksi	35,00	31,09	88,83%	Board of Directors
Pengungkapan Informasi dan Transparansi	9,00	8,09	89,89%	Disclosure and Transparency
Aspek Lainnya	5,00	1,88	-	Other Aspects
Total	100,00	87,14	-	Total

Pedoman, Struktur dan Mekanisme Tata Kelola

Pedoman GCG telah menjadi pegangan bagi pelaksanaan tata kelola maupun landasan setiap kebijakan pengelolaan operasional perusahaan, serta merupakan penjabaran dari 10 Prinsip Praktis implementasi GCG di lingkungan PLN, yaitu:

1. Meletakkan dasar yang kuat untuk Direksi dan Dewan Komisaris
2. Mengembangkan struktur Dewan Komisaris dan Direksi yang bernilai tambah
3. Mengembangkan proses pengambilan keputusan yang etis dan bertanggung jawab
4. Menumbuhkan dan mempertahankan integritas dalam Laporan Keuangan
5. Membuat *disclosure* atau pengungkapan yang tepat waktu dan berimbang mengenai segala sesuatu yang penting tentang perusahaan
6. Menghormati hak-hak Pemegang Saham

and the assessment was conducted to evaluate the GCG implementation in the 2016 period. During this period, PT PLN (Persero) requested the assistance of the Financial and Development Supervisory Board (BPKP) as the independent assessor for the 2016 GCG implementation assessment.

The results on the GCG implementation assessment in PT PLN (Persero) for the 2016 period achieved a score of 87.14. This indicates that the implementation of GCG in PT PLN (Persero) in the 2016 period has reached a Very Good qualification

The assessment was conducted on 6 aspects, namely the commitment to a sustainable good corporate governance implementation, Shareholders/ GMS, Board of Commissioners, Board of Directors, Disclosure of Information, as well as other aspects.

The results of the 2016 GCG implementation assessment are summarized as follows:

Governance Guidelines, Structure, and Mechanism

The GCG Guidelines have become the reference for governance implementation and the foundation for the Company's operational management, as well as the elaboration of the 10 Principle Practices of GCG implementation in PLN, namely:

1. Determine a solid foundation for the Boards of Commissioners and Directors
2. Develop a value added structure of the Boards of Commissioners and Directors
3. Develop ethical and accountable decision making processes
4. Grow and maintain the integrity in the Financial Statements
5. Prepare timely and balanced disclosure on matters that are important for the Company
6. Respect the rights of the Shareholders

7. Mengidentifikasi dan mengelola risiko Perusahaan
8. Mendorong dan meningkatkan kinerja
9. Mengembangkan sistem remunerasi yang adil dan bertanggung jawab
10. Memahami dan peduli terhadap kepentingan-kepentingan sah para stakeholders

Implementasi GCG di PLN didukung oleh perangkat yang lengkap yaitu dengan memiliki dan memberlakukan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) yang berisi panduan, batasan dan nilai-nilai yang mengatur segala kebiasaan dan tata pergaulan profesional di lingkungan PLN.

PLN telah memiliki Board Manual, yakni Pedoman Tata Laksana Kerja Direksi dan Dewan Komisaris yang berisi panduan bagi Direksi dan Dewan Komisaris yang menjelaskan aktivitas secara terstruktur, sistematis, mudah dipahami dan dapat dijalankan dengan konsisten sehingga menjadi acuan bagi Direksi dan Dewan Komisaris dalam melaksanakan tugas masing-masing untuk mencapai visi dan misi Perusahaan. Juga dilengkapi dengan Charter masing-masing Organ utama dan Organ pendukung perusahaan sebagai pedoman dalam menjalankan peran wewenang dan tanggung jawabnya.

Tujuan dari penyusunan dan pemberlakuan Pedoman Kerja Direksi dan Dewan Komisaris adalah:

1. Memperjelas tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris dan Direksi serta memperjelas hubungan terjadi dalam maupun di antara kedua organ perusahaan tersebut; dan
2. Mempermudah organ-organ di bawah Dewan Komisaris dan Direksi untuk memahami tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris dan Direksi, maupun hubungan tugas keduanya.

Untuk melengkapi aturan tata laksana keorganisasian, sejak akhir tahun 2012 PLN telah memiliki buku Panduan Hubungan antara Kantor Pusat dengan Anak Perusahaan, serta Hubungan antara Kantor Pusat dengan Unit Bisnis.

7. Identify and manage the Company's risks
8. Encourage and improve performance
9. Develop a fair and accountable remuneration system
10. Understand and respect the legitimate interests of the stakeholders

GCG implementation in PLN is supported by complete tools, namely by having and enforcing the Code of Conduct, which contains the guidelines, limits, and values that govern all professional habits and social customs in PLN.

PLN has a Board Manual, which is the Work Procedure Guidelines of the Boards of Commissioners and Directors and, which contains the manual for the Boards of Commissioners and Directors, explaining the activities in a structured, systematic, easy to understand and consistently implemented manner, subsequently becoming the reference for the Boards of Commissioners and Directors in carrying out their respective duties to achieve the vision and mission of the Company. Also equipped with the Charter of each major Organ and supporting Organ of the Company as guidance in carrying out the roles of authority and responsibility.

The objectives of the formulation and enforcement of the Boards of Commissioners and Directors Work Guidelines are in:

1. Clarifying the duties and responsibilities of the Boards of Commissioners and Directors as well as clarifying the working relationship within and between these two Company organs; and
2. Facilitating the organs under the Boards of Commissioners and Directors to understand the duties and responsibilities of the Boards of Commissioners and Directors, as well as the the working relationship of these two organs.

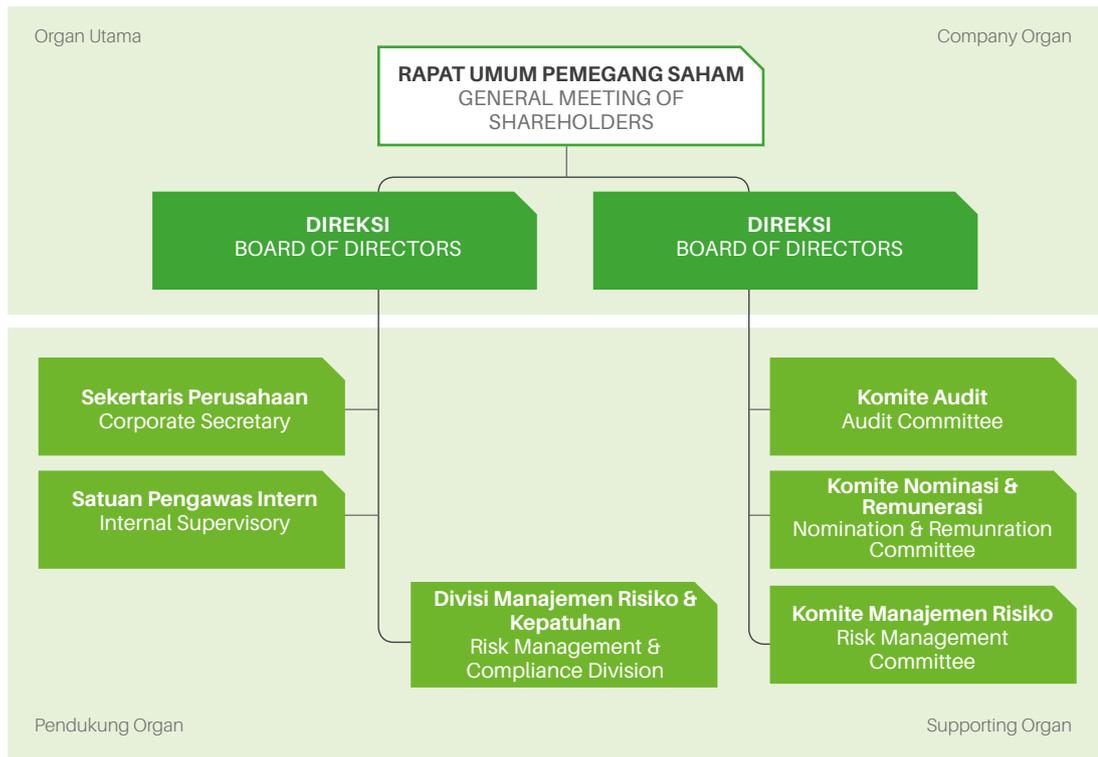
To complement the organizational governance rules, at the end of 2012, PLN prepared the Relationship Guidelines handbook to detail the relationships between the Head Office and Subsidiaries, and between the Head Office and the Business Units.

Struktur

Struktur mekanisme GCG di lingkungan PLN adalah:

Structure

The following is the GCG mechanism structure in PLN:



Mekanisme

Pada struktur tersebut tampak bahwa lembaga tertinggi di perusahaan adalah forum Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Dalam forum ini, Pemegang Saham dapat mengusulkan suatu keputusan penting dengan kedudukan yang setara dengan Direksi dan Dewan Komisaris. Sebagai contoh adalah pengambilan keputusan untuk melakukan investasi, dimana RUPS dapat menyerahkan segala kewenangan pengawasan dan pelaksanaan keputusan kepada Dewan Komisaris dan Direksi, sesuai dengan Anggaran Dasar dan peraturan perundangan yang berlaku.

Pengelolaan perusahaan dan pelaksanaan setiap keputusan RUPS dilakukan oleh Direksi, dan Dewan Komisaris wajib mengawasi dan memberikan nasihat guna memastikan tujuan Perusahaan serta Keputusan RUPS terlaksana dan tercapai.

Mechanism

In the structure, it is evident that the highest institution in the Company is the General Meeting of Shareholders (GMS).

In this forum, the Shareholders are able to propose important decisions with equal position with the Board of Directors and the Board of Commissioners. An example is the decision to make an investment, in which the GMS may grant all supervisory authorities and the implementation of the decision to the Board of Commissioners and Board of Directors, in accordance with the Articles of Association and the prevailing regulations.

The management of the Company and the implementation of each GMS decision is conducted by the Board of Directors, while the Board of Commissioners shall supervise and provide advice to ensure implementation and achievement of the Company's objectives and GMS decisions.

Untuk memastikan keberhasilan dan kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang sedemikian besar, Dewan Komisaris dibantu oleh Komite Audit, Komite Manajemen Risiko dan Komite Nominasi dan Remunerasi, sedangkan Direksi dibantu oleh unit kerja yang terkait.

Rapat Umum Pemegang Saham

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan lembaga tertinggi, yakni forum pemegang saham untuk mengambil keputusan penting yang berkaitan dan didasarkan pada kepentingan usaha Perseroan. RUPS terdiri atas Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan (RUPST) dan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB).

RUPS diselenggarakan dengan wewenang utama dan tanggung jawab untuk mengambil keputusan, di antaranya:

1. Mengangkat dan memberhentikan anggota Dewan Komisaris dan Direksi.
2. Meningkatkan permodalan Perseroan, memecah maupun mengurangi jumlah saham dan membeli kembali saham.
3. Menggabungkan, melebur, mengambil alih maupun memisahkan unit usaha Perseroan dengan perusahaan lain atau menjadi unit usaha yang lain.
4. Menjaminkan sebagian besar aktiva perusahaan.
5. Mengesahkan transaksi material atau perubahan kegiatan usaha utama yang dilakukan Perseroan, serta benturan kepentingan

Pada tahun 2016 telah dilaksanakan Rapat Umum Pemegang Saham sebanyak 4 kali yaitu:

- 1 RUPS Persetujuan Laporan Tahunan dan Pengesahan Laporan Keuangan Tahun Buku 2015 yang dilaksanakan pada tanggal 30 Juni 2016
- 2 RUPS tentang Pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahun 2017, dilaksanakan pada tanggal 23 Desember 2016
- 3 RUPS Luar Biasa tentang pemberhentian Komisaris Utama yang ditetapkan pada tanggal 24 Mei 2016
- 4 RUPS Luar Biasa tentang Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris yang ditetapkan pada tanggal 14 Desember 2016

Dewan Komisaris

Sesuai Anggaran Dasar, tugas Dewan Komisaris sebagai organ Perusahaan adalah bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan terhadap kebijakan pengurus Perseroan yang dilakukan Direksi serta memberi nasihat kepada Direksi termasuk mengenai rencana pengembangan Perusahaan, Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan, pelaksanaan ketentuan Anggaran Dasar dan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham. Selain itu, Dewan Komisaris juga melakukan tugas pengawasan ketaatan terhadap seluruh peraturan perundangan yang berlaku di seluruh bidang kegiatan operasional.

To facilitate the implementation of the extensive duties and responsibilities, the Board of Commissioners is assisted by the Audit Committee, the Risk Management Committee, and the Nomination and Remuneration Committee, while the Board of Directors is assisted by the relevant work units.

General Meeting of Shareholders (GMS)

The General Meeting of Shareholders is the highest institution, which is the shareholders forum to make relevant crucial decisions and based on the interests of the Company. The GMS consists of the Annual General Meeting of Shareholders (AGM) and Extraordinary General Meeting of Shareholders (EGM).

The GMS is implemented with the main authorities and responsibilities to make decisions, among others:

1. To appoint and dismiss members of the Boards of Commissioners and Directors.
2. Increase the capital of the Company, splitting or reducing the number of shares, as well as repurchasing.
3. Acquiring, merging, taking over, or separating Company's business units from other companies or to another business unit.
4. Using a large part of Company's assets as collateral.
5. Ratifying material transactions or changes in Company's main business activity, and resolving conflicts of interest.

In 2016, the General Meeting of Shareholders conducted 4 meetings, namely:

- 1 Annual GMS on the Approval of the Annual Report and the Ratification of the 2015 Financial Statements, which was held on 30 June 2016
- 2 Extraordinary GMS on the Ratification of the 2017 Company Work Plan and Budget, which was conducted on 23 December 2016
- 3 Extraordinary GMS on the dismissal of the President Commissioner, which was set on 24 May 2016
- 4 Extraordinary GMS on the dismissal of Members of the Board of Commissioners, which was set on 14 December 2016

Board of Commissioners

In accordance with the Articles of Association, the duties of the Board of Commissioners is responsible for supervision of the Company's management policies conducted by the Board of Directors, as well as providing advice to the Board of Directors, including on the Company's development plan, the Company Work Plan and Budget, the implementation of the Articles of Association provisions and General Meeting of Shareholders decisions. In addition, the Board of Commissioners also supervises compliance to the prevailing regulations.

Dewan Komisaris berkewajiban melakukan pengawasan dan memberikan nasihat untuk memastikan bahwa tujuan Perseroan serta keputusan RUPS dapat dilaksanakan dan dicapai. Untuk itu, Dewan Komisaris dibantu oleh Komite Dewan Komisaris sedangkan Direksi dibantu oleh unit kerja yang terkait dengan mekanisme tata kelola tersebut. Sementara pelaksanaan atas setiap keputusan RUPS dan pengelolaan perusahaan sehari-hari dilakukan oleh Direksi. Oleh karena masing-masing fungsinya yang harus independen, maka pada susunan kepengurusan Perseroan maupun anak usahanya, tidak ada anggota Dewan Komisaris yang merangkap sebagai Direksi.

Dalam rangka menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi, Dewan Komisaris mengacu kepada Pedoman Kerja Dewan Komisaris dan Direksi (*Board Manual*), sedangkan untuk pedoman kerja internal Dewan Komisaris mengacu pada manual Dewan Komisaris.

Komposisi dan Masa Jabatan Dewan Komisaris Perseroan:

The Board of Commissioners supervises and provides advice to ensure that the objectives of the Company and GMS decisions can be implemented and achieved. To that end, the Committees of the Board of Commissioners assist the Board of Commissioners, while the Board of Directors is assisted by work units relevant with the governance mechanisms, while the implementation of GMS decisions and daily management of the Company are conducted by the Board of Directors. Therefore, each function must be independent, and therefore there are no members of the Board of Commissioners who have concurrent positions as a member of the Board of Directors in the composition of the management of the Company and its subsidiaries.

In order to carry out the task of monitoring and providing advice to the Board of Directors, the Board of Commissioners refers to the Board Manual, while for the internal working guidelines of the Board of Commissioners refers to the Board of Commissioners manual.

Composition and Term of Office of the Board of Commissioners:

Nama	Jabatan Position	Tanggal Pengangkatan Date of Appointment	Akhir Masa Jabatan End of Tenure	Name
Hasan Bisri	PLT. Komisaris Utama Acting President Commissioner	24 Mei 2016	-	Hasan Bisri
	Komisaris Commissioner	23 Desember 2014	23 Desember 2019	
Oegroseno	Komisaris Independen Independent Commissioner	16 Oktober 2014	16 Oktober 2019	Oegroseno
Darmono	Komisaris Independen Independent Commissioner	16 Oktober 2014	16 Oktober 2019	Darmono
Jarman	Komisaris Commissioner	10 November 2015	10 November 2020	Jarman
Budiman	Komisaris Commissioner	23 Desember 2014	23 Desember 2019	Budiman
Harry Susetyo Nugroho	Komisaris Commissioner	2 April 2013	2 April 2018	Harry Susetyo Nugroho
Aloysius K. Ro	Komisaris Commissioner	25 September 2015	25 September 2020	Aloysius K. Ro

Direksi

Sesuai dengan Anggaran Dasar dan ketentuan UU Perseroan, Direksi Perseroan berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengelolaan perusahaan untuk kepentingan Perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan serta mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Direksi bertugas dan bertanggungjawab secara kolegal sekalipun dapat bertindak dan mengambil keputusan sesuai dengan pembagian tugas dan wewenangnya.

Dalam menjalankan peran dan fungsi pengelolaan perusahaan serta mengelola hubungan dengan Dewan Komisaris, Direksi mengacu pada Pedoman Kerja Dewan Komisaris dan Direksi (Board Manual) yang berisi tentang petunjuk tata laksana kerja Dewan Komisaris dan Direksi serta menjelaskan tahapan aktivitas secara terstruktur, sistematis, mudah dipahami dan dapat dijalankan dengan konsisten, dapat menjadi acuan bagi Dewan Komisaris dan Direksi dalam melaksanakan tugas masing-masing untuk mencapai Visi dan Misi Perusahaan. Direksi diangkat dan diberhentikan oleh RUPS.

Board of Directors

In accordance with the Articles of Association and the provisions of the Company Law, the Board of Directors is fully authorized and responsible for the management of the Company for the interest of the Company in accordance with the purposes and objectives of the Company as well as representing the Company both in and out of court. The Board of Directors is collegially in charge and responsible, even if each Director may act and pursue policies in accordance with his respective duties and responsibilities.

In carrying out the role and functions of Company management as well as managing the relationship with the Board of Commissioners, the Board of Directors refers to the Board Manual, which contains the instructions on the work procedures of the Board of Commissioners and the Board of Directors as well as the on activities in a structured, systematic, easy to understand and consistent manner. This Manual is a reference for the Board of Commissioners and the Board of Directors in conducting their respective duties to achieve the Company's Vision and Mission. The Board of Directors is appointed and dismissed by the GMS.

Komposisi dan Masa Jabatan Anggota Direksi:

Nama Name	Jabatan Position	Tanggal Pengangkatan Date of Appointment	Akhir Masa Jabatan End of Tenure	Nama Name
Sofyan Basir	Direktur Utama President Director	23 Desember 2014	23 Desember 2019	Sofyan Basir
Sarwono Sudarto	Direktur Keuangan Director of Finance	23 Desember 2014	23 Desember 2019	Sarwono Sudarto
Nicke Widyawati	Direktur Perencanaan Korporat Director of Corporate Planning	23 Desember 2014	23 Desember 2019	Nicke Widyawati
Supangkat Iwan Santoso	Direktur Pengadaan Procurement Director	23 Desember 2014	23 Desember 2019	Supangkat Iwan Santoso
Muhamad Ali	Direktur Human Capital Management Director of Human Capital Management	30 Oktober 2015	30 Oktober 2020	Muhamad Ali
Amir Rosidin	Direktur Bisnis Regional Sumatera Sumatra Regional Business Director	23 Desember 2014	23 Desember 2019	Amir Rosidin
Murtaqi Syamsuddin	Direktur Bisnis Regional Jawa Bagian Barat West Java Regional Business Director	8 Maret 2013	8 Maret 2018	Murtaqi Syamsuddin

Composition and Term of Office of the Board of Directors:

Nama Name	Jabatan Position	Tanggal Pengangkatan Date of Appointment	Akhir Masa Jabatan End of Tenure	Nama Name
Nasri Sebayang	Direktur Bisnis Regional Jawa Bagian Tengah Central Java Regional Business Director	23 Desember 2014	23 Desember 2019	Nasri Sebayang
Amin Subekti	Direktur Bisnis Regional Jawa Bagian Timur dan Bali East Java and Bali Regional Business Director	23 Desember 2014	23 Desember 2019	Amin Subekti
Djoko Rahardjo Abumanan	Direktur Bisnis Regional Kalimantan Kalimantan Regional Business Director	30 Oktober 2015	30 Oktober 2020	Djoko Rahardjo Abumanan
Machnizon	Direktur Bisnis Regional Sulawesi dan Nusa Tenggara Sulawesi and Nusa Tenggara Regional Business Director	30 Oktober 2015	30 Oktober 2020	Machnizon
Haryanto W.S.	Direktur Bisnis Regional Maluku dan Papua Maluku and Papua Regional Business Director	30 Oktober 2015	30 Oktober 2020	Haryanto W.S.

Komite-Komite di Bawah Dewan Komisaris

Sesuai dengan anggaran dasar perusahaan, Dewan Komisaris membentuk Komite-komite yang berfungsi sebagai penunjang tugas pengawasan Dewan Komisaris. Keanggotaan komite tersebut terdiri dari seorang atau lebih anggota Dewan Komisaris dan bertanggung-jawab kepada Dewan Komisaris. Anggota Komite Dewan Komisaris diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Komisaris.

Sesuai dengan ketentuan dalam Surat Keputusan Menteri Negara BUMN No. KEP-12/MBU/2012 tanggal 24 Agustus 2012 tentang Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawasan BUMN dan Surat Menteri Negara BUMN No. S-371/MBU/06/2015 tanggal 26 Juni 2015, Dewan Komisaris PLN membentuk Komite Audit (KA), Komite Manajemen Risiko (KMR), dan Komite Nominasi & Remunerasi (KNR).

Committees under the Board of Commisisoners

In accordance with the Articles of Association, the Board of Commissioners establishes Committees that serve to support the supervisory duties of the Board of Commissioners. Membership of Committees is composed of one or more members of the Board of Commissioners and the Committees are responsible to the Board of Commissioners. Members of the Board of Commissioners Committees are appointed and dismissed by the Board of Commissioners.

In accordance with the Decision of the Minister of SOE No. KEP- 12/MBU/2012 dated 24 August 2012 on SOE Board of Commissioners/Board of Supervisors Supporting Organs, and the Letter of the Minister of SOE No. S-371/MBU/06/2015 dated 26 June 2015, PLN's Board of Commissioners established the Audit Committee (AC), the Risk Management Committee (RMC), and the Nomination and Remuneration Committee (NRC).



Komite-Komite di Bawah Direksi

Untuk mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab operasional, PLN telah membentuk komite di bawah Direksi yang beranggotakan direktur-direktur. Komite Direktur dibagi menjadi 8 Komite, dengan ruang lingkup komite dan keanggotaan direktur sebagai berikut:

Committees under the Board of Directors

In order to support the effectiveness in performing operational duties and responsibilities, PLN established Committees under the Board of Directors, comprising Directors as members. There are 8 Board of Directors Committees, with the following scopes and Directors' membership:

Komite Direktur	Ruang Lingkup Pembahasan Discussion Scope	Keanggotaan Direktur Director Membership	Committee Director
Komite IPP dan Kerjasama Kemitraan	Pembelian Tenaga Listrik dari IPP, Excess Power, Kemitraan dan Kerjasama Komersial lainnya Procurement of power from IPP, excess power, partnership and other commercial cooperations	Direktur yang membidangi: 1. Perencanaan 2. Pengadaan 3. Keuangan 4. Regional terkait Direktors in charge: 1. Planning 2. Procurement 3. Finance 4. Regionally related	IPP and Partnership Cooperation Committee

Komite Direktur	Ruang Lingkup Pembahasan Discussion Scope	Keanggotaan Direktur Director Membership	Committee Director
Komite energy Primer	Pengadaan Gas, Batubara, BBM, Uap Panas Bumi dan Air Procurement of gas, coal, fuel, geothermal, and water	Direktur yang membidangi: 1. Perencanaan 2. Pengadaan 3. Keuangan 4. Regional terkait Directors in charge: 1. Planning 2. Procurement 3. Finance 4. Regionally related	Primary Energy Committee
Komite Investasi dan Pendanaan	Proyek Pembangkit Baru, Pembangkit Existing, Repowering, Refurbishment dan Konversi New power plant, existing plant, repowering, refurbishment, and conversion project	Direktur yang membidangi: 1. Perencanaan 2. Pengadaan 3. Keuangan 4. Regional terkait Directors in charge: 1. Planning 2. Procurement 3. Finance 4. Regionally related	Investing and Financing Committee
Komite Niaga	Mekanisme dan Aspek Komersial Transaksi Tenaga Listrik Khusus, Tarif Tenaga Listrik, Subsidi serta Aspek Komersial Lainnya Mechanism and commercial aspects of special tariff electricity transaction, electricity rate, subsidies, and others	Direktur yang membidangi: 1. Perencanaan 2. Keuangan 3. Regional terkait Directors in charge: 1. Planning 2. Finance 3. Regionally related	Commerce Committee
Komite SDM dan Organisasi	Sistem SDM, Remunerasi, Suksepsi Manajerial Unit Bisnis dan AP/Afiliasi, Perubahan Organisasi, Pengembangan/ Penyederhanaan Organisasi Human Resources System, Remuneration, Business Unit and AP/Affiliation Managerial Succession, Organizational Change, Organizational Restructuring/Development	Direktur yang membidangi: 1. Perencanaan 2. Human Capital Management 3. Keuangan 4. Regional terkait Directors in charge: 1. Planning 2. Human Capital 3. Finance 4. Regionally related	HR and Organization Committee
Komite Anak Perusahaan dan Afiliasi	Pembentukan AP, Akuisisi Perusahaan menjadi AP, Penyertaan atau Pelepasan Modal pada AP/Afiliasi, Penggabungan, Pemisahan, Peleburan dan Pembubaran AP/Afiliasi, Pembentukan Yayasan, Pembebanan Biaya Perseroan yang bersifat tetap untuk Yayasan/Organisasi Perkumpulan. Subsidiary Establishment; Company Acquisition of Subsidiary; Equity Participation or Withdrawal in Subsidiary/ Affiliation; Merger, Separation, Consolidation and Dissolution of Subsidiary/Affiliation; Foundation Establishment; Charging fixed company costs for foundation, organization, and/or association	Direktur yang membidangi: 1. Perencanaan 2. Human Capital Management 3. Keuangan 4. Regional terkait Directors in charge: 1. Planning 2. Human Capital Management 3. Finance 4. Regionally related	Subsidiary and Affiliation Committee

Komite Direktur	Ruang Lingkup Pembahasan Discussion Scope	Keanggotaan Direktur Director Membership	Committee Director
Komite Penghapusan dan Pelepasan Aset	Penghapusan ATTB, PRR, Piutang Macet, Persediaan atau Material, Pelepasan dan Penghapusan Aktiva Tetap (kecuali Aktiva Beroperasi) dengan Umur Ekonomis s/d 5 tahun. Removal of ATTB, PRR, Accounts Receivables, Inventory or Material, Property Removal (except assets in operation) with economic life up to 5 years	Direktur yang membidangi: 1. Perencanaan 2. Keuangan 3. Regional terkait Directors in charge: 1. Planning 2. Finance 3. Regionally related	Asset Removal/ Write-Off Committee
Komite Operasional	Sewa Pembangkit, Transmisi, Distribusi, Sistem Grid Code dan Sistem Operasional Tenaga Listrik Lainnya. Rent of Power Plant, Transmission, Distribution, Grid Code System and Other Electrical Power Operational System	Direktur yang membidangi: 1. Perencanaan 2. Pengadaan 3. Keuangan 4. Regional terkait Directors in charge: 1. Planning 2. Finance 3. Regionally related	Operational Committee

Mekanisme Penyampaian Pendapat kepada Direksi

PLN telah mengembangkan suatu mekanisme yang memungkinkan pegawai dapat mengajukan usulan perbaikan, pendapat, maupun kritik membangun untuk perbaikan pola operasional maupun kesejahteraan kepada manajemen puncak, yaitu melalui (i) Serikat Pekerja PT PLN (Persero), (ii) acara bincang dengan Direksi, (iii) melalui email, (iv) *online chat* dengan Direksi. Interaksi tersebut penting untuk memungkinkan keterlibatan pegawai dalam proses perencanaan pengembangan, pengambilan keputusan dan keberhasilan perencanaan pengembangan.

Kebijakan Pengelolaan Perusahaan

Untuk menunjang peningkatan penerapan tatakelola perusahaan yang baik PLN terus berupaya melengkapi aturan kebijakan operasional sebagai bagian dari panduan GCG. Berikut adalah beberapa aturan kebijakan (*softstructure*) yang telah selesai disusun dan diimplementasikan.

A. Kebijakan Pengelolaan Risiko Perseroan

PLN menyusun dan menetapkan Kebijakan Manajemen Risiko sebagai bagian dari sistem pengawasan dan pengendalian internal dengan tujuan meminimalisir potensi kerugian yang mungkin terjadi.

PLN telah memiliki Divisi Manajemen Risiko, sebagai upaya meningkatkan pengelolaan risiko secara terus menerus, tepat dan komprehensif. Pengelolaan risiko disertai upaya mitigasi risiko yang telah diidentifikasi, sehingga terhindar dari dampak negatif yang mungkin timbul dalam mencapai tujuannya.

Mechanism to Submit Opinion to the Board of Directors

PLN has developed a mechanism that allows employees to submit proposals for improvements, opinion, and constructive criticism for the improvement of operational patterns and welfare to top management, namely through (i) Labor Union - PT PLN (Persero), (ii) talk show with the Board of Directors, (iii) by email, (iv) online chat with the Board of Directors. The interaction is important to allow the involvement of employees in the process of development planning, decision-making, and the success of development planning.

General Policy of the Company

To support the increased implementation of Good Corporate Governance, PLN continues to complement operational policy rules with corporate governance guidelines. The following are a number of policies (soft-structure) that have been implemented.

A. Company Risk Management Policy

PLN prepares and establishes a Risk Management Policy as part of the control system and internal control for the purpose of minimizing potential losses.

PLN has a Risk Management Division as an effort to improve risk management continuously, accurately and comprehensively. Risk management as well as risk mitigation efforts on all identified risks will avoid negative impacts arising while achieving the Company's objectives.

B. Transaksi Benturan Kepentingan

PLN memiliki peraturan "Transaksi Benturan Kepentingan" yang menegaskan bahwa pihak-pihak internal maupun eksternal yang memiliki peluang keuntungan dari terjadinya benturan kepentingan dalam suatu transaksi, dilarang terlibat dalam proses pembuatan keputusan menyangkut transaksi tersebut.

Direksi dan Dewan Komisaris setiap tahun menandatangani Pakta Integritas Benturan Kepentingan sebagai salah satu bentuk kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bentuk integritas Direksi dan Dewan Komisaris dalam menjalankan seluruh kegiatan Perusahaan.

C. Kebijakan Manajemen Kinerja

Dalam rangka optimalisasi kinerja korporasi, PLN membuat Kontrak Manajemen yang disepakati dan ditandatangani bersama oleh Pemegang Saham, Direksi dan Dewan Komisaris yang mencakup 5 perspektif *Key Performance Indicators* yang berbasis Kriteria Penilaian Kinerja Unggul (KPKU) yang diterbitkan oleh Kementerian BUMN, yaitu perspektif pelanggan, efektivitas produk dan proses, fokus tenaga kerja, keuangan dan pasar, kepemimpinan dan tata kelola.

Kontrak Manajemen ini tercantum dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahun 2016, yang ditandatangani oleh Direksi, Dewan Komisaris dan telah disetujui oleh Menteri BUMN/RUPS.

D. Larangan Pemberian dan Penerimaan Hadiah

dan Donasi PLN melarang pemberian maupun penerimaan hadiah dan donasi baik oleh pihak dalam maupun di luar lingkungan perusahaan. Larangan ini diberlakukan untuk menegakkan independensi pengambilan keputusan maupun potensi terjadinya benturan kepentingan dan atau turunnya kepercayaan publik terhadap integritas perusahaan.

E. Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa

PLN menerapkan kebijakan pengadaan yang transparan dan akuntabel, memenuhi prinsip-prinsip efektif dan efisien, terbuka dan bersaing dengan adil serta tidak diskriminatif. Proses pengadaan barang dan jasa diupayakan melalui persaingan yang sehat sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

B. Conflict of Interest Transactions

PLN has a "Conflict of Interest Transaction" regulation, which confirms that internal or external parties with the opportunities to have advantage from the possibility of a conflict of interest in a transaction are prohibited from engaging in the decision-making process regarding such transaction.

Every year the Board of Directors and Board of Commissioners sign the Integrity Pact on Conflict of Interest as one of the forms of compliance with the applicable laws and regulations and a form of Board integrity in performing all of the Company's activities.

C. Performance Management Policy

In order to optimize the performance of the company, PLN has a Management Contract agreed to and signed by the Shareholders, the Board of Directors and Board of Commissioners, matter of which includes the five perspectives of Key Performance Indicators of Excellent Performance Assessment Criteria (KPKU), as issued by the Ministry of State-Owned Enterprises, namely: customers' perspective; product and process effectiveness; human resources focus; finance and market; and leadership and governance.

The management contract is stated in the 2016 Company Work Plan and Budget, signed by the Board of Directors, and Board of Commissioners and approved by the Minister of State Owned Enterprises/GMS.

D. Prohibition of Giving and Receiving Gifts and Donations

PLN prohibits the giving or receiving of gifts and donations by both the internal and external parties. This prohibition is applied to uphold the independence of decision-making as well as to avoid potential conflict of interest and or decline in public confidence in the integrity of the Company.

E. Procurement of Goods/ Services Policy

PLN implements transparent and accountable procurement policies, based on the principles of, effective and efficient, openness and fair competition, and not discriminatory. The procurement process is pursued through healthy competition in accordance with the prevailing rules and regulations.

F. Kebijakan Pelaporan Pelanggaran

Untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan tanggung jawab terhadap seluruh proses bisnis yang dilakukan, serta untuk mencegah tindakan korupsi, fraud dan tindakan penyalahgunaan kewenangan lainnya, PLN telah menerapkan Kebijakan Pelaporan Pelanggaran (KPP) atau dikenal juga dengan whistleblowing system sejak akhir tahun 2012.

Pengawasan dan Pengendalian Internal

Kami selalu berupaya untuk memastikan agar PLN senantiasa menjalankan usahanya dengan menjunjung tinggi dan dilakukan berdasarkan pada prinsip akuntabilitas dan transparansi. Untuk itu, Kami membentuk unit khusus yang bertugas melaksanakan pengawasan dan pengendalian internal. Melalui unit Satuan Pengawasan Intern (SPI), Manajemen PLN memberikan jaminan atas efektifitas dan efisiensi operasi, ketaatan terhadap aturan dan perundangundangan serta ketepatan dan keandalan pelaporan keuangan. Dalam menjalankan tanggung jawabnya, Satuan Pengawasan Intern mengikuti Pedoman Pengawasan Intern sesuai Keputusan Direksi PLN No.030.K/ DIR/2005 tanggal 2 Februari 2005 yang telah dimutakhirkan dan mendapat persetujuan Direksi dan Dekom pada tahun 2016.

Dalam rangka mewujudkan komitmen Perusahaan melakukan Pengawasan dan pengendalian intern yang berkualitas, Struktur organisasi Satuan Pengawasan Intern diubah melalui Peraturan Direksi No. 0213.P/ DIR/2016 tanggal 20 Mei 2016 tentang Susunan Organisasi, tanggung jawab dan tugas pokok pada Satuan Pengawasan Intern PT PLN (Persero), yang terdiri dari 1 Kepala Satuan Pengawasan Intern, 8 Inspektur, 22 Group Head Auditor Regional, 1 Group Head Audit TI, 1 Kepala Pengembangan Sistem Kualitas Audit (KPSKA), 1 Group Head PSKA dan tenaga auditor.

Jumlah Auditor SPI, sebagai berikut,

Uraian	Jumlah Total	Description
KSPI	1	Chief of Internal Control Unit (KSPI)
Inspektur Auditor Regional	7	Regional Audit Inspector
Group Head Auditor Regional	18	Regional Audit Group Leader
Group Head / Kabid Pusat	7	Group Leader/Head of Division Central
Kepala Pengembangan Sistem Kualitas Audit (KPSKA)	1	Head of Audit Quality System Development (KPSKA)
Deputy Group Head	58	Deputy Group Head
Auditor Eksis	79	Existing Auditors
Auditor Hasil Rekrut Fresh Graduate 2015 / 2016	456	Fresh graduates recruits auditors 2015/2016
Jumlah	627	Total

Supervision And Internal Control

We work constantly to ensure that PLN operates its business whilst upholding the principles of accountability and transparency at all times. For that matter, we have established a special unit in charge of instigating and monitoring internal controls. Through this Internal Audit Unit (IAU), the PLN Management can assure the effectiveness and efficiency of operations, rules and regulations compliance as well as the accuracy and reliability of financial reporting. In carrying out its responsibilities, the Internal Audit of Internal Control Unit follows the guidelines set forth in the Board of Directors Decision PLN No.030.K / DIR / 2005 dated February 2, 2005 updated and approved by the Board of Directors and the Board of Commissioners in 2016.

To fulfill the Company's commitment for an excellent supervision and internal control unit, its organizational structure was amended as per Directors Regulation No. 0213.P / DIR / 2016 dated May 20, 2016 in regard to the organizational structure, responsibilities and duties of the Internal Audit Unit of PT PLN (Persero), consisting of 1 Chief of Internal Control Unit, 8 inspectors, 22 Regional Auditor Group Leaders, 1 IT Audit Group Leader, 1 Head of Audit Quality System Development (KPSKA), 1 PSKA Group Leader and auditors.

Total SPI Auditor, as follows:

Personil auditor internal PLN senantiasa meningkatkan kompetensi dan kualitas pelaksanaan auditnya melalui keikutsertaan pada berbagai program pendidikan baik pendidikan sertifikasi profesi auditor internal seperti QIA (*Qualified Internal Auditor*), PIA (Professional Internal Auditor) dan CIA (Certified Internal Auditor) maupun pendidikan non-sertifikasi. Selain itu, Kami juga menyediakan program pendidikan dan latihan bidang operasional sesuai perkembangan usaha saat ini yang sangat memperhatikan pencegahan tindakan-tindakan yang tergolong perbuatan korupsi, kolusi dan nepotisme. Sebagai komitmen dalam memerangi korupsi, seluruh auditor SPI PLN secara khusus telah dibekali dengan pendidikan khusus mengenai tindakan korupsi dan upaya pencegahannya.

Berdasarkan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) 2016, telah dilaksanakan Pemeriksaan Operasional terhadap 55 unit induk, 323 unit pelaksana, 14 kantor pusat dan 9 anak perusahaan. Total Obyek (*auditee*) yang diperiksa adalah sebanyak 232 dengan jumlah temuan sebanyak 2.036 temuan, dimana 1730 diantaranya telah ditindak lanjuti dan diselesaikan. Kami menerapkan sanksi tegas berupa pemberhentian dari status pegawai disertai proses hukum atas setiap tindakan dari temuan audit tersebut yang terindikasi kuat berupa perbuatan korupsi. [G4-SO3]

Mendukung Asosiasi Industri Ketenagalistrikan [G4-16]

PLN adalah penyelenggara usaha ketenagalistrikan yang beroperasi dalam skala luas, dan oleh karenanya tidak tergabung dalam satu asosiasi industri sejenis. Meskipun demikian, Kami turut aktif dalam menjalin komunikasi aktif dua arah dengan berbagai asosiasi industri pendukung pembangunan ketenagalistrikan seperti MKI, AKLI, AKLINA, AKLINDO, AKKLINDO, AKLINAS, PPILN, dan KONSUIL. Kami senantiasa berupaya menghadiri berbagai pertemuan rutin dengan asosiasi tersebut untuk membahas berbagai hal, termasuk sinergi *Good Corporate Governance* (GCG) dalam pelaksanaan kegiatan usaha ketenagalistrikan, batas dan wewenang PLN dan asosiasi serta kerjasama di masing-masing wilayah kerja. Melalui komunikasi aktif ini, Kami berharap dapat menjalin sinergi positif antara PLN dengan asosiasi kelistrikan di seluruh Indonesia untuk bersama-sama memberikan pelayanan prima kepada seluruh pelanggan.

Kode Etik Berperilaku [G4-56]

Pada bulan Oktober 2005, PLN menerbitkan Code of Conduct sebagai bentuk implementasi peningkatan dan penyempurnaan penerapan GCG serta kode etik yang dianut oleh seluruh pegawai di lingkungan Perseroan. Pada tahun 2010, Perseroan telah melakukan penyusunan ulang atas butir-butir ketentuan dalam Pedoman Perilaku Perusahaan

As a commitment in the fight against corruption, all PLN internal auditors have been trained on corruption prevention efforts. PLN's internal auditor personnel continuously improve their competence and quality of audit by taking part in various educational and certification programs such as certification of professional internal auditors QIA (Qualified Internal Auditor), PIA (Professional Internal Auditor), CIA (Certified Internal Auditor) and other non-certification training programs. In addition, we also provide education and operational training programs depending on the Company's current business situations concentrating in corruption prevention, collusion and nepotism.

Based on the Annual Supervision Work Program (PKPT) in 2016, 55 business units in the holding, 323 operation units, 14 units in the head office and 9 subsidiaries were inspected. A total of 232 Object of audits (auditees) were examined and obtained as many as 2,036 findings, of which 1,730 of them have been followed up and resolved. We apply strict sanctions in the form of employment termination along with legal prosecution for any strong suspicion of corruption. [G4-SO3].

ADVOCATING THE POWER INDUSTRY ASSOCIATION [G4-16]

PLN is a provider of electricity on a large scale basis, and therefore do not belong to any industry associations. Nonetheless, we participate actively in establishing communication with various power provider industry supporting associations, such as ICM, AKLI, AKLINA, AKLINDO, AKKLINDO, AKLINAS, PPILN, and KONSUIL. However, we continually take part in associations' regular meetings to discuss various matters, including Good Corporate Governance (GCG), limits and authorities of PLN and industry associations and cooperation in their respective scope of works. Through this active communication, we hope to establish a positive synergy between PLN and the power provider associations throughout Indonesia to jointly provide excellent service.

Code Of Conduct [G4-56]

In October 2005, PLN published Code of Conduct as a guideline for improvement and refinement of GCG implementation as well as the code of conduct for all employees in the Company. In 2010, the Company has made rearrangements on provision clauses in the Code of Conduct, amending the rules with the revised code and current standard practices and in a

yang telah ada, menyesuaikan kembali aturan di dalamnya dengan Pedoman GCG dan praktik-praktik lazim terkini dan menampilkannya dalam bentuk yang lebih ringkas agar mudah dibawa saat beraktivitas. Penyusunan Buku Pedoman Perilaku tersebut dilaksanakan sesuai SK Direksi No. 548A/K/DIR/2010 tentang Buku Pedoman Perilaku.

Pedoman Perilaku PLN berisi mengenai kebiasaan baik dan tata pergaulan profesional di lingkungan PLN, serta mengatur aspek kepemimpinan PLN, keanggotaan yang bertanggung jawab, hubungan profesional antar anggota dan hubungan dengan pihak eksternal. Selain itu, Pedoman Perilaku merupakan sarana untuk menciptakan hubungan yang harmonis, sinergis dan saling menguntungkan antara Pemangku Kepentingan (*stakeholders*) dengan Perseroan.

Pedoman Perilaku Perusahaan ini digunakan sebagai landasan untuk membentuk dan mengatur tingkah laku yang konsisten dalam menjalankan bisnis dan kegiatan yang berdasarkan prinsip-prinsip Saling percaya, Integritas, Peduli dan Pembelajar, selanjutnya disingkat dengan SIPP. Pada akhirnya komitmen disertai integritas yang tinggi untuk menerapkan praktik terbaik tata kelola perusahaan yang baik akan menjamin perwujudan visi, misi, falsafah, nilai-nilai dan Budaya Perusahaan.

BUDAYA PERUSAHAAN [G4-56]

Rumusan Budaya Perusahaan PT PLN (Persero) diresmikan pada tanggal 27 Oktober 2002 bertepatan dengan Hari Listrik Nasional yang ke-57. Warga PLN meyakini bahwa perwujudan Falsafah, Visi dan Misi Perusahaan, harus dilakukan secara bersama-sama dengan berlandaskan Budaya Perusahaan.

Nilai-nilai Budaya perusahaan tersebut disederhanakan dalam tag-line SIPP, yakni Saling percaya, Integritas, Peduli dan Pembelajar.

Saling percaya

Suasana saling menghargai dan terbuka diantara sesama anggota perusahaan yang dilandasi oleh keyakinan akan integritas, itikad baik, dan kompetensi dari pihak-pihak yang saling berhubungan dalam penyelenggaraan praktik bisnis yang bersih dan etis.

Integritas

Wujud dari sikap anggota perusahaan yang secara konsisten menunjukkan kejujuran, keselarasan antara perkataan dan perbuatan, dan rasa tanggung jawab terhadap pengelolaan perusahaan dan pemanfaatan kekayaan perusahaan untuk kepentingan baik jangka pendek maupun jangka panjang, serta rasa tanggung jawab terhadap semua pihak yang berkepentingan.

more compact form that is easy to carry during assignment. Preparation of Conduct Handbook was made according to SK Directors No. 548A / K / DIR / 2010 on Guidelines for Conduct.

PLN's Code of Conduct contains best practice guidelines and procedures for professional intercommunication within PLN and to regulate aspects of leadership, integrity of constituents, professional relationships between employees and relationships with external parties. In addition, the Code of Conduct is a mean to create a congruent relationship, synergy and mutual benefit between stakeholders and the Company.

The Code of Conduct is used as the basis to establish and regulate proper conducts that is consistent in the operation of business activities based on the principles of mutual trust, Integrity, caring and learning, hereinafter referred to as SIPP. Ultimately together with strong commitment of integrity to implement corporate governance best practices to ensure the accomplishment of the vision, mission, philosophy, values and corporate culture.

CORPORATE CULTURE [G4-56]

The formulation of PT PLN's (Persero) Corporate Culture was inaugurated on October 27, 2002 to coincide with the 57th National Electricity Day. PLN deemed that the embodiment of philosophy, vision and mission, to be carried out jointly based on the Corporate Culture.

The values of this corporate culture simplified under the tag-line SIPP (MTICL), in short for Mutual Trust, Integrity, Care and Learning.

Mutual Trust

An atmosphere of mutual respect and amenable relations among members of the company and related parties based on confidence in integrity, good faith and competence in the implementation of clean and ethical business practices.

Integrity

Manifestation of employees' dedication to uphold the principle of transparency, words and action coherence, and sense of responsibility in managing the Company's assets in the pursue of both Company's short and long term goals.

Peduli

Cerminan dari suatu niat untuk menjaga dan memelihara kualitas kehidupan kerja yang dirasakan anggota perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka bertumbuh kembang bersama, dengan dijiwai kepekaan setiap permasalahan yang dihadapi Perusahaan serta mencari solusi yang tepat.

Pembelajar

Sikapanggotaperusahaanuntukselaluberanimempertanyakan kembali sistem dan praktik pembangunan, manajemen dan operasi, serta berusaha menguasai perkembangan ilmu dan teknologi mutakhir demi pembaharuan Perusahaan secara berkelanjutan.

Implementasi Budaya Perusahaan diseluruh jajaran Perusahaan dilaksanakan melalui sosialisasi ke seluruh Unit PLN oleh Tim Sosialisasi PLN Kantor Pusat. Pelaksanaan sosialisasi Budaya Perusahaan dilakukan dengan cara presentasi, diskusi Tanya-jawab dan diskusi kelompok. Penanaman nilai-nilai Budaya Perusahaan juga diberikan kepada pegawai baru yang masih berada dalam masa orientasi. Hal ini merupakan bagian dari upaya peningkatan kualitas penerapan GCG dari sisi terciptanya integritas seluruh warga PLN.

Care

A reflection of the objective to safeguard and maintain work-life quality perceived by all Company's constituents and other parties involved for the sake of mutual growth, and to heed every predicament faced by the Company seeking appropriate solutions.

Learning

The stance to always have the courage to question the system in place and be inquisitive of management and operation practices, as well as the endeavor to master or to follow the latest science and cutting-edge technology development that can benefit Company's sustainable growth.

Socialization of Corporate Culture is the task of Socialization Team Unit of PLN's Head Office through dissemination of information at all levels in the Company. Dissemination of Corporate Culture is by means of presentations, discussions and Q&A discussion groups. Moreover, values of corporate culture are cultivated to new employees under job orientation. This is part of the attempt to enrich the quality of corporate governance by shaping the integrity of all employees.



Dengan konsumen di Indonesia sepenuhnya bergantung pada PLN untuk kebutuhan listrik mereka, PLN berada pada posisi dengan tanggung jawab yang besar untuk mampu memenuhi harapan konsumen akan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah yang cukup, berkualitas dan harga terjangkau.

With consumers relying fully on PLN for their electricity needs, PLN is in a position with great responsibility to satisfy their expectation for electricity in sufficient quantity, adequate quality and at affordable prices.

Tanggung Jawab Konsumen

Responsibility to Consumer





SURVEI KEPUASAN PELANGGAN [G4-PR5]

PLN secara rutin melaksanakan Survei Kepuasan Pelanggan (SKP) untuk memperoleh umpan-balik dalam rangka perbaikan kualitas layanan kepada pelanggan. Survei dilakukan menggunakan jasa konsultan independen pihak ketiga, dengan mengambil sample acak dari responden yang mewakili segmen-segmen pelanggan PLN yaitu pelanggan industri, bisnis, rumah tangga (pasca-bayar maupun pra-bayar), sosial dan pemerintah.

Pada tahun 2016, SKP dilaksanakan pada bulan Oktober 2016. Survei dilakukan di 22 unit PLN Distribusi dan PLN Wilayah di seluruh Indonesia serta 2 anak perusahaan PLN Batam dan PLN Tarakan.

Terdapat tujuh kategori layanan yang menjadi obyek survei, yaitu:

1. Mutu listrik
2. Lama pemadaman
3. Tagihan biaya listrik
4. Respon pengaduan
5. Layanan lain
6. Layanan Penyambungan Baru/Penambahan Daya/ Penyambungan Sementara
7. Layanan Prabayar

CUSTOMER SATISFACTION SURVEY [G4-PR5]

PLN routinely carries out Customer Satisfaction Surveys (SKP) to obtain feedback in order to improve the quality of service to customers. The surveys are conducted using the services of a third party independent consultant, to take a random sample of respondents who represent PLN's customer segments, namely industrial customers, businesses, households (post-paid and pre-paid), social groups and the government.

In 2016, a CSS was held in October. The survey was conducted in 22 PLN units and regions throughout Indonesia as well as two subsidiaries PLN PLN Batam and Tarakan.

There are seven categories of services which are the object of the survey, namely:

1. Quality of electricity
2. Blackouts duration
3. Electricity bill
4. Complaint response
5. Other services
6. New connections/upgrades/temporary connection
7. Prepaid Service

Hasil survei dinyatakan dengan parameter Indeks Kepuasan Pelanggan (IKP) serta Indeks Ketidakpuasan Pelanggan (IktP), dimana pada survei tahun 2016 diperoleh IKP rata-rata secara nasional sebesar 88,42%, lebih baik dari hasil survei tahun 2015 dengan IKP rata-rata 88,11%. Sedangkan hasil IktP tahun 2016 adalah 0,71%, membaik signifikan dari IktP 2015 sebesar 1,46%.

Untuk keperluan perbaikan kinerja pelayanan, nilai IKP yang diperoleh masing-masing unit/area yang disurvei, relatif terhadap nilai IKP rata-rata nasional, dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori yaitu:

- (1) Nilai 65,0% < IKP < 80,0%: unit/area yang menjadi prioritas untuk perbaikan kinerja pelayanan;
- (2) Nilai 80,0% < IKP < 88,42%: unit/area yang perlu perbaikan kinerja; dan
- (3) a. Nilai IKP > 88,42% (Tahun 2016): unit/area yang di atas rata-rata nasional
b. Nilai IKP > 88,11% (Tahun 2015): unit/area yang di atas rata-rata nasional

[tabel hasil Indeks Kepuasan Pelanggan 2015 dan 2016 - tabulasi IKP PLN Distribusi/Wilayah/Anak Perusahaan utk 2015 dan 2016 dalam kategori Prioritas Perbaikan, Perlu Perbaikan, dan Di Atas Rata-rata]

The survey results are indicated by the Customer Satisfaction Index (CSI) and Customer Dissatisfaction Index (CSI) parameters, where in 2016, the average CSI obtained was 88.42%, better than the results of the survey in 2015 with an average CSI 88.11%. While the results for CSI 2016 was 0.71%, a significant improvement from 2015 that was 1.46%.

For the purpose of improved service performance, the IKP value obtained from each unit/area surveyed, relative to the national average, can be grouped into several categories:

- (1) Value of 65.0% <CSI <80.0%: units / areas prioritized for improved service performance;
- (2) Value of 80.0% <CSI <88.42%: units / areas that need improved performance; and
- (3) a. CSI value> 88.42% (2016): units / areas that are above the national average
b. CSI value> 88.11% (2015): units / areas that are above the national average

[Customer Satisfaction Index Table for 2015 and 2016 - IKP PLN / Areas / Subsidiaries tabulation for 2015 and 2016 in the category of Priority Repair, Need Repairs, and Above Average]

Kategori	2015		2016		Category
65,0% < IKP < 80,0%:	PLN Tarakan	73,91%,	Dis Lampung	78,99%,	65,0% < CSI < 80,0%:
	Kaltimra	74,02%,			
	Papua	76,81%,			
	NTB	78,63%,			
	Dis Lampung	78,84%,			
80,0% < IKP < 88,42%:	Aceh	85,14%,	Dis Jatim	86,56%,	80,0% < CSI < 88,42%:
	Sumut	86,65%,	Dis Banten	83,53%,	
	Sumbar	85,71%,	Dis Jateng	84,40%,	
	Riau	86,86%,	Kaltimra	84,44%,	
	S2JB	86,59%,	Maluku	83,50%,	
	Babel	85,42%,	Papua	84,59%,	
	Kalbar	86,73%,	NTB	85,54%,	
	Sulutenggo	81,45%,	Sulutenggo	84,20%,	
	Sulselrabar	84,89%,	Babel	87,15%,	
	Maluku	84,23%,	Riau	85,89%,	
	NTT	84,82%,	S2JB	84,49%,	
	DisJatim	87,59%,	Sumbar	84,35%,	
	DisJakarta Raya	82,25%,	Sumut	86,01%,	
	DisBanten	85,90%,	PLN Batam	83,33%,	
IKP > rata-rata nasional	Kalselteng	88,32%,	DisBali	93,25%,	CSI > National Average
	DisBali	91,98%,	DisJakarta Raya	97,26%,	
	DisJateng	92,78%,	DisJabar	98,48%,	
	DisJabar	95,58%,	Kalbar	91,16%,	
	PLN Batam	89,82%,	Kalselteng	89,23%,	
			NTT	97,34%,	
			Sulselrabar	90,19%,	
			Aceh	88,78%,	
			PLN Tarakan	98,08%,	

Upaya peningkatan kepuasan pelanggan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya (Disjaya)

Efforts to improve customer satisfaction at PT PLN (Persero) Jakarta Raya Distribution (Disjaya)

Program Peningkatan Pelayanan (Customer Value) oleh PLN Disjaya dilakukan secara terus menerus dan selalu membuat perbaikan yang berkelanjutan, karena tingkat kepuasan pelanggan bersifat dinamis. Pada tahun 2016, PLN Distribusi Jakarta Raya berhasil meningkatkan angka kepuasan pelanggan secara signifikan menjadi 97,26% dari 82,25% di tahun 2015.

Beberapa langkah *continuous improvement* yang dilakukan adalah:

1. Perluasan dan Optimalisasi Pelayanan *Contact Centre*
Aktivitas ini adalah implementasi layanan *contact centre* yang dikembangkan oleh PLN dengan menerapkannya pada seluruh unit layanan di seluruh unit kerja PLN Disjaya. Tercatat 16 area layanan di wilayah PLN Disjaya telah seluruhnya *tercover* oleh layanan ini. Pelayanan *Contact centre* ini meliputi: pelayanan pasang baru/perubahan daya/pasang sementara, keluhan pencatatan meter, gangguan tenaga listrik, serta layanan lainnya.
2. Peningkatan Mutu Baca Meter
Aktivitas ini adalah upaya perbaikan untuk meningkatkan proses serta kualitas pembacaan meter pelanggan untuk menekan keluhan dari pelanggan terkait baca meter. Aktivitas ini berupa: peningkatan kerja sama dengan pihak ketiga yang profesional, pendampingan uji petik hasil pembacaan meter, dan pemutakhiran rute baca meter berbasis aplikasi GIS.
3. Call Back Centre PLN Disjaya
Aktivitas ini merupakan saluran untuk menyapa pelanggan untuk mendapatkan informasi mengenai Integritas Layanan Publik dan Kepuasan Pelanggan untuk layanan Pasang Baru (PB), Perubahan Daya (PD) dan Migrasi PascaBayar ke PraBayar dan pelayanan tehnik.
4. Program *Monitoring* Pemberitaan di Mass Media
Aktivitas ini merupakan saluran untuk mengetahui citra PLN melalui pemberitaan di media massa yang dikategorikan menjadi pemberitaan negatif, positif ataupun netral. Dengan mengetahui pemberitaan di media massa terkait dengan citra perusahaan merupakan input untuk melakukan evaluasi dan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.
5. Respon Pengaduan
Aktivitas ini merupakan saluran untuk memonitor tindak lanjut keluhan pelanggan yang bersumber dari pengaduan pelanggan yang bersumber dari seluruh saluran yang disiapkan oleh PLN dengan memperhatikan dan fokus pada respon penanganan gangguan yang dilakukan oleh petugas PLN. Dengan aktifitas ini, dapat diperoleh data kecepatan pelayanan keluhan dan gangguan yang dialami pelanggan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan layanan.
6. Pelayanan Penyambungan PB/PD/PS
Aktivitas ini merupakan media untuk memonitor kecepatan pelayanan permintaan penyambungan baru/ perubahan daya/ penyambungan sementara yang diminta oleh pelanggan. Aktivitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses yang dilakukan sesuai dengan tingkat layanan serta transparansi pelayanan.
7. Mutu Listrik
Aktivitas ini merupakan media untuk memonitor dan mengendalikan mutu produk listrik yang dinikmati oleh pelanggan agar sesuai dengan tingkat layanan yang telah diperjanjikan. Melalui aktivitas ini, dapat dilakukan proses perencanaan tindakan atas mutu dan keandalan produk listrik.



The Customer Value Improvement program by PLN Disjaya is carried out continuously and always making sustainable improvement, due to the dynamics of customer satisfaction. In 2016, PLN's Distribution Unit of Jakarta Raya successfully improved as 97.26% from 82.25% in 2015.

Several continuous improvement measures conducted are:

1. Expansion and Optimization of Contact Center Services

This activity is the implementation of contact center services

developed by PLN by applying it to the entire service unit in all PLN Disjaya work units. 16 service areas registered in the PLN Disjaya region has been entirely covered by this service. The contact center services include: new instalation / change of power/ temporary installation, complaints on meter recordings, electric power disruptions, as well as other services.

2. Improvement in Meter Reading Quality
This activity is the effort to improve the process and quality of customers' meter readings to suppress complaints from customers related to meter reading. These activities include: increasing cooperations with professional third-parties, counseling on pick-test meter readings, and updating the routes of meter reading based on the GIS application.
3. PLN Disjaya Call Back Centre
This activity is the means to greet customers to obtain information on the Public Service Integrity and Customer Satisfaction for New Installation Service (PB), Power Change (PD) and Migration from PostPaid to PrePaid, and technical services.
4. News Coverage in Mass Media Monitoring Program
This activity is the means to observe the image of PLN through reports in the mass media, which is categorized into negative, positive, or neutral news coverage. Being aware of the news coverage in mass media related to the company's image is a form of input for evaluation and required remedial measures.
5. Response to Complaints
This activity is the means to monitor the follow-up of customer complaints originating from customer complaints that are sourced from all channels set up by PLN by paying attention and focusing on the response to the handling of interruptions carried out by PLN officers. With this activity, data on the speed of complaints service and interruptions experienced by customers as a basis for improvement of services can be obtained.
6. PB/ PD/ PS Installation Services
This activity is the media to monitor the speed of the new service connection/ change of power/ connection of temporary requests by customers. This activity aims to ensure that the process is carried out in accordance with the level of service and transparency of services.
7. Quality of Electricity
This activity is the media to monitor and control the quality of electrical products that are enjoyed by the customers to match the level of service that has been agreed upon. Through this activity, the action planning process can be done on the quality and reliability of the electricity products.

Selain indeks kepuasan pelanggan dan ketidakpuasan pelanggan, dalam pelaksanaan Survei Kepuasan Pelanggan 2016 juga dilakukan penilaian terhadap indeks yang lain, diantaranya :

1. Indeks Kepuasan Relatif Terhadap Pesaing
Pengukuran indeks relatif ini dilakukan dengan membandingkan indeks kepuasan pelanggan PLN dengan indeks kepuasan pelanggan kompetitor pada wilayah dan golongan tarif yang sama. Untuk Survei Kepuasan Pelanggan relatif terhadap pesaing, PLN masih unggul dengan rasio 1.65 PLN untuk Industri 97,51% dibandingkan nilai kompetitor dengan dilakukan survei pada pelanggan PT. Karingau Power, PT Panbil Utilitas Sentosa, PT Tunas Energi, PT Batamindo Investment Cakrawala, PT Krakatau Daya Listrik, PT Bekasi Power, dan PT Cikarang Listrindo, yang mencapai nilai 59,05%.
2. Indeks Loyalitas Pelanggan
Nilai yang menunjukkan kesetiaan pelanggan dalam menggunakan produk/jasa PLN dengan melakukan pembelian secara berulang dan merekomendasikan kepada orang lain dengan nilai sebesar 86,80%.
3. Indeks Keterikatan Pelanggan
Nilai yang menggambarkan hubungan antara pelanggan dengan PLN dengan kepercayaan dan kebanggaan serta selalu membicarakan perihal positif PLN dengan nilai sebesar 80,37%.
4. Indeks kepedulian pelanggan
Nilai yang menggambarkan hubungan antara pelanggan dengan PLN dalam bentuk perhatian yang lebih terhadap program PLN maupun perihal yang terkait dengan peningkatan perbaikan layanan PLN dengan nilai sebesar 84,57%.
5. Indeks Efektivitas Contact Center PLN 123 dan Website
Nilai yang menggambarkan keefektifan dan pemahaman pengetahuan pelanggan terkait *contact center* PLN 123, dengan layanan *call*, Facebook, Twitter, Email serta layanan *website* pln.co.id dengan nilai sebesar 71,27%.

Rekomendasi

Dari hasil SKP 2016, beberapa hal rekomendasi yang diberikan untuk PLN diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kualitas layanan respon pengaduan, terutama kecepatan petugas dalam menyelesaikan gangguan, perlu dibangun sistem aksi cepat tanggap PLN, yang dibangun mulai dari:
 - a. Identifikasi area yang memiliki kepuasan pelanggan rendah dalam penyelesaian gangguan
 - b. Memetakan kendala yang menghambat kecepatan dalam menyelesaikan gangguan, dari sisi SDM (jumlah dan kapabilitas), infrastruktur (kendaraan, peralatan dan lainnya), pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan gangguan. Pemetaan bisa diperoleh dari petugas maupun pelanggan.

Other than the customer satisfaction and dissatisfaction indexes, the 2016 Customer Satisfaction Survey also rated other indexes, namely:

1. Relative Satisfaction to Competitors Index.
The measurement of this index is done by comparing PLN's customer satisfaction survey with the competitors' index in the same area and rate group. PLN for the industrial sector is still leading with a ratio of 1.65. PLN scored 97.51% compared to 59.05% by PT. Karingau Power, PT Panbil Utilitas Sentosa, PT Tunas Energi, PT Batamindo Investment Cakrawala, PT Krakatau Daya Listrik, PT Bekasi Power, and PT Cikarang Listrindo
2. Customer Loyalty Index
The value that shows customer loyalty in using PLN products/services by repeated purchase and recommending to others is at 86.80%.
3. Customer Engagement Index
The value that shows the relationship between customers and PLN with trust, pride and positive discussions about PLN is at 80.37%
4. Customer Attention Index
The value that shows relationship between customers and PLN in the form of attention towards PLN programs and service improvements is at 84.57%
5. PLN 123 Contact Center and Website Effectiveness Index
The value that shows the effectiveness and customer knowledge related to the PLN 123 Contact Center, Call Service, Facebook, Twitter, Email and pln.co.id website is at 71.27%.

Recommendations

From the 2016 Customer Satisfaction Survey results, the recommendations given to PLN, are as follows:

1. To improve complaints response service quality, especially staff timing to solve disruptions, a fast action response system from PLN must be established, starting from:
 - a. Identifying areas that have low customer satisfaction on disruption solving.
 - b. Mapping out the obstacles that are preventing swiftness of solving the disruptions, from HR (number of personnel and capability), infrastructure (vehicles, tools, and others), knowledge and skill on handling the disruptions. Mapping can be obtained from staff or customers.

- c. Menyusun program untuk meminimalisasi kendala yang telah dipetakan, misalnya pelatihan dalam peningkatan kapabilitas, pengetahuan dan skill petugas, penambahan SDM yang *capable*
 - d. Membangun jaringan komunikasi antara petugas dengan leader yang ditunjuk sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam memantau pergerakan petugas di lapangan hingga penyelesaian gangguan dinyatakan *close*
 - e. Membangun wadah berbagi pengetahuan antar tim petugas aksi cepat tanggap PLN sebagai sarana tukar pikiran dan pengalaman dalam menghadapi berbagai kondisi dan kendala di lapangan saat penyelesaian gangguan.
2. Perlu ditingkatkan sosialisasi mengenai *contact center* PLN pada beberapa *event* yang dapat menjangkau publik secara luas atau melibatkan komunitas dalam jumlah yang banyak, misalnya sosialisasi *contact center* PLN melalui beberapa acara *talkshow* di TV yang memiliki *rating* tinggi. Kerja sama dapat dalam bentuk pemasangan slogan/logo *contact center* PLN di perlengkapan tas dari agen.
 3. Perlu perbaikan teknis pemasangan meteran Prabayar dengan mempertimbangkan kondisi masyarakat Indonesia yang heterogen agar lebih mudah, aman dan nyaman pada saat pengisian pulsa listrik.
 4. Perlu sosialisasi secara meluas mengenai kelebihan/keunggulan penggunaan Prabayar dibandingkan Pascabayar. Sosialisasi dapat berbentuk iklan layanan masyarakat melalui radio, TV maupun media sosial.
- c. Establish a program to minimize challenges that have been mapped out, for example staff capability, knowledge and skill improvement, and addition of capable staff.
 - d. Building a communication network between staff and the leader that has been appointed as the responsible person for staff movement in the field until the service disruption is resolved.
 - e. Developing a sharing forum for PLN fast action team staff as a medium for sharing thoughts and experience on handling the various conditions and challenges in the field during service disruption repairs.
2. Improve the socialization of PLN's contact center in events that involve the public or can reach many people, for example socialization through TV talk shows that have high rating. The partnership can be in the form of PLN contact center logo/slogan on the agent's equipment bags.
 3. Prepaid meter installation should be technically improved considering the heterogeneity of the Indonesian people.
 4. Widesocialization to the public on the advantages of using prepaid compared to postpaid electricity. Socialization can be in the form of public service advertorials in radio, TV, and social media.

Program Pembangkit 35.000 MW

Program pembangunan pembangkit 35.000 MW diluncurkan pada tahun 2015, mencakup rencana pembangunan kapasitas pembangkitan maupun infrastruktur pendukungnya yakni jaringan transmisi, distribusi dan gardu induk. Adapun total kapasitas yang akan dibangun menjadi sebesar 43.156,5 MW, yaitu termasuk tambahan pembangunan pembangkit reguler dan pembangkit Program Percepatan Tahap I - 10.000 MW yang sedang masa konstruksi. Jangka waktu pelaksanaan Program Pembangkit 35.000 MW adalah lima tahun, dan direncanakan selesai pada akhir tahun 2019.

Dengan dukungan penuh Pemerintah, PLN berupaya mengatasi dua kendala utama yang selama ini diketahui menjadi penyebab dari terhambatnya pelaksanaan program FTP 1 dan FTP 2, yakni: lamanya proses perizinan dan penyediaan lahan. Secara internal, PLN juga telah melakukan berbagai langkah perbaikan fundamental, meliputi: perbaikan struktur organisasi, perbaikan manajemen pengawasan proyek, perbaikan sistem pendukung pengawasan proyek, dan lain sebagainya.

35,000 MW Power Plant Program

The 35,000 MW Power Plant development program was launched in 2015, covering the development of power plant capacity and supporting infrastructure, namely transmission, distributors and substations. Eventually the total capacity that will be built is 43,156.5 MW, which includes the development of regular power plants and 10,000 MW Phase I Accelerated Program power plants, which are currently under construction. The timeline for the 35,000 MW power plant program is 5 years, planned to be finished by the end of 2019.

With full support from the government, PLN sought to overcome two main obstacles which are known to be the cause of delaying the FTP 1 and FTP2 program, which are: the lengthy permit process and land supply. Internally, PLN also did fundamental improvements which cover organizational structure, project supervision management, project supervision support systems and others.

Berbagai langkah perbaikan internal yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan perbaikan iklim investasi dan penyederhanaan mekanisme pembebasan lahan yang membuat kepastian penyediaan lahan meningkat, diyakini akan memberi kontribusi signifikan terhadap keberhasilan pelaksanaan program pembangunan pembangkit tenaga listrik skala besar tersebut.

Keberhasilan realisasi Program Pembangkit 35.000 MW akan memberi banyak manfaat kepada seluruh pemangku kepentingan. Dengan lokasi program pembangunan pembangkit yang menyebar di seluruh area nusantara, maka akan terpenuhi kebutuhan listrik secara nasional disamping itu akan tercipta pemerataan pembangunan yang mendukung peningkatan laju pertumbuhan ekonomi nasional dan peningkatan kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia.

Untuk mendukung pelaksanaan Program 35.000 MW tersebut, Presiden Joko Widodo pada tanggal 8 Januari 2016 lalu telah menandatangani Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 4 Tahun 2016 tentang Percepatan Pembangunan Infrastruktur Ketenagalistrikan.

Dalam Perpres itu disebutkan, Pembangunan Infrastruktur Ketenagalistrikan (PIK) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, dan pelaksanaan dalam rangka penyediaan infrastruktur ketenagalistrikan, yang meliputi segala hal yang berkaitan dengan pembangkitan tenaga listrik, transmisi tenaga listrik, distribusi tenaga listrik, gardu induk, dan sarana pendukung lainnya. Sesuai Pasal 3 ayat (1) Perpres tersebut, Pemerintah Pusat menugaskan PT PLN (Persero) untuk menyelenggarakan PIK.

Selanjutnya untuk mendukung pelaksanaan PIK dibentuk Tim Koordinasi Pelaksanaan PIK yang dibentuk oleh menteri yang menyelenggarakan koordinasi urusan pemerintahan di bidang perekonomian (Menko Bidang Perekonomian).

Tanggung Jawab terhadap Konsumen

PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk mengelola dan mendistribusikan listrik kepada seluruh masyarakat Indonesia. Komitmen PLN dalam mewujudkan tugas dan tanggung jawabnya tersebut tercermin dalam berbagai kebijakan perusahaan sebagai tanggung jawab terhadap konsumen, terkait dengan pemenuhan kebutuhan penyediaan listrik, perbaikan kualitas pelayanan, maupun penanganan keluhan pelanggan.

The various internal improvements being done and having been done are in line with the investment process improvement and the land acquisition mechanism simplification to increase land supply is expected to give significant contribution to the success of the large scale power plant development program.

The successful actualization of the 35,000 MW Power Plant Program will deliver many benefits to all stakeholders. With the program covering all areas of the nation, the national demand for electricity will therefore be fulfilled and will create a developmental equality to support the national economic growth and improve the Indonesian people's welfare.

To support the 35,000 MW Program, President Joko Widodo on 8 January 2016 signed Presidential Regulation (Peraturan Presiden/Perpres) Number 4 Year 2016 on Electrical Infrastructure Development Acceleration.

In the presidential regulation it is said, Electrical Infrastructure Development (EID) is activities covering planning, supply and execution of electrical infrastructure supply that covers all aspects that is related to electrical power generation, transmission, distribution, substation and other supporting infrastructure. According to article 3 clause (1) of the President Regulation, the central government delegates PT PLN (Persero) to hold EID.

The next step to support EID operations is the forming of EID Operations Coordination Team by the economic sector coordinating minister.

Responsibility to Consumers

PLN is a State-Owned Enterprises (SOEs) given the task and responsibility to manage and distribute electricity throughout Indonesia. PLN's commitment in realizing its duties and responsibilities is reflected in the Company's internal policies, specifically on matters such as responsibility towards consumers, electricity supply fulfillment, service quality improvement, and customer complaints handling excellence.

Berbagai kebijakan tersebut menegaskan bahwa PLN:

1. Menjamin ketersediaan listrik yang berkualitas bebas dari pemadaman dan gangguan penyaluran.
2. Menjamin akurasi pencatatan meter pemakaian dan perhitungan tagihan.
3. Memberikan pelayanan pelanggan dan menyelesaikan keluhan pelanggan dengan cepat dan akurat.
4. Pengoptimalan upaya perbaikan citra perusahaan dan pembangunan *corporate brand* perusahaan.
5. Peningkatan keandalan pembangkit, transmisi dan distribusi untuk menekan SAIDI dan SAIFI.
6. Pemantauan terhadap angka penyambungan secara rutin.
7. Pengoptimalan penggunaan teknologi informasi guna mendukung *Customer Relationship Management System*, perbaikan proses bisnis pelayanan pelanggan serta layanan korporat lainnya secara terpusat setara perusahaan sejenis kelas dunia.

Profil Pelanggan PLN

Sampai dengan akhir tahun 2016, PLN melayani sekitar 64,3 juta pelanggan di Indonesia yang terdiri atas segmen pelanggan rumah tangga, pelanggan bisnis, pelanggan industri, dan pelanggan lainnya (gedung kantor pemerintah, sosial, dan penerangan jalan umum) dengan total daya tersambung sebesar 114.348 MVA. [EU-3]

Several policies assert that PLN:

1. Ensures availability, quality interruption-free distribution of electricity, and minimizes power outages.
2. Ensures the accuracy of usage metering and bill calculations.
3. Provides customer services that quickly and accurately resolve customer complaints.
4. Intensify efforts to improve the Company's brand image and reputation.
5. Improves power generation reliability, transmission and distribution to suppress SAIDI and SAIFI.
6. Monitors connection figures on a regular basis.
7. Makes the most of information technology to facilitate its Customer Relationship Management System, and improves customer service business processes as well as other integrated corporate services at par with world-class companies.

PLN Customer Profile

As of the end of 2016, PLN serves approximately 64.3 million customers in Indonesia who consist of numerous segments such as households, businesses, industrials, and other segments such as government offices, social groups, and public street lighting, with a total connected power of 114,348 MVA. [EU-3]

Tabel Segmentasi Pelanggan dan Daya Tersambung

Customer Segmentation and Connected Power Table

	Jumlah Pelanggan (Ribuan Pelanggan) Number of subscribers (thousands of customers)		Daya Tersambung (MVA) Connected Power (MVA)		
	2016	2015	2016	2015	
Rumah Tangga	59.244	56.605	55.285	51.655	Households
Bisnis	3.240	2.895	24.362	22.477	Businesses
Industri	70	63	26.570	25.024	Industry
Lainnya	1.729	1.604	8.131	7.426	Others
Jumlah	64.282	61.167	114.348	106.582	Total

Menghadirkan Listrik ke Penjuru Nusantara

Ketersediaan tenaga listrik dalam jumlah dan kualitas yang memadai merupakan suatu prasyarat bagi terlaksananya pembangunan ekonomi secara optimal. Oleh karena itu, PLN sebagai satu-satunya Badan Usaha Miliki Negara (BUMN) yang mengelola sektor ketenagalistrikan memainkan peranan aktif dalam mendukung pembangunan ekonomi bangsa.

PLN telah menyiapkan dan menjalankan rencana pengembangan jangka panjang guna meningkatkan rasio elektrifikasi yang mencakup pembangunan kapasitas pembangkit, jaringan transmisi dan jaringan distribusi listrik.

Delivering electricity to Every Corner of Archipelago

The adequate availability of electricity both in quantity and quality is a prerequisite and basis for strong economic growth. For that reason, PLN as the only state owned Enterprise (SOEs) that manages and supply electricity plays a strategic role in the nation's economic development.

PLN has been up and running in carrying out its long-term development plan to raise the electrification ratio which embraces the construction of power generating capacity, electricity transmission and distribution networks.

PLN memiliki target jangka panjang untuk menambah kapasitas terpasang lebih dari 80.000 MW hingga tahun 2025 dengan beban puncak sebesar 74.383 MW dan rasio elektrifikasi sebesar 99,7%. Untuk mencapai target tersebut PLN merealisasikan program pembangunan Pembangkit 35.000 MW secara bertahap. [EU-10]

Hingga akhir tahun 2016, kapasitas pembangkit nasional telah mencapai 54.664,50 MW, yang terdiri dari 39.785,06 MW milik PLN, 3.508,56 MW pembangkit sewa dan 11.370,87 MW pembangkit milik swasta. Jumlah ini meningkat sebesar 7,48% dari total kapasitas terpasang setahun sebelumnya yang mencapai 50.859,28 MW. Sementara itu, rasio elektrifikasi per akhir 2016 adalah sebesar 91,27% (termasuk pelanggan non-PLN). [EU-1]

PLN is obliged to fulfill a long-term objective to raise the installed power generating capacity to over 80,000 MW by 2025 with a peak load of 74,383 MW and electrification ratio up to 99.7%. To achieve this goal, PLN has classified the 35,000 MW program in several phases.

By end of 2016, the national power generation capacity reached 54,664.50 MW, consisting of 39,785.06 MW by PLN, 3,508.56 MW by leased power plants, and 11,370.87 MW by the private sector. The total installed capacity increased by 7.48% from the previous year reaching 50,859.28 MW. As of end of 2016, the electrification ratio reached at 91.27% (including Non-PLN customers).

PLN Melistriki Wilayah Terpencil

PLN to Power Remote Areas

PLN senantiasa berupaya untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan kualitas yang memadai. Beragam upaya dilakukan oleh PLN untuk menerangi Indonesia, termasuk memanfaatkan kapal pembangkit listrik (Marine Vessel Power plant/MVPP). Pembangkit listrik terapung ini diharapkan ikut memberikan solusi bagi masalah kelistrikan di Indonesia, sebab kondisi Indonesia yang terdiri atas lebih dari 17 ribu pulau, belum seluruhnya terjangkau sistem kelistrikan. Karena itulah, kehadiran MVPP pertama, yaitu pada 23 Desember 2015, menjadi sangat penting.

PLN berencana menggunakan pembangkit terapung untuk sejumlah lokasi yang merupakan solusi interim sampai dengan pembangkit permanen selesai dibangun, di antaranya adalah untuk Sumatera Bagian Utara (240 MW), Kupang (60 MW), Ambon (60 MW) dan Lombok (60 MW).

In the public interest, PLN strives to supply electricity both in quantity and quality. Various attempts are being made by PLN to illuminate Indonesia, including



utilizing vessel power plants (Marine Vessel Power plant / MVPP). These floating power plants provide a temporary solution for problem areas in Indonesia. Due to the fact that Indonesia consists of more than 17 thousand islands, it is not possible to comprehensively connect all via a centralized grid system. The first introduction of MVPP in December 23 of 2015 became beneficial in alleviating shortages in problem areas.

PLN intends to make use of more floating power plants for a number of locations as an interim solution until permanent plants are built, such as in Northern Sumatra (240 MW), Kupang (60 MW), Ambon (60 MW), and Lombok (60 MW).

Menyediakan Listrik yang Berkualitas [EU-21] [EU28][EU29]

Untuk menjamin kehandalan dan ketersediaan pasokan listrik, selama 2016 PLN telah melaksanakan beberapa upaya dan strategi perbaikan yaitu:

1. Pemeliharaan dan pemantauan berkala terhadap unit-unit pembangkit, transformator dan trafo sehingga risiko kerusakan pada peralatan yang menyebabkan pemadaman listrik dapat dihindari.
2. Pengamanan terhadap berbagai ancaman eksternal seperti bencana alam (banjir, kebakaran, gempa bumi), kesalahan sistem (server rusak, disk rusak, jaringan putus), dan faktor kesengajaan akibat adanya upaya negatif yang dilakukan oleh pihak tertentu melalui implementasi sistem back-up dan Disaster Recovery Center (DRC) yang dilengkapi dengan panduan untuk melakukan pemulihan listrik (*disaster recovery plan*).
3. Meningkatkan efisiensi transmisi dan distribusi dengan mengurangi angka persentase energi yang hilang (susut jaringan nasional).
4. Perbaikan dan penggantian peralatan distribusi, gardu penyulang dan sebagainya untuk mencegah terjadinya pemadaman bergilir karena kerusakan peralatan.

Keamanan Produk [G4-PR1]

Untuk memastikan keamanan dan keselamatan pengguna tenaga listrik, PLN memberikan tanda-tanda peringatan besaran tegangan/voltase yang mengalir di beberapa titik strategis di dekat maupun pada instalasi penyalur tenaga listrik di area publik dan di area pelanggan. Selain itu, secara berkala juga dibagikan booklet/iklan layanan yang berisi konten cara-cara menggunakan tenaga listrik dengan aman, termasuk saran dan himbauan agar menggunakan peralatan listrik sesuai standar yang ditetapkan dan memasang instalasi listrik dengan menugaskan tenaga lapangan bersertifikasi.

Memperhatikan Suara Pelanggan

PLN mengembangkan pendekatan yang berbeda untuk masing-masing segmen pelanggannya, mengingat bahwa kelompok-kelompok tersebut memiliki karakteristik kebutuhan spesifik yang berbeda. Sesuai prinsip 'Customer Oriented', PLN semakin proaktif dan berupaya memahami rencana pelanggan dan calon pelanggan, untuk kemudian membuat rencana bisnis yang selaras dengan kebutuhan pelanggan.

Segmen pelanggan industri dan pelanggan bisnis, misalnya, merupakan segmen pelanggan yang memberikan kontribusi utama pada arus pendapatan PLN. Oleh karenanya, PLN telah mengembangkan beragam program khusus untuk mengantisipasi kebutuhan spesifik pelanggan di segmen tersebut, meliputi layanan online dengan menyediakan *account officer* untuk memberi kemudahan bagi para pelanggan untuk mendapatkan tambahan daya, informasi perbaikan jaringan listrik, keluhan pelanggan, kemudahan pembayaran tagihan, dan sebagainya.

Reliability And Availability

To ensure the reliability and availability of electrical power, during 2016 we carried out various measures and improvement strategies, such as: [EU6][EU21][G4-PR1]

1. Periodic maintenance and monitoring of generating units and transformers so that the risk of damage to equipment resulting in power outages could be avoided.
2. Safeguarding against various external threats, such as natural disasters (floods, fires, earthquakes), system errors (faulty servers, damaged disks, disrupted networks), and intentional disruption / sabotage caused by certain parties by implementing a back-up system and Disaster Recovery Center (DRC) equipped with guidelines for the restoration of electrical power (*disaster recovery plan*).
3. Improving transmission and distribution efficiency by reducing the percentage rate of energy lost (national network losses).
4. Repairing and replacing distribution equipment, substation feeders and so on to prevent rolling blackouts due to equipment damage.

Product Safety [G4-PR1]

To ensure the security and safety of users of electricity, we place warning signs regarding the amount of voltage flowing through various strategic points near or on electrical power distribution installations in public and customer areas. In addition, we periodically distribute booklets / advertising explaining ways to use electricity safely, including advice and warnings to use electrical appliances in accordance with predetermined standards and to install electrical appliances using certified field personnel.

Listening to Customer Views and Opinions

PLN employs a different approach to each individual customer segment, given that various segments have different characteristics and different needs. Holding up to the principle of "Customer Oriented", PLN is increasingly proactive and seeking to comprehend the needs of customers and potential customers, creating schemes tailored to individual customer needs.

Industrial and business segments are segments that contribute most to PLN's income stream. For convenience, PLN has introduced a particular service to accommodate the specific needs of these segments such as online services, customer account officers in the event extra power requirements, electrical network repair, complaints, and ease of payments, and others.

Untuk kelompok pelanggan rumah tangga, PLN juga menyiapkan berbagai program layanan sesuai dengan kebutuhan, seperti: akses pengaduan melalui layanan call centre 123, melalui media sosial seperti Facebook dan Twitter, email, dan situs web www.pln.co.id. Selain itu, PLN juga memberikan kemudahan bagi pelanggan untuk menyampaikan pengaduan serta transaksi permohonan melalui aplikasi PLN Mobile.

For the household segment, PLN set up a range of services, such as: customer service call center 123, social media like Facebook and Twitter, email, and Company website www.pln.co.id. In addition, PLN also provides convenience for customers to file complaints and request transactions via PLN Mobile apps.

Aplikasi Pintar PLN Mobile

PLN Mobile Smart Application

Pada tahun 2016, PLN meluncurkan aplikasi yang diberi nama 'PLN Mobile' untuk meningkatkan pelayanan kepada pelanggan. Layanan ini diharapkan dapat mendukung perbaikan tata kelola pengaduan dan keluhan pelanggan menjadi lebih maksimal serta memutus jalur birokrasi dan prosedur dalam penanganan keluhan pelanggan.

PLN Mobile terintegrasi dengan Aplikasi Pengaduan dan Keluhan Terpadu (APKT) dan Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat (AP2T). Sejumlah fitur dalam aplikasi "PLN Mobile" antara lain cek tagihan dan riwayat token, simulasi permohonan pasang baru/perubahan daya/penyambungan sementara. Aplikasi ini juga bisa melayani permohonan pasang baru/perubahan daya/ penyambungan sementara, informasi tarif listrik terkini, dan cek status pengaduan.

Ke depan, fitur yang akan muncul seperti layanan menghubungi PLN 123 tanpa melalui telepon, tetapi menggunakan 'voice over internet protocol' (VOIP) dan juga info pemeliharaan, sehingga pelanggan dapat mengetahui alasan mengapa pemadaman terjadi. Aplikasi 'PLN Mobile' saat ini dapat diunduh melalui 'smartphone' berbasis Android di Google Play Store.



In 2016 to improve quality of service, PLN launched an application called 'PLN Mobile'. The service is expected to alleviate a bureaucratic bottleneck in handling customers' complaints and reports.

PLN Mobile is a Complaint Application (APKT) and Centralized Customer Service Application (AP2T). A number of features in the "PLN Mobile" application include billing information and bill token history, new connection/power changes/temporary connection simulations. This application also serves new connections/power changes/temporary connection application, tariff information, and complaint status check.

In the future, this mobile application will appear like PLN 123 by phone through 'voice over internet protocol' (VOIP) as well as providing maintenance information, so that customers can find out the cause of blackouts through the application without physically calling the service center by phone. 'PLN Mobile' Application can be downloaded via 'smartphone' Android-based Google Play Store.

Penanganan Keluhan Pelanggan

Untuk menangani keluhan pelanggan, PLN menyediakan beragam akses untuk menyampaikan saran, permintaan informasi maupun keluhan atas pelayanan PLN melalui fasilitas Contact Centre PLN 123, yang dapat dihubungi melalui telepon, telepon selular, account Facebook, account Twitter, email, dan situs web www.pln.co.id, ataupun melalui loket dinas gangguan dan loket pengaduan di kantor-kantor pelayanan PLN.

Pengelolaan keluhan pelanggan merupakan salah satu cara bagi PLN untuk mengembalikan dan meningkatkan level kepercayaan pelanggan sekaligus meningkatkan keterikatan pelanggan dengan PLN. Adapun cara yang dilakukan, meliputi: perbaikan standar pelayanan, penjelasan penyebab gangguan kepada pelanggan serta penyampaian permintaan maaf kepada pelanggan atas terjadinya gangguan.

Kriteria penyelesaian keluhan pelanggan sebagai target kinerja unit untuk memastikan tindak lanjut penanganan keluhan pelanggan. Adapun standar waktu pelayanan per jenis gangguan pada unit pelaksana:

1. Kedatangan Petugas : 30 menit.
2. Gangguan Trafo : 4 jam.
3. Gangguan Jaringan Tegangan Rendah : 1,5 jam
4. Gangguan Sambungan Rumah : 30 menit.

Customer Complaints Handling

To handle customer complaints, PLN provides a variety of means for customers to file complaints, suggestions, and inquiries via Contact Centre PLN 123, which can be reached via phone, mobile phone, Facebook account, Twitter account, email, and www.pln.co.id or via over the counter service centers locate at PLN branch offices.

First rate customer complaint handling is one approach for PLN to build and restore customers' trust and enhance customer engagements with PLN including: service standards upgrading, accurate clarification on causes of disruptions as well as other essential information to respond to customers' enquiries.

Settlement of customer complaints is also a major performance criterion for PLN service units. The standard time targets to follow-up customer complaints per type of disruption are as follows:

1. Technician arrival on site: 30 minutes.
2. Resolving inoperative transformer: 4 hours.
3. Network Low Voltage rectification: 1.5 hours
4. Resolving connection disruption to residence: 30 minutes.



Indeks GRI 4 dan Sektor Suplemen

GRI 4 and Sector Supplement Index

Aspek Material Material Aspects	Indeks yang Dilaporkan Reported Index	Keterangan Description	Halaman Page	
PENGUNGKAPAN STANDAR UMUM GENERAL STANDARD DISCLOSURE				
Strategi dan Analisis Strategy and Analysis	G4-1	Sambutan Direktur Utama The Board of Director Report	28 - 35	
Profil Organisasi Organizational Profile	G4-3	Nama Organisasi Organization Name	38	
	G4-4	Merek, Produk dan Jasa Utama Primary Brands, Products and Services	38, 44	
	G4-5	Kantor Pusat Organisasi Organization Headquarters	38	
	G4-6	Wilayah Operasional Operational Regions	46	
	G4-7	Kepemilikan dan Badan Hukum Ownership and Legal Form	38	
	G4-8	Pasar yang dilayani, Sektor yang dilayani, Jenis Konsumen Markets Served, Sectors Served, Customer Types	48	
	G4-9	Skala Organisasi Organization Scale	48	
	G4-10	Profil Pegawai Profile of Employees	126 - 126	
	G4-11	Perjanjian Kerja Bersama Collective Labour Agreement	112	
	G4-12	Rantai Pemasok Supply Chain	73	
	G4-13	Perubahan Selama Periode Pelaporan Changes During The Reporting Period	11	
	G4-14	Prinsip Kehati-hatian dan Manajemen Risiko Precautionary Approach and Risk Management	150, 151	
	G4-15	Daftar Piagam Eksternal yang didukung List of External Charters Supported	57	
	G4-16	Keanggotaan dalam Asosiasi Membership in Associations	154	
	Identifikasi Aspek Material dan Batasan Material Aspect Identification and Boundary	G4-17	Daftar Seluruh Badan Organisasi dan Skala Pelaporan List of all Organizational Entities and Reporting Scope	50
		G4-18	Isi Laporan yang terdefinisi dan Aspek Batasan Defining Report Content and Boundary Aspect	11, 12
G4-19		Daftar Aspek Material yang Teridentifikasi List of Material Aspect Identified	18	
G4-20		Batasan Aspek Internal untuk Setiap Aspek Material Internal Boundary Aspect for Each Material Aspects	18	
G4-21		Batasan Aspek Eksternal untuk Setiap Aspek Material External Boundary Aspect for Each Material Aspects	18	
G4-22		Pernyataan Ulang dari Laporan Tahun Sebelumnya Restatement from Previous Reports	11	
G4-23		Perubahan yang Signifikan dari Laporan Tahun Sebelumnya Significant Changes from Previous Year Reporting	11	

Aspek Material Material Aspects	Indeks yang Dilaporkan Reported Index	Keterangan Description	Halaman Page
Keterlibatan Pemangku Kepentingan Stakeholder Engagement	G4-24	Daftar Kelompok Pemangku Kepentingan List of Stakeholder Groups	13
	G4-25	Dasar yang digunakan dalam mengidentifikasi dan memilih Pemangku Kepentingan Basis for Identification and Selection of Stakeholder	13
	G4-26	Pendekatan Keterlibatan Pemangku Kepentingan Stakeholder Engagement Approach	13
	G4-27	Perhatian Pemangku Kepentingan Atau Topik Utama Stakeholder Concern or Key Topics	16, 17
Profil Laporan Report Profile	G4-28	Periode Pelaporan Reporting Period	11
	G4-29	Tanggal dari Laporan Tahun Sebelumnya Yang Paling Baru Date of Most Recent Report from Previous Year	11
	G4-30	Siklus Pelaporan Reporting Cycle	11
	G4-31	Alamat Kontak Terkait Isi Laporan Contact Address Regarding Report Content	19
	G4-32	Indeks Inti GRI GRI Core Index	170 - 173
	G4-33	Eksternal Assurance External Assurance	11
Tata Kelola Governance	G4-34	Struktur Tata Kelola Organisasi Governance Structure of the Organization	141, 143
Etika dan Integritas Ethics and Integrity	G4-56	Norma Perilaku, Standar, Prinsip dan Nilai-Nilai Organisasi Organization's Values, Principles, Standard, Norms of Behavior	41, 153, 154
EKONOMI ECONOMIC			
Kinerja Perekonomian Economic Performance	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Kinerja Ekonomi Management Disclosure Approach for Economic Performance	69
	G4-EC1	Perolehan dan Distribusi Nilai Ekonomi Langsung Direct Generated and Distributed Economic Value	71
	G4-EC3	Cakupan program pensiun imbalan pasti Scope of Definite Compensation Pension Plan	119
	G4-EC4	Bantuan Keuangan yang diterima dari Pemerintah Financial Assistance Received from Government	72
Kehadiran Pasar Market Presence	G4-EC5	Rasio standar upah terendah dibandingkan dengan upah minimum setempat Ratios of standard entry level wage compared to local minimum wage	78
Dampak Ekonomi Tidak Langsung Indirect Economic Impact	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Dampak Ekonomi Tidak Langsung Disclosure of management approach for indirect economic impact	74
	G4-EC8	Dampak Ekonomi Tidak Langsung Indirect economic impact	75 - 78

Indeks GRI 4 dan Sektor Suplemen

GRI 4 and Sector Supplement Index

Aspek Material Material Aspects	Indeks yang Dilaporkan Reported Index	Keterangan Description	Halaman Page
LINGKUNGAN ENVIRONMENT			
Material Material	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Pemakaian Material Disclosure of management approach for material used	95
	G4-EN1	Pemakaian Material Material Used	96
Energi Energy	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Pengelolaan Energi Disclosure of management approach for energy management	97
	G4-EN3	Pemakaian Energi di dalam Organisasi Energy consumption within the organization	98
	G4-EN5	Intensitas Energi Energy Intensity	97
Emisi Emissions	G4-EN15	Emisi Gas Rumah Kaca Langsung Direct green house gas emission	98
Keseluruhan Overall	G4-EN31	Jumlah Pengeluaran untuk Proteksi dan Investasi Lingkungan Total environmental protection expenditures or investment	105
Penilaian Lingkungan Pemasok Supplier Environmental Assessment	G4-EN32	Pemasok yang disaring dengan kriteria lingkungan Suppliers that were screened with environmental criteria	151
PRAKTEK TENAGA KERJA DAN PEKERJAAN YANG LAYAK LABOR PRACTICE AND DECENT WORK			
Ketenagakerjaan Employment	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Ketenagakerjaan Disclosure of management approach for employment	111
	G4-LA1	Jumlah dan tingkat perputaran karyawan yang dipekerjakan Total number and rates of new employee hires and employee turnover	125
	G4-LA2	Jumlah dan tingkat perputaran karyawan yang dipekerjakan Total number and rates of new employee hires and employee turnover	112
Keselamatan dan Kesehatan Kerja Occupational Health & Safety	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Keselamatan & Kesehatan Kerja Disclosure of management approach for Occupational Health & Safety	131
	G4-LA5	Jenis dan tingkat kecelakaan fisik, penyakit karena jabatan, hari-hari yang hilang dan ketidakhadiran dan jumlah kematian karena pekerjaan Type of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days and absenteeism and total number of work related fatalities	133
	G4-LA6	Jenis dan tingkat kecelakaan fisik, penyakit karena jabatan, hari-hari yang hilang dan ketidakhadiran dan jumlah kematian karena pekerjaan Type of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days and absenteeism and total number of work related fatalities	135
	G4-LA7	Karyawan dengan risiko tinggi akan penyakit terkait dengan pekerjaannya Workers with high incidence or high risk of diseases related to their occupation	135
	G4-LA8	Aspek Kesehatan dan Keselamatan yang tercakup dalam perjanjian dengan serikat karyawan Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions	133

Aspek Material Material Aspects	Indeks yang Dilaporkan Reported Index	Keterangan Description	Halaman Page
Pelatihan & Pendidikan Training & Education	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Pelatihan & Pendidikan Disclosure of management approach for training & education	116
	G4-LA9	Rata-rata Jam Pelatihan Tiap Tahun Tiap Karyawan Average hours of training per year per employee	117
Penilaian Praktek Kerja Pemasok Supplier Labor Practice Assessment			
	G4-LA14	Pemasok Baru Disaring Dengan Kriteria Praktek Kerja New Suppliers Screened Using Labor Practice Criteria	134
HAK ASASI MANUSIA HUMAN RIGHTS			
Diskriminasi Discrimination	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Pengelolaan Energi Disclosure of management approach for energy management	107
	G4-HR3	Jumlah Kasus Diskriminasi yang terjadi dan tindakan yang diambil/ dilakukan Total number of incidents of discrimination and corrective actions taken	108
Penilaian Hak Asasi Pemasok Supplier Human Rights Assessment			
	G4-HR10	Pemasok baru disaring dengan kriteria hak asasi manusia New suppliers screened using human rights criteria	151
TANGGUNG JAWAB PRODUK PRODUCT RESPONSIBILITY			
Kesehatan & Keselamatan Pelanggan Customer Health and Safety	G4-PR1	Kategori Produk dan Jasa yang Signifikan terhadap Dampak Kesehatan dan Keselamatan yang dinilai untuk peningkatan Significant product and service categories for which health and safety impacts are assessed for improvement	165
Produk & Label Product & Service Labeling	G4-PR5	Pengukuran Kepuasan Pelanggan dan Survei Customer Satisfaction Measurement and Survey	157
MASYARAKAT SOCIETY			
Masyarakat Lokal Local Community	G4-DMA	Pengungkapan Pendekatan Manajemen untuk Masyarakat Lokal Disclosure of management approach for local community	82, 83
	G4-SO1	Persentase Kegiatan Keterlibatan Masyarakat Lokal, Penilaian Dampak, dan Program Pengembangan Percentage of operation with implemented local community engagement, impact assessments, and development programs.	82, 84, 85

Indeks GRI 4 dan Sektor Suplemen

Index GRI 4 and Sector Supplement

Aspek Material Material Aspects	Indeks yang Dilaporkan Reported Index	Keterangan Description	Halaman Page
INDIKATOR SPESIFIK SEKTOR PENGGUNAAN LISTRIK ELECTRICAL UTILITIES SECTOR SPECIFIC INDICATOR			
Profil Organisasi Spesifik Sektor Utilitas Listrik Electric Utility Sector-Specific Organizational Profile	EU1	Kapasitas Terpasang, diuraikan menurut sumber energi Installed capacity, broken down by primary energy source	164
	EU3	Jumlah Pelanggan Rumah Tangga, Industri, Lembaga dan Kawasan Komersial Number of residential, industrial, institutional and commercial customer accounts	163
Ketersediaan dan Keandalan Availability and Reliability	EU6	Pendekatan Manajemen untuk memastikan ketersediaan dan kehandalan listrik dalam jangka pendek maupun panjang Management approach to ensure short and long-term electricity availability and reliability	163
	EU10	Rencana Pembangunan berdasarkan Proyeksi Kebutuhan Tenaga Listrik Dalam Jangka Panjang Planned capacity against projected electricity demand over the long term	164
Rencana Penanggulangan Bencana dan Tanggap Darurat Disaster/Emergency Planning and Response	EU21	Ukuran perencanaan wajib, rencana penanggulangan bencana pengelolaan tanggap darurat, pelatihan dan rencana rehabilitasi/restorasi Contingency planning measures, disaster/emergency management plan and training programs, and recovery/ restoration plans	165
Akses Access	EU23	Program-program, termasuk kerjasama dengan Pemerintah untuk meningkatkan atau memelihara akses terhadap listrik dan layanan kepada pelanggan Programs, including those in partnership with government, to improve or maintain access to electricity and customer support service	164
	EU28	Frekuensi Pemadaman Listrik Power outage frequency	165
	EU29	Durasi Rata-Rata Pemadaman Listrik Average power outage duration	165

Lembar Tanggapan atas Laporan Keberlanjutan PLN 2016

Response Sheet on PLN Sustainability Report 2016

LAPORAN KEBERLANJUTAN PLN 2016

Terimakasih telah membaca Laporan Keberlanjutan PLN 2016. Bagi kami penyempurnaan tanpa henti adalah keharusan untuk dapat memberikan yang terbaik bagi pemangku kepentingan PLN. Untuk meningkatkan kinerja keberlanjutan PLN secara keseluruhan kami mengharapkan kritik dan saran atas Laporan ini.

PLN SUSTAINABILITY REPORT 2016

Thank you for reading PLN Sustainability Report 2016. For PLN, continuous improvement is essential to be able to give the best to our stakeholders. To improve the overall sustainability performance of PLN we expect criticism and suggestions on this report.

No	Area	Penilaian Anda Your Comment
1	Informasi yang disajikan dalam Laporan ini telah sesuai dengan harapan Anda. The information presented in the report meets your expectations.	
2	Data yang disajikan telah transparan, dapat dipercaya, dan berimbang. The data presented is transparent, trustworthy and fair.	
3	Laporan ini dapat dibaca dengan nyaman, gaya bahasa yang sesuai serta jelas. The report can be read comfortably, with appropriate language style and clear.	
4	Layout, tata warna, tampilan, dan gambar dalam laporan ini menarik. Layout, color scheme, appearance and pictures in the report are attractive.	
5	Informasi yang anda inginkan untuk diperdalam adalah. The information that you would like to be discussed more deeply is.	
6	Saran lain yang anda ingin sampaikan terhadap Laporan Keberlanjutan PLN. Other suggestions that you would like to convey for the improvement of BNI's Sustainability Report	

Profil Pembaca Reader's Profile

Jenis Kelamin Gender	Umur Age	Pendidikan terakhir Highest Education	Pekerjaan Occupation
Nama Institusi Name of Institution	Bidang Usaha Organisasi Field of Work/ Organization	Anda ingin mendapat Laporan mendatang? Do you want to receive next year's report?	Medium yang dipilih Preferred medium

SEKRETARIS PERUSAHAAN

CORPORATE SECRETARY

PT PLN (Persero)
Tel. +62 21 725 1234 ext 4000
Fax. +62 21 722 2328
Email: bambang.dwiyanto@pln.co.id
Jl. Trunojoyo Blok M-I / 135
Kebayoran Baru, Jakarta 12160, Indonesia

Laporan Keberlanjutan
Sustainability Report **2016**

Energi Berkelanjutan untuk Masa Depan Semua

Sustainable Energy for the Future of All



PLN

PT PLN (Persero)

Jl. Trunojoyo Blok M-I No. 135
Kebayoran Baru, Jakarta 12160, Indonesia

Tel. 021 7251234, 7261122
Fax. 021 7221330

www.pln.co.id