



# **CODE OF CONDUCT (COC)**

**PT PLN NUSANTARA POWER**



Non-violence leads to the highest ethics, which is the goal of all evolution. Until we stop harming all other living beings, we are still savages.

**~ Thomas A. Edison**

I do not believe in immortality of the individual, and I consider ethics to be an exclusively human concern with no superhuman authority behind it.

**~ Albert Einstein**

If a work of art is rich and vital and complete, those who have artistic instincts will see its beauty, and those to whom ethics appeal more strongly than aesthetics will see its moral lesson. It will fill the cowardly with terror, and the unclean will see in it their own shame.

**~ Oscar Wilde**

## KOMITMEN DIREKSI PT PLN NUSANTARA POWER ATAS PEDOMAN PERILAKU DAN ETIKA (*CODE OF CONDUCT*)

Sebagai bentuk komitmen PT PLN Nusantara Power dalam memastikan kesinambungan penerapan Pedoman Perilaku dan Etika (*Code of Conduct*) untuk mewujudkan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) dan menerapkan Pedoman Perilaku dan Etika (*Code of Conduct*).

Pedoman Perilaku dan Etika (*Code of Conduct*) menjelaskan Standar Etika Perusahaan PT PLN Nusantara Power sebagai landasan dalam menjalankan proses bisnis dalam rangka menjalankan visi, misi dan tujuan Perusahaan dengan memadukan budaya Perusahaan. Dengan adanya Pedoman Perilaku dan Etika (*Code of Conduct*) ini dapat lebih jelas menerapkan etika dan perilaku sebagai Insan PLN NP dalam beraktivitas di Perseroan.

Kami, Direksi PT PLN Nusantara Power sepakat dan mengesahkan *Board Manual* ini sebagai pedoman dalam berhubungan kerja sehingga tercipta sinergi dan kerjasama yang baik sesuai prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* serta menjunjung tinggi integritas dan kejujuran dalam menjalankan kegiatan usaha Perseroan.

Jakarta, Desember 2024

**DIREKSI**

**RULY FIRMANSYAH**  
Direktur Utama

**DWI HARTONO**

Direktur Keuangan dan  
Manajemen Risiko merangkap  
sebagai PLT Direktur  
Pengembangan Bisnis  
dan Niaga

**KOMANG PARMITA**

Direktur Operasi Pembangkit  
Gas merangkap sebagai  
PLT Direktur Manajemen  
Human Capital dan  
Administrasi

**RACHMANOE INDARTO**

Direktur Operasi Pembangkit  
Batubara

## KOMITMEN DEWAN KOMISARIS PT PLN NUSANTARA ATAS PEDOMAN PERILAKU DAN ETIKA (*CODE OF CONDUCT*)

Sebagai bentuk komitmen PT PLN Nusanantara Power dalam memastikan kesinambungan penerapan Pedoman Perilaku dan Etika (*Code of Conduct*) untuk mewujudkan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) dan menerapkan Pedoman Perilaku dan Etika (*Code of Conduct*).

Pedoman Perilaku dan Etika (*Code of Conduct*) menjelaskan Standar Etika Perusahaan PT PLN Nusanantara Power sebagai landasan dalam menjalankan proses bisnis dalam rangka menjalankan visi, misi dan tujuan Perusahaan dengan memadukan budaya Perusahaan. Dengan adanya Pedoman Perilaku dan Etika (*Code of Conduct*) ini dapat lebih jelas menerapkan etika dan perilaku sebagai Insan PLN NP dalam beraktivitas di Perseroan.

Kami, Dewan Komisaris PT PLN Nusanantara Power sepakat dan mengesahkan *Board Manual* ini sebagai pedoman dalam berhubungan kerja sehingga tercipta sinergi dan kerjasama yang baik sesuai prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* serta menjunjung tinggi integritas dan kejujuran dalam menjalankan kegiatan usaha Perseroan.

Jakarta, Desember 2024

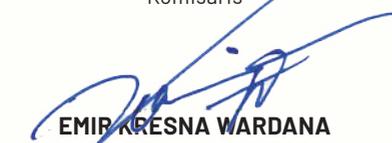
### DEWAN KOMISARIS



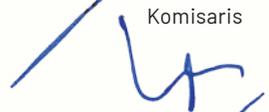
**HENDRA ISWAHYUDI**  
PLT Komisaris Utama



**EVY HARYADI**  
Komisaris



**EMIR KRESNA WARDANA**  
Komisaris



**IDA NURYATIN FINAHARI**  
Komisaris



**BAGUS PURUHITO**  
Komisaris Independen



**KENEDY**  
Komisaris Independen



**WIDJONO HARDJANTO**  
Komisaris Independen



# DAFTAR ISI

<b>KOMITMEN DIREKSI</b>	<b>4</b>
<b>KOMITMEN DEWAN KOMISARIS</b>	<b>5</b>

## BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Istilah yang Digunakan	12
1.2. Pedoman Perilaku dan Etika (Code of Conduct / COC)	16
1.3. Budaya Perusahaan	16
1.4. Referensi	18

## BAB 2 BENTURAN KEPENTINGAN

BENTURAN KEPENTINGAN	20
----------------------	----

## BAB 3 BENTURAN KEPENTINGAN

GRATIFIKASI	23
-------------	----

## **BAB 4**

### **ANTI SUAP DAN KORUPSI**

ANTI SUAP DAN KORUPSI	<b>25</b>
-----------------------	-----------

## **BAB 5**

### **SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN ( *WHISTLEBLOWING SYSTEM* )**

5.1. Lingkup Pengaduan	<b>28</b>
5.2. Sarana Pengaduan	<b>28</b>

## **BAB 6**

### **KEPEDULIAN TERHADAP KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA, KEAMANAN DAN LINGKUNGAN**

6.1. Perilaku Insan PLN NP	<b>31</b>
6.2. Aspek K3	<b>31</b>
6.3. Pemberhentian Sementara Waktu Direktur oleh Dewan Komisaris	<b>32</b>
6.4. Aspek Lingkungan	<b>33</b>

## **BAB 7**

### **ETIKA BEKERJA INSAN PLN NP**

7.1. Komitmen terhadap Pengembangan Diri Insan PLN NP	<b>35</b>
7.2. Komitmen terhadap Kemajuan dan Perkembangan Perseroan	<b>36</b>
7.3. Komitmen Anti Diskriminasi	<b>36</b>
7.4. Komitmen terhadap Etika Proses Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ)	<b>37</b>

7.5.	Komitmen terhadap Tanggung Jawab Pelaporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)	<b>38</b>
7.6.	Komitmen terhadap Pelaksanaan Pelaporan	<b>39</b>
7.7.	Komitmen terhadap WBS ( <i>Whistle Blowing System</i> )	<b>39</b>
7.8.	Komitmen terhadap Masyarakat dan Lingkungan (TJSL)	<b>40</b>

## BAB 8

### INTEGRITAS PROSES DAN DATA PELAPORAN KEUANGAN

8.1.	Integritas dan Pelaporan Keuangan	<b>42</b>
8.2.	Perilaku Insan PLN NP	<b>43</b>

## BAB 9

### PERLINDUNGAN INFORMASI, HAKI DAN PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL

9.1.	Perlindungan Informasi Perseroan dan <i>Intangible Asset</i>	<b>45</b>
9.2.	Informasi Orang Dalam	<b>47</b>
9.3.	Hak Atas Kekayaan Intelektual	<b>47</b>
9.4.	Peraturan Penggunaan Media Sosial	<b>48</b>

## BAB 10

### PERLINDUNGAN ASET PERSEROAN

PERLINDUNGAN ASET PERSEROAN	<b>51</b>
-----------------------------	-----------

## BAB 11

### KEGIATAN POLITIK DAN SOSIAL PERUSAHAAN

11.1.	Panduan Berpolitik bagi Insan PLN NP	<b>53</b>
11.2.	Kegiatan Sosial Perusahaan	<b>54</b>

## BAB 12

### HUBUNGAN DENGAN *STAKEHOLDER*

12.1.	Kepemimpinan PLN NP	<b>57</b>
12.2.	Hubungan dengan Pelanggan	<b>57</b>
12.3.	Hubungan dengan Mitra Kerja/Pemasok	<b>58</b>
12.4.	Hubungan dengan Perusahaan Pesaing	<b>59</b>
12.5.	Hubungan dengan Investor	<b>60</b>
12.6.	Hubungan dengan Pemerintah/DPR	<b>61</b>
12.7.	Hubungan dengan Masyarakat	<b>61</b>
12.8.	Hubungan dengan Media Massa	<b>62</b>
12.9.	Hubungan dengan Organisasi Profesi/Institusi Pendidikan	<b>63</b>
12.10.	Hubungan dengan Penegak Hukum	<b>63</b>
12.11.	Hubungan dengan sesama Insan PLN NP	<b>64</b>
12.12.	Hubungan dengan Pemegang Saham	<b>64</b>
12.13.	Hubungan dengan LSM dan Ormas	<b>65</b>
12.14.	Hubungan dengan Auditor Eksternal	<b>65</b>
12.15.	Hubungan dengan Anak Perusahaan dan Perusahaan Asosiasi dan Perusahaan Terafiliasi	<b>66</b>

## **BAB 13**

### **MEKANISME PENEGAKAN PEDOMAN PERILAKU DAN ETIKA**

---

MEKANISME PENEGAKAN PEDOMAN PERILAKU DAN ETIKA

**68**

---

## **BAB 14**

### **PELANGGARAN DAN SANKSI**

---

PELANGGARAN DAN SANKSI

**72**

---



# BAB 1

## PENDAHULUAN



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Istilah yang Digunakan

Istilah yang dipergunakan, sebagai berikut:

1. **Alih Daya** adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak kedua yang dapat dilakukan melalui perjanjian.
2. **Aset** adalah sumber daya yang tercatat pada akuntansi Perseroan dan dimiliki oleh Perseroan yang diharapkan dapat memberikan manfaat ekonomis.
3. **Benturan kepentingan** adalah suatu situasi atau kondisi dimana Insan PLN NP dihadapkan pada perbedaan kepentingan, yaitu ketika mendapatkan kekuasaan dan kewenangan memiliki atau diduga memiliki kepentingan pribadi/golongan atas setiap penggunaan wewenang yang dimilikinya sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja yang seharusnya.
4. **Diskriminasi** adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individu maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.
5. **Fraud atau kecurangan** adalah suatu tindakan yang disengaja oleh satu individu atau lebih dalam manajemen atau pihak yang bertanggungjawab atas tata kelola, karyawan, dan pihak ketiga yang melibatkan penggunaan tipu muslihat untuk memperoleh satu keuntungan secara tidak adil atau melanggar hukum.
6. **Good Corporate Governance (GCG)** adalah suatu tata cara pengelolaan perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip keterbukaan (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), independensi (*independency*), dan kewajaran (*fairness*)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Permen 2/2023 Pasal 1 Ayat (23)

7. **Gratifikasi** adalah pemberian dalam arti luas, yakni meliputi pemberian uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga/ pinjaman dengan bunga khusus, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
8. **Hak Kekayaan Intelektual (HAKI)** adalah hak eksklusif yang diberikan suatu hukum atau peraturan kepada seseorang atau sekelompok orang atas hak karya ciptanya dalam bentuk hak cipta, merk dagang, hak paten, dan hak-hak terkait lainnya.
9. **Informasi** adalah keterangan, pernyataan, gagasan, dan tanda-tanda yang mengandung nilai, makna, dan pesan, baik data, fakta maupun penjelasannya yang dapat dilihat, didengar, dan dibaca yang disajikan dalam berbagai kemasan dan format sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi secara elektronik ataupun nonelektronik<sup>2</sup>.
10. **Insan PLN NP** adalah:
  - a. Dewan Komisaris dan perangkatnya.
  - b. Direksi.
  - c. Karyawan Perseroan termasuk di dalamnya Karyawan Tugas Karya.
  - d. Karyawan yang ditugaskan di Anak Perusahaan atau Perusahaan Afiliasi.
  - e. Wakil Perseroan yang ditugaskan sebagai Direksi atau Komisaris di Anak Perusahaan atau Perusahaan Asosiasi.
  - f. Karyawan PKWT (Pekerja Waktu Tertentu).
  - g. Tenaga Kerja Alih Daya yang bekerja di lingkungan Perseroan.
  - h. *Siswa On the Job Training* atau calon Karyawan Perseroan.
  - i. Mitra Usaha.
11. **Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan (K3L)** adalah bidang yang terkait dengan Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan manusia yang bekerja di Perseroan. Segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
12. **Laporan Keuangan** adalah catatan Informasi keuangan suatu satu periode tertentu yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja Perseroan tersebut.
13. **Media Sosial** adalah sarana yang digunakan untuk berinteraksi satu sama lain dengan cara menciptakan, berbagi, serta bertukar Informasi dan gagasan dalam sebuah jaringan dan komunitas virtual.

---

<sup>2</sup> UU No 14/2008 Pasal 1 Ayat (1).

- 14. Orang dalam (dalam konteks *insider trading*)** adalah pihak internal Perseroan yang memiliki akses kepada Informasi strategis Perseroan.
- 15. Pencucian Uang (*Money Laundering*)** adalah perbuatan menempatkan, mentransfer, membayarkan, membelanjakan, menghibahkan, menyumbangkan, menitipkan, membawa ke luar negeri, menukarkan atau perbuatan lainnya atas harta kekayaan yang diketahuinya atau patut diduga merupakan hasil tindak pidana dengan maksud untuk menyembunyikan atau menyamarkan asal usul harta kekayaan sehingga seolah-olah menjadi harta kekayaan yang sah<sup>3</sup>.
- 16. Pendanaan Terorisme** adalah segala perbuatan dalam rangka menyediakan, mengumpulkan, memberikan, atau meminjamkan dana, baik langsung maupun tidak langsung, dengan maksud untuk digunakan dan/atau yang diketahui akan digunakan untuk melakukan kegiatan terorisme atau organisasi teroris<sup>4</sup>.
- 17. Penyuaan** adalah tindakan memberikan uang, barang, janji, atau bentuk lain dan pembalasan pemberi suap kepada penerima suap yang dilakukan untuk mengubah sikap penerima atas kepentingan atau minat si pemberi walaupun sikap tersebut belawan dengan penerima.
- 18. Perseroan** adalah PT PLN Nusantara Power, yang berbentuk Perseroan Terbatas yang modalnya terbagi atas saham, dengan 99,99% saham dimiliki oleh PT PLN (Persero).
- 19. Perusahaan Asosiasi** adalah perusahaan dimana PLN NP memiliki kepemilikan langsung atau langsung kurang dari 51% (lima puluh satu persen).
- 20. Perusahaan Terafiliasi** adalah perusahaan yang sahamnya lebih dari 50% (lima puluh persen) dimiliki oleh PT PLN Nusantara Power, gabungan anak perusahaan PT PLN Nusantara Power, atau gabungan Anak Perusahaan PT PLN Nusantara Power dengan PT PLN Nusantara Power.
- 21. Stakeholder** adalah pihak-pihak yang memiliki kepentingan dengan Perseroan, baik langsung maupun tidak langsung, terdiri dari :
- Anak Perusahaan** adalah badan usaha yang sahamnya dimiliki oleh Perseroan minimal 51% (lima puluh satu persen) dan dikendalikan oleh PT PLN Nusantara Power sebagai Perseroan induknya.
  - Aparat Penegak Hukum** adalah satuan yang bertugas dalam proses penegakan hukum.
  - Auditor Eksternal** adalah auditor di luar SPI yang memberikan jasa audit kepada Perseroan.
  - Induk Perusahaan** adalah perusahaan utama yang membawahi Perseroan, yaitu PT PLN (Persero).

<sup>3</sup> UU No 8 Tahun 2010 Pasal 1.

<sup>4</sup> UU No 9 Tahun 2013 Pasal 1 Ayat (1).

- e. **Investor** adalah mitra strategis dan/atau investor finansial, baik sendiri maupun konsorsium yang berasal dari dalam dan/atau luar negeri yang ikut serta dalam kerjasama yang memenuhi syarat yang ditetapkan.
- f. **Lembaga Pendidikan** adalah lembaga tempat berlangsungnya proses pendidikan formal.
- g. **Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)** adalah sebuah organisasi yang didirikan oleh perorangan ataupun sekelompok orang yang secara sukarela yang memberikan pelayanan kepada masyarakat umum tanpa bertujuan untuk memperoleh keuntungan dari kegiatannya.
- h. **Masyarakat** adalah sekelompok orang yang tinggal bersama di suatu tempat dan memiliki hubungan langsung dan tak langsung dengan Perseroan.
- i. **Media Massa** adalah pihak yang melakukan penyiaran dan kegiatan jurnalistik.
- j. **Mitra Usaha** adalah pihak yang memiliki hubungan usaha dengan Perusahaan, seperti pemasok, distributor, partner bisnis.
- k. **Organisasi Kemasyarakatan (Ormas)** adalah organisasi yang dibentuk oleh masyarakat secara sukarela berdasarkan kesamaan aspirasi, kehendak, kebutuhan, kepentingan, dan tujuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan demi tercapainya tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- l. **Pelanggan** adalah pihak yang memakai barang / jasa dari Perseroan.
- m. **Pemegang Saham** adalah pihak yang memiliki saham Perseroan.
- n. **Pemerintah** adalah organ negara yang menjalankan fungsi pemerintah baik eksekutif, legislatif, atau yudikatif.
- o. **Pesaing** adalah pihak yang memproduksi atau memasarkan barang / jasa yang sejenis dan dapat bersifat pengganti dari produk / jasa yang dihasilkan oleh Perseroan.

## 1.2. Pedoman Perilaku dan Etika (*Code of Conduct* / COC)

Pedoman Perilaku dan Etika / *Code of Conduct* (CoC) adalah dokumen tertulis yang mengatur tata cara atau perilaku Perseroan yang berisikan etika bisnis, komitmen serta penegakkan peraturan-peraturan Perseroan yang berlaku bagi setiap individu dalam menjalankan bisnis dan aktivitas lainnya, meliputi kebijakan dan praktik anti pencucian uang dan pendanaan terorisme, anti suap, anti korupsi, anti kecurangan (*anti fraud*), keterlibatan dalam politik dengan mengacu pada standar nasional atau internasional.

CoC menjadi pedoman yang harus ditaati setiap individu dalam Perseroan untuk mengawasi proses agar tidak terjadi penyimpangan. CoC dapat digunakan sebagai sebuah instrumen dalam penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) di Perseroan. CoC menjadi acuan perilaku bagi Dewan Komisaris, Direksi, dan seluruh Karyawan sebagai Insan PLN NP dalam mengelola Perseroan guna mencapai Visi, Misi dan tujuan Perseroan. Penerapan CoC secara konsisten dan konsekuen oleh setiap Insan PLN NP dapat bermanfaat bagi Perseroan dan peningkatan citra Perseroan.

### 1.3. Budaya Perusahaan

#### Visi<sup>5</sup>

Menjadi Perusahaan pembangkitan yang terdepan dan terpercaya untuk energi berkelanjutan di Indonesia dan Pasar Global.

#### Misi

1. Menjaga kinerja pembangkit listrik yang unggul sebagai kompetensi inti.
2. Membangun bisnis inovatif yang terdepan untuk melakukan diversifikasi dan pertumbuhan yang berkelanjutan.
3. Mengakselerasi portofolio bisnis EBT untuk mendukung tercapainya nol emisi karbon.
4. Mengakuisisi dan membangun talenta terbaik untuk menjalankan organisasi yang responsif dan adaptif.

#### Tata Nilai

Tata nilai yang berlaku di Perseroan adalah AKHLAK, yang terdiri atas 6 (enam) nilai dan 18 (delapan belas) Panduan Perilaku.<sup>6</sup>

1. **AMANAH:** Memegang teguh kepercayaan yang diberikan, dengan panduan perilaku berikut:
  - a. Memenuhi janji dan komitmen.
  - b. Bertanggung-jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan.
  - c. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

<sup>5</sup> RJPP PT PLN Nusantara Power Periode 2024-2028.

<sup>6</sup> Perdri No. 047.P/019/DIR/2020 Pasal 3.

2. **KOMPETEN:** Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, dengan panduan perilaku berikut:
  - a. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
  - b. Membantu orang lain belajar.
  - c. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.
3. **HARMONIS:** Saling peduli dan menghargai perbedaan, dengan panduan perilaku berikut:
  - a. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
  - b. Suka menolong orang lain.
  - c. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
4. **LOYAL:** Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara, dengan panduan perilaku berikut:
  - a. Menjaga nama baik sesama Karyawan, Pimpinan, BUMN dan Negara.
  - b. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar.
  - c. Patuh kepada Pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.
5. **ADAPTIF:** Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, dengan panduan perilaku berikut:
  - a. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik.
  - b. Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.
  - c. Bertindak proaktif.
6. **KOLABORATIF:** Membangun kerja sama yang strategis, dengan panduan perilaku berikut:
  - a. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
  - b. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
  - c. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

#### 1.4. Referensi

Referensi hukum yang menjadi pertimbangan sebagai rujukan dalam penyusunan *Code of Conduct* ini antara lain:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1999 tentang Tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat

3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO *Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation*.
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
6. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Pedoman Tata Kelola dan Kegiatan Korporasi Signifikan Badan Usaha Milik Negara
7. Surat Edaran KPK No. B.1341/01-13/03/2017 tentang Pedoman dan Batasan Gratifikasi
8. Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia (PUG-KI) Tahun 2021 oleh Komite Nasional Kebijakan Governansi



# BAB 2

## BENTURAN KEPENTINGAN



## BAB 2

# BENTURAN KEPENTINGAN

Benturan kepentingan adalah suatu situasi atau kondisi dimana Insan PLN NP dihadapkan pada perbedaan kepentingan, yaitu ketika mendapatkan kekuasaan dan kewenangan memiliki atau diduga memiliki kepentingan pribadi / golongan atas setiap penggunaan wewenang yang dimilikinya sehingga dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja yang seharusnya.

Benturan kepentingan mencerminkan tata nilai **Amanah** dengan panduan perilaku **Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika**.

Sebagai Insan PLN NP sebaiknya melakukan pencegahan Benturan Kepentingan di lingkungan Perseroan antara lain:

1. Melakukan konfirmasi ada / tidak situasi Benturan Kepentingan yang berpotensi merugikan Perseroan setiap bulan sesuai dengan mekanisme yang berlaku.
2. Melaporkan Dokumen Pemilik Manfaat sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Membuat Pakta Integritas setiap tahun, memperbaharui dan menyampaikan Pakta Integritasnya jika diperlukan, yang berisikan pernyataan tidak Benturan Kepentingan dan akan mencegah / menangani benturan kepentingan sehingga tidak menimbulkan kerugian Perseroan.
4. Menghindari perangkapan jabatan.
5. Menolak dan menghindari pemberian hadiah / Gratifikasi yang terkait jabatan.
6. Menghindari melakukan pekerjaan di luar pekerjaan saat ini yang dapat mengganggu pekerjaan saat ini.
7. Membatasi atau menghindari kepemilikan Aset pada Perseroan lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas.
8. Menghindari dan membatasi diri untuk berinteraksi langsung dengan pihak-pihak terkait yang dilarang oleh peraturan dan ketentuan yang berlaku atau yang dapat dipersepsikan Benturan Kepentingan oleh publik.
9. Membatasi dan mengurangi kepentingan pribadi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas.

10. Mendorong perbaikan sistem pengelolaan Benturan Kepentingan di Perseroan untuk menutup celah pelanggaran terhadap aturan / kebijakan benturan kepentingan dan memfasilitasi pengelolaannya jika terjadi.
11. Insan PLN NP yang telah purnakarya, mengundurkan diri, atau diberhentikan menghindari untuk terlibat dalam pengelolaan / manajemen yang berwenang dalam pengambilan keputusan pada perusahaan pesaing, Mitra Usaha, atau calon Mitra Usaha dalam jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak terbitnya keputusan purnakarya, pengunduran diri, atau pemberhentian tersebut.
12. Menghindari terlibat langsung maupun tidak langsung dalam pengelolaan perusahaan pesaing atau dengan Mitra Usaha Perseroan.
13. Menghindari bekerja di perusahaan pesaing atau dengan Mitra Usaha Perseroan.
14. Menghindari mempunyai hubungan keluarga langsung dengan pemilik atau pengambil keputusan Mitra Usaha Perseroan.
15. Menghindari memanfaatkan jabatan untuk memberikan perlakuan istimewa kepada diri sendiri, keluarga, kerabat, maupun pihak lain atas beban Perseroan.
16. Menghindari melakukan aktivitas luar dinas / tugas yang dapat mengurangi atau mempengaruhi independensi atau objektivitas pribadi maupun rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
17. Menghindari ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan pengadaan barang dan jasa dimana yang bersangkutan atau keluarganya memiliki kepentingan finansial pada Perseroan / pembeli barang dan jasa tersebut.
18. Menghindari ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang melanggar hukum dan dapat merusak reputasi pribadi serta Perseroan.

Jenis, sumber penyebab, dan mekanisme penanganan serta pelaporan Benturan Kepentingan mengacu kepada peraturan direksi tentang pengelolaan Benturan Kepentingan.



# BAB 3

## GRATIFIKASI



## BAB 3

# GRATIFIKASI

Gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas, yakni uang, barang, rabat (*discount*), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya baik yang diterima di dalam negeri maupun di luar negeri, yang dilakukan dengan menggunakan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

Setiap Insan PLN NP senantiasa menaati aturan terkait Gratifikasi sebagai pencerminan tata nilai Perseroan, yaitu Amanah dengan panduan perilaku **Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika** yang bertujuan untuk menciptakan iklim persaingan yang sehat dan bersih di Perseroan.

Aturan Gratifikasi harus disosialisasikan ke seluruh Insan PLN NP untuk menghindari terjadinya Gratifikasi di lingkungan Perseroan. Berikut merupakan perilaku yang harus ditaati oleh seluruh Insan PLN NP mengenai gratifikasi:

1. Seluruh Insan PLN NP berhak mengetahui perkembangan aturan terkini mengenai Gratifikasi.
2. Seluruh Insan PLN NP dan/atau Keluarga wajib melakukan penolakan secara sopan dan santun terhadap Gratifikasi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh peraturan yang berlaku.
3. Seluruh Insan PLN NP wajib melaporkan kepada Unit Pengendali Gratifikasi (UPG) di Perseroan atas penolakan, penerimaan, pemberian, dan/atau pemberian atas permintaan Gratifikasi yang telah dilakukan.
4. Seluruh Insan PLN NP dan/atau keluarga dilarang menawarkan atau memberikan suap, Gratifikasi, dalam bentuk apapun.
5. Seluruh Insan PLN NP dan/atau keluarga dilarang meminta atau menerima secara langsung ataupun tidak langsung Gratifikasi dari pihak pemangku kepentingan, karena jabatan, berlawanan dengan kewajiban atau tugas yang diterima baik di dalam negeri maupun luar negeri dan yang dilakukan dengan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.

Jenis, mekanisme pelaporan, penerimaan dan penolakan Gratifikasi mengacu kepada peraturan direksi tentang pengelolaan Gratifikasi.



# BAB 4

## ANTI SUAP DAN KORUPSI



# BAB 4

## ANTI SUAP DAN KORUPSI

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, pengertian dari Korupsi adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang baik sendiri atau bersama-sama dengan orang lain dengan maksud untuk memperkaya diri sendiri atau orang lain atau suatu korporasi yang merugikan keuangan negara atau merugikan perekonomian negara.

Untuk melakukan pencegahan atas kejadian Korupsi, PLN NP menerapkan Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP) berstandar SNI ISO 37001:2016. Penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan melingkupi unit dan Anak Perusahaan PLN NP. SMAP berguna untuk mencegah risiko penyuapan di lingkungan Perseroan, karena berdampak merugikan para pihak yang terlibat termasuk Perseroan dan risiko tuntutan pidana korporasi sesuai dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 13 tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Perkara Tindak Pidana oleh Korporasi.

Seluruh Insan PLN NP bersama Stakeholder PLN NP dalam menerapkan SMAP mempunyai komitmen memegang teguh prinsip 4 NO's:

1. *No Bribery*, yaitu tidak boleh ada segala bentuk suap menyuap dan pemerasan.
2. *No Kickback*, yaitu tidak boleh ada permintaan komisi, tanda terima kasih baik dalam bentuk uang dan dalam bentuk lainnya.
3. *No Gift*, yaitu tidak boleh ada pemberian hadiah atau gratifikasi yang bertentangan dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.
4. *No Luxurious Hospitality*, yaitu tidak boleh ada penyambutan dan jamuan yang berlebihan.



# BAB 5

## SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN (*WHISTLEBLOWING SYSTEM*)



# BAB 5

## SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN ( *WHISTLEBLOWING SYSTEM* )

Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) adalah sistem yang digunakan untuk menerima, melakukan pra-analisa, melakukan analisa dan evaluasi pengaduan, monitoring dan evaluasi pengelolaan sistem pengaduan pelanggaran, serta menindaklanjuti pengaduan yang disampaikan oleh semua pihak baik perorangan, badan hukum maupun bentuk organisasi lainnya di lingkungan internal atau eksternal Perseroan yang menyampaikan pengaduan melalui saluran yang disediakan oleh Perseroan dengan memberikan identitas atau tanpa identitas (*anonymous*).

Setiap Insan PLN NP senantiasa menaati aturan terkait *Whistleblowing System* sebagai pencerminan tata nilai Perseroan, yaitu **Amanah** dengan panduan perilaku **Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika**. Insan PLN NP berperan aktif dalam melakukan pencegahan terhadap *Fraud* dan/atau pelanggaran termasuk menyampaikan pengaduan apabila terdapat indikasi adanya *Fraud* dan/atau pelanggaran dengan tujuan:

1. Mencegah dan mengurangi kerugian yang terjadi karena *Fraud* dan/atau pelanggaran melalui deteksi dini.
2. Menciptakan iklim yang kondusif dan mendorong pencegahan yang dapat menimbulkan kerugian finansial maupun non finansial serta hal hal yang dapat merusak citra Perseroan.
3. Memberikan kepastian bahwa pengaduan akan ditindaklanjuti serta memberikan pengamanan terhadap pelapor, saksi dan/atau penerima pengaduan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perseroan.
4. Membangun sistem dan infrastruktur pengelolaan pengaduan sebagai standar penanganan yang efektif.
5. Meningkatkan reputasi dan citra Perseroan.

## 5.1. Lingkup Pengaduan

1. *Fraud*, antara lain:
  - a. Korupsi, termasuk namun tidak terbatas pada konflik kepentingan, penyuapan, gratifikasi ilegal, pemerasan ekonomi dan tindakan lain yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait tipikor.
  - b. Rekayasa Laporan, yaitu keuangan dan/atau non-keuangan.
2. Pelanggaran lainnya
  - a. Tindakan yang menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.
  - b. Tindakan yang menyimpang dari Perseroan, pedoman perilaku Perseroan, kode etik, maupun Standar Prosedur Operasional (SOP).
  - c. Tindakan yang menyimpang dari peraturan disiplin Insan PLN NP.

## 5.2. Sarana Pengaduan

Pengaduan disampaikan oleh Pelapor melalui beberapa media Perseroan sebagai berikut:

1. *Website* Aplikasi COS yaitu <https://cos.pln.co.id/>.<sup>7</sup>
2. Telepon/*Short Message Service* (SMS) atau Whatsapp pada nomor resmi pengaduan pelanggaran yaitu 08113388448.
3. Email pada [pengaduan@plnnusantarapower.co.id](mailto:pengaduan@plnnusantarapower.co.id).
4. Kotak Pengaduan pada Gedung PT PLN Nusantara Power dan Gedung Administrasi Seluruh Unit Kerja PT PLN Nusantara Power.
5. Media Perseroan lainnya, sesuai dengan ketentuan dan aturan internal yang berlaku di Perseroan.

---

<sup>7</sup> Perdir No. 0010.P/DIR/2022.



# BAB 6

## KEPEDULIAN TERHADAP KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA, KEAMANAN DAN LINGKUNGAN



## BAB 6

# KEPEDULIAN TERHADAP KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA, KEAMANAN DAN LINGKUNGAN

Perseroan menempatkan keselamatan, kesehatan kerja, keamanan, dan lingkungan sebagai prioritas utama dalam setiap aspek operasionalnya. Hal ini tercermin dalam tata nilai AKHLAK yang berlaku di Perseroan, yang mengarahkan seluruh aktivitas untuk berorientasi pada keselamatan, keamanan, dan keharmonisan lingkungan. Perseroan berkomitmen untuk meningkatkan kepedulian dan menanamkan nilai-nilai Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan hidup terhadap seluruh Insan PLN NP.

Melalui komitmen bahwa "Tidak ada yang lebih penting dari jiwa manusia", Perseroan telah menyusun *Safety Golden Rules* sebagai instruksi yang memberikan panduan lebih rinci bagi seluruh orang dalam melaksanakan ketentuan yang berlaku dan mengetahui apa yang harus dilakukan dan apa yang seharusnya tidak boleh dilakukan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan adanya *Safety Golden Rules*, Perseroan memastikan bahwa setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Perseroan berkomitmen untuk turut serta dalam upaya pencegahan paham radikal terorisme dan tindak pidana terorisme di lingkungan Perseroan. Selain itu, Perseroan juga memperhatikan masalah dampak lingkungan dengan selalu melakukan evaluasi secara ilmiah dan menyusun tindakan pengawasan serta pencegahan dampak negatif terhadap lingkungan akibat dari proses operasional Perseroan.

## 6.1. Perilaku Insan PLN NP

Setiap Insan PLN NP wajib mengikuti aturan tentang kepedulian terhadap Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan (K3L) antara lain:

1. Mengetahui peraturan prosedur dan peraturan mengenai Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan.
2. Mematuhi peraturan dan prosedur mengenai Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan.
3. Saling mengingatkan apabila terdapat kondisi dan perilaku tidak aman serta berpotensi menimbulkan pencemaran lingkungan.
4. Melaporkan apabila terdapat kondisi dan perilaku tidak aman, *near miss*, kecelakaan kerja, serta pencemaran lingkungan sesuai prosedur dan peraturan yang berlaku.
5. Mengutamakan tindakan pencegahan untuk menghindari terjadinya pencemaran lingkungan, kecelakaan, dan penyakit akibat kerja.
6. Menghormati pihak yang berwenang untuk menghentikan terjadinya keadaan tidak aman, termasuk memahami dan mendukung implementasi *Stop Work Authority* (SWA).
7. Menerapkan prinsip *Stop Work Authority* (SWA) dengan mengambil tindakan tegas untuk menghentikan pekerjaan yang berpotensi menimbulkan bahaya serius terhadap keselamatan, kesehatan kerja, atau lingkungan, dan memastikan komunikasi efektif kepada pihak terkait hingga kondisi aman telah dipastikan.
8. Mengetahui peraturan prosedur dan peraturan mengenai Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan.

## 6.2. Aspek K3

Di sisi aspek keselamatan dan kesehatan kerja, PLN NP berkomitmen untuk memastikan bahwa setiap aktivitas operasional mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman, selamat dan sehat melalui pemenuhan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Komitmen ini diwujudkan melalui perilaku-perilaku yang meliputi, namun tidak terbatas pada, poin-poin berikut:

1. Mematuhi aturan “PLN NP *Safety Golden Rules*” yang meliputi<sup>8</sup>:
  - a. Prosedur Kerja  
Menerapkan prosedur kerja aman untuk setiap jenis pekerjaan.

---

<sup>8</sup> Instruksi Kerja (IK) PJB-IMS tentang Pedoman Golden Rules Bagian G Identifikasi Parameter *Safety Golden Rules*.

- b. *Working Permit*  
Mengurus ijin kerja dan menerapkan persyaratan khusus pada pekerjaan *isolation work, hot work, working at height, confined space, excavation/ digging, vicinity work, working at near and under water, lifting work, chemical handling, radiation work*.
  - c. *Engineering control*  
Mencakup proses perancangan dan pelaksanaan kajian keselamatan untuk memastikan operasi dan pekerjaan berlangsung aman dengan memprioritaskan pengurangan risiko, mendistribusikan tanggung jawab kepada semua pekerja, serta memantau efektivitas dan pemeliharaan rancangan yang telah disusun berdasarkan dokumen HIRADC.
  - d. Pengendalian kontraktor  
Memastikan pemenuhan aspek K3L dalam setiap aktivitas kontraktor serta pelaksanaan CSMS secara efektif.
  - e. Alat Pelindung Diri (APD)  
Menggunakan APD yang sesuai dan memenuhi standar.
2. Bekerja dalam kondisi *fit* dan prima serta bebas dari pengaruh alkohol atau obat-obatan terlarang.
  3. Merokok hanya di area yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan perusahaan.
  4. Menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan menghindari konflik atau pertengkaran di tempat kerja.
  5. Mematuhi seluruh aturan K3 yang berlaku di unit kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

### 6.3. Aspek Keamanan

PLN NP berkomitmen mendukung proses bisnis ketenagalistrikan dan menyadari akan adanya risiko-risiko Ancaman, Gangguan, Hambatan, dan Tantangan (AGHT) yang berdampak pada keberlangsungan pasokan listrik secara nasional. Upaya perlindungan terhadap seluruh aset perubahan, sebagai berikut:

1. Menerapkan Sistem Manajemen Pengamanan (SMP) sesuai dengan Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2019 pada seluruh Unit Obvitnas, Unit Obter, dan Unit Pembangkit (UP).
2. Mengalokasikan sumber daya organisasi, menerapkan prinsip manajemen risiko, dan menerapkan pengembangan berkelanjutan (*continous improvement*) yang memadai dalam mendukung implementasi Sistem Manajemen Pengamanan (SMP) sesuai dengan peraturan perundangan.

3. Bersikap tanggap dan peduli melindungi, mengamankan individu dan rekan kerja, aset pribadi dan aset Perseroan dari kerawanan internal dan eksternal.
4. Mencermati dan mengikuti secara aktif perkembangan yang terjadi di lingkungan kerja sebagai bagian dari deteksi dini terhadap potensi gangguan dan ancaman radikalisme.

#### 6.4. Aspek Lingkungan

Di aspek lingkungan hidup, PLN NP berkomitmen agar setiap aktivitas kegiatan ketenagalistrikan selalu mengupayakan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup melalui pemenuhan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal-hal tersebut diwujudkan melalui perilaku-perilaku yang tidak terbatas pada poin-poin sebagai berikut:

1. Memastikan seluruh kegiatan ketenagalistrikan pada tahap perencanaan memiliki persetujuan lingkungan baik atas kegiatan wajib AMDAL/UKL-UPL/SPPL sesuai dengan skala besaran dampak kegiatan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Melakukan identifikasi dampak lingkungan hidup yang timbul secara holistik atas seluruh aktifitas kegiatan ketenagalistrikan dan menyusun program mitigasi upaya pengelolaan dan pemantauan lingkungan untuk meminimalisir dampak lingkungan yang ditimbulkan.
3. Mengupayakan program dan teknologi untuk mengurangi emisi gas rumah kaca baik dari kegiatan utama maupun penunjang.
4. Memastikan kualitas air limbah, kualitas udara emisi cerobong, pengelolaan limbah B3 dan limbah non B3 terdaftar, pengelolaan sampah atau limbah padat domestik memenuhi baku mutu lingkungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Mengupayakan kegiatan ketenagalistrikan tidak mengganggu ekosistem dan keanekaragaman hayati yang ada.
6. Melakukan upaya 3R (*Reduce*, *Reuse* dan *Recycle*) dalam pengelolaan sampah / limbah padat domestik dan Limbah B3 serta melakukan upaya efisiensi dan konservasi sumber daya.
7. Memastikan infrastruktur dan sarana prasarana penunjang kegiatan pengelolaan lingkungan handal dan berfungsi secara baik / normal.



# BAB 7

## ETIKA BEKERJA INSAN PLN NP



# BAB 7

## ETIKA BEKERJA INSAN PLN NP

Setiap Insan PLN NP berkomitmen untuk tumbuh dan berkembang bersama dengan Perseroan sesuai dengan tata nilai **AKHLAK**. Aturan etika bekerja Insan PLN NP dirancang untuk menjaga komitmen terhadap pengembangan diri Insan PLN NP serta komitmen Perseroan secara keseluruhan. Insan PLN NP berkomitmen dalam bekerja antara lain :

### 7.1. Komitmen terhadap Pengembangan Diri Insan PLN NP

Sebagai Insan PLN NP mempunyai kesempatan yang sama untuk menjaga komitmen tersebut antara lain:

1. Berani mengambil inisiatif terkait urusan pekerjaan.
2. Belajar secara sistematis dan berkelanjutan (*continuous learning*).
3. Cepat menyesuaikan diri dan tanggap terhadap perubahan yang terjadi.
4. Membiasakan diri menggunakan piranti teknologi untuk mendukung digitalisasi dan otomatisasi proses bisnis Perseroan.
5. Berkomitmen untuk tumbuh dan berkembang bersama Perseroan.
6. Membantu orang lain belajar.
7. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.
8. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah bagi Perseroan.
9. Menjaga profesionalisme sebagai Insan PLN NP dengan tidak terlibat dalam aktivitas yang melanggar hukum yang dapat merusak reputasi pribadi serta Perseroan.

### 7.2. Komitmen terhadap Kemajuan dan Perkembangan Perseroan

Perseroan menjunjung tinggi etika bekerja untuk mendukung kemajuan dan kesuksesan Perseroan. Diawali dengan memberikan kesempatan yang sama untuk menjadi Insan PLN NP melalui rekrutmen untuk mendapatkan kandidat terbaik dalam mempersiapkan Insan PLN NP yang sesuai dengan kebutuhan Perseroan. Sebagai Insan PLN NP mempunyai kesempatan yang sama untuk menjaga komitmen terhadap kemajuan dan pengembangan Perseroan antara lain:

1. Mendukung manajemen secara aktif untuk mewujudkan integrasi *recources* Perseroan dan Induk Perseroan.
2. Menyederhanakan birokrasi di bawah tanggung jawabnya yang bersifat kontraproduktif.
3. Bersedia saling berkontribusi Informasi dan sumber daya yang dimiliki secara bijaksana demi kepentingan Perseroan dan Induk Perseroan.
4. Mempertimbangkan segala aspek dalam pengambilan Keputusan.
5. Optimal dalam berkordinasi dan bekerjasama dengan Mitra Usaha untuk menghasilkan kerja sama yang saling menguntungkan.
6. Berkontribusi mengembangkan bisnis pembangkitan terintegrasi.
7. Berani mencoba hal baru yang telah diperhitungkan konsekuensi dan risikonya. dengan tetap memperhatikan ketentuan-ketentuan yang berlaku di Perseroan.
8. Berpikir kreatif dan menciptakan hal baru yang menguntungkan di lingkungan Perseroan.
9. Gigitah merealisasikan ide inovasi hingga membuahkan hasil.

### 7.3. Komitmen Anti Diskriminasi

Perusahaan menghormati seluruh Insan PLN NP sebagai sumber daya manusia yang merupakan *intangibile asset* yang sangat berharga untuk Perseroan. Keragaman pada Insan PLN NP merupakan suatu kekuatan dibandingkan dengan suatu kelompok yang homogen. Oleh karena itu, Perseroan berkomitmen untuk menghormati keragaman dan melarang segala bentuk diskriminasi karena etnis, ras, kebangsaan, warna kulit, agama, jenis kelamin, usia, disabilitas atau karakteristik lainnya yang menyebabkan seseorang atau kelompok orang terdiskriminasi dalam aktivitas Perseroan.

Sesuai nilai **Harmonis** dengan panduan perilaku **Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya**, setiap karyawan berhak atas kompensasi sesuai dengan kompetensi individu, tanggung jawab dalam jabatan dan prestasi kerja. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang setara untuk mengembangkan kemampuannya melalui program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Perseroan.

Perseroan berkomitmen keputusan yang berkaitan dengan evaluasi, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja dilakukan secara objektif dan berdasarkan kinerja serta faktor yang berhubungan dengan Perseroan. Sebagai Insan PLN NP mempunyai kesempatan yang sama untuk menjaga komitmen tersebut dengan cara:

1. Menghargai perbedaan yang ada di antara Insan PLN NP.
2. Bekerja sama dengan Insan PLN NP dan *stakeholder* lain tanpa pilih kasih maupun melihat *gender*, suku, ras, agama, asal-usul, dan hambatan fisik.
3. Melakukan penilaian secara objektif.
4. Tidak mengeluarkan pernyataan yang mengejek, menyinggung, dan memojokkan suatu gender, suku, ras, agama, asal-usul, dan hambatan fisik seseorang.
5. Tidak melakukan tindakan dan pembicaraan yang mengarah kepada pelecehan seksual.
6. Menghasut pihak lain untuk melakukan tindakan diskriminatif.

Seluruh Insan PLN NP mendukung tata kelola perusahaan yang beretika dan berkelanjutan dengan menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, dimana hal ini akan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif untuk staf laki-laki dan perempuan, meningkatkan kinerja PLN NP sebagai penyedia tenaga listrik, mengintegrasikan pertimbangan-pertimbangan *gender* dalam proses bisnis dan operasi yang dijalankan oleh Perseroan.

#### **7.4. Komitmen terhadap Etika Proses Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ)**

Perseroan meningkatkan tata kelola yang baik dengan memastikan semua proses pengadaan dilakukan secara etis, adil, dan transparan. Perseroan berkomitmen melaksanakan etika proses pengadaan barang dan jasa (PBJ) antara lain<sup>9</sup>:

1. Melaksanakan tugas secara tertib disertai rasa tanggung jawab untuk mencapai sasaran, kelancaran, dan ketepatan tujuan PBJ.
2. Bekerja secara profesional, mandiri, dan menjaga kerahasiaan Informasi yang menurut sifatnya harus dirahasiakan untuk mencegah penyimpangan PBJ.
3. Tidak saling mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung yang menyebabkan terjadinya persaingan usaha tidak sehat.
4. Menerima dan bertanggung jawab atas segala keputusan yang ditetapkan sesuai kesepakatan tertulis dengan pihak yang terkait.
5. Menghindari dan mencegah terjadinya Benturan Kepentingan dengan pihak terkait baik secara langsung maupun tidak langsung, yang menyebabkan terjadinya persaingan usaha tidak sehat.

---

<sup>9</sup> Permen BUMN 2023 Pasal 149.

6. Menghindari dan mencegah terjadinya pemborosan dan kebocoran keuangan negara/Perseroan.
7. Menghindari dan mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang dan/atau kolusi.
8. Tidak menerima, menawarkan dan/atau menjanjikan untuk memberi atau menerima hadiah, imbalan, komisi, rabat dan apa saja dari atau kepada siapapun yang diketahui atau patut diduga berkaitan dengan PBJ.

## **7.5. Komitmen terhadap Tanggung Jawab Pelaporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)**

Anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris dan pejabat tertentu Perseroan yang ditetapkan sebagai Wajib LHKPN, wajib menyampaikan laporan harta kekayaan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut<sup>10</sup>:

1. Mengisi formulir Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) yang disediakan oleh KPK meliputi Informasi mengenai aset, kewajiban, dan sumber penghasilan.
2. Wajib LHKPN wajib melaporkan LHKPN pada saat:
  - a. Pertama kali menjabat;
  - b. Berakhir masa jabatan atau pensiun;
  - c. Pengangkatan kembali setelah berakhirnya masa jabatan atau pensiun; atau
  - d. Ketika masih menjabat.
3. Keterlambatan dalam penyampaian laporan atau ketidaksesuaian Informasi dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Perseroan.
4. Mekanisme Pelaporan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) mengacu pada Peraturan Direksi tentang pengelolaan LHKPN.

## **7.6. Komitmen terhadap Pelaksanaan Pelaporan**

Penyusunan dan penyampaian laporan triwulanan dan laporan tahunan dilakukan dengan menerapkan prinsip sebagai berikut:<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Permen BUMN 2/2023 Pasal 42 Ayat (2).

<sup>11</sup> Permen BUMN 2/2023 Pasal 212.

1. Dapat dipertanggungjawabkan, yaitu pertanggungjawaban atas pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik.
2. Transparansi, yaitu memberikan Informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada pemangku kepentingan Perseroan berdasarkan pertimbangan bahwa pemangku kepentingan Perseroan memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban Perseroan dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Proporsional, yaitu hal yang dilaporkan harus proporsional dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dan memuat baik kegagalan maupun keberhasilan.
4. Komprehensif, yaitu laporan harus memuat segala hal yang penting dan relevan bagi pengambilan keputusan.
5. Kepatuhan pada peraturan perundang-undangan, yaitu laporan memuat materi yang diwajibkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### **7.7. Komitmen terhadap WBS (*Whistle Blowing System*)**

WBS atau yang sering disebut Sistem Penanganan Pengaduan Dugaan Pelanggaran *Whistleblowing System* (WBS) adalah sistem pelaporan pelanggaran yang memungkinkan peran aktif pegawai dan pihak eksternal organisasi untuk menyampaikan pengaduan mengenai tindakan pelanggaran dan dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh Insan PLN NP.

### **7.8. Komitmen terhadap Masyarakat dan Lingkungan (TJSL)**

Perseroan melaksanakan program tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan komitmen perusahaan dalam upaya mendorong kemandirian masyarakat yang berbasis pemberdayaan, serta dapat berkolaborasi dengan Pemerintah dan Lembaga terkait. Insan PLN NP memiliki tanggung jawab yang sama untuk menjaga komitmen tersebut dengan cara:

1. Menjunjung adat dan norma lokal masyarakat.
2. Melindungi dan menghargai atas hak Masyarakat Adat setempat seperti budaya, cagar alam, lahan, dan hal-hal yang melindungi HAM Masyarakat Adat.
3. Menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat.
4. Aktif terlibat dalam inisiatif pengembangan masyarakat yang meningkatkan kesejahteraan sosial, pertumbuhan ekonomi, dan keberlanjutan lingkungan.
5. Tidak melakukan tindakan yang dapat mencemarkan nama baik Perseroan di mata masyarakat sekitar.
6. Berkontribusi pada tujuan pembangunan berkelanjutan, terutama untuk masyarakat di sekitar tempat kami beroperasi.
7. Menghargai masukan, pandangan, dan kekhawatiran pemangku kepentingan, terutama masyarakat lokal.
8. Bekerja sama dengan masyarakat lokal, lembaga pemerintah, dan organisasi nirlaba untuk mengidentifikasi, melaksanakan dan mengembangkan program, *monitoring*, pelaporan, hingga evaluasi program untuk menciptakan dampak positif dan berkelanjutan.



# BAB 8

## INTEGRITAS PROSES DAN DATA PELAPORAN KEUANGAN



# BAB 8

## INTEGRITAS PROSES DAN DATA PELAPORAN KEUANGAN

### 8.1. Integritas dan Pelaporan Keuangan

Laporan Keuangan adalah suatu penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan Perseroan. Penyusunan laporan keuangan yang andal, akurat, transparan dan akuntabel agar Laporan Keuangan memberikan Informasi data yang sebenarnya. Laporan Keuangan disusun berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) dan regulasi yang berlaku di Perseroan.

Seluruh transaksi bisnis Perseroan harus digambarkan dalam bentuk Laporan Keuangan. Hal ini tercermin dari tata nilai Amanah dengan panduan perilaku bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan dan tata nilai Kompeten dengan panduan perilaku menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik. Perseroan wajib membuat Laporan Keuangan secara tepat waktu dan akurat untuk mendukung integritas dan reputasi Perseroan.

Perseroan wajib menyusun Laporan Keuangan secara tepat waktu dan akurat untuk mendukung integritas dan reputasi Perseroan. Perseroan mempunyai komitmen untuk mengungkapkan semua Informasi relevan (*full disclosure*) dalam Laporan Keuangan kepada semua pihak yang berkepentingan secara adil dan transparan, sehingga para pengguna Laporan Keuangan akan dapat menggunakan Informasi yang diungkapkan dalam Laporan Keuangan dalam proses pengambilan keputusan.

## 8.2. Perilaku Insan PLN NP

Semua proses pencatatan dibuat dengan memastikan bahwa seluruh dokumen lengkap, akurat, tepat waktu dan dapat dilacak bukti transaksinya. Perilaku Insan PLN NP untuk menjaga integritas dalam pembuatan Laporan Keuangan antara lain:

1. Memberikan dokumen dan Informasi yang relevan sesuai kebutuhan pihak yang berkepentingan.
2. Melaporkan kepada pihak yang berwenang apabila terjadi transaksi yang melawan hukum dan transaksi yang tidak benar.
3. Tidak memanipulasi dokumen dan Informasi dalam pencatatan transaksi keuangan di Indonesia.
4. Melakukan pencatatan transaksi keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) dan regulasi yang berlaku di Perseroan.
5. Menggunakan dokumen dan Informasi keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan dalam penyusunan Laporan Keuangan.
6. Tidak menyebarkan atau memusnahkan catatan, dokumen, dan Informasi keuangan Perseroan tanpa persetujuan dari pihak yang berwenang.

Harus diperhatikan bahwa pencatatan dan penggunaan dokumen serta Informasi keuangan Perseroan yang dimaksud di atas, bertujuan untuk proses penyajian Laporan Keuangan Perseroan. Insan PLN NP dilarang menggunakan dokumen, Informasi keuangan, dan Laporan Keuangan Perseroan tersebut untuk kepentingan pribadi serta hal-hal yang akan merugikan pihak Perseroan.



# BAB 9

## PERLINDUNGAN INFORMASI, HAKI DAN PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL



# BAB 9

## PERLINDUNGAN INFORMASI, HAKI DAN PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL

Informasi adalah keterangan, pernyataan, gagasan, dan tanda-tanda yang mengandung nilai, makna, dan pesan, baik data, fakta maupun penjelasannya yang dapat dilihat, didengar, dan dibaca yang disajikan dalam berbagai kemasan dan format sesuai dengan perkembangan teknologi Informasi dan komunikasi secara elektronik ataupun nonelektronik.<sup>12</sup>

Setiap Insan PLN NP senantiasa menaati aturan terkait Gratifikasi sebagai pencerminan tata nilai Perseroan, yaitu Amanah dengan panduan perilaku Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika yang bertujuan untuk menciptakan iklim persaingan yang sehat dan bersih di Perseroan.

### 9.1. Perlindungan Informasi Perseroan dan *Intangible Asset*

Informasi Perseroan dikategorikan pada klasifikasi sebagai berikut:

1. Informasi Sangat Rahasia  
 Adalah Informasi yang sifatnya tidak dapat diungkapkan kepada pihak manapun, kecuali kepada Pemegang Saham, Dewan Komisaris, dan pihak lain yang telah disetujui oleh Direktur Utama atas nama Direksi atau pihak lain yang dikuasakan, dan akan digunakan dalam rangka kepentingan penyidikan dan/atau pemeriksaan di persidangan.
2. Informasi Rahasia  
 Adalah Informasi yang karena sifatnya tidak dapat diungkapkan kepada pihak internal Perseroan yang tidak memiliki kewenangan dan kepentingan serta kepada Publik sehingga apabila diungkapkan akan merugikan kepentingan Perseroan dan Pemegang Saham dan/atau melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

<sup>12</sup> UU No 14 Tahun 2008 Pasal 1.

### 3. Informasi Terbatas

Adalah Informasi yang tidak termasuk kategori sangat rahasia dan rahasia sebagaimana dimaksud dalam angka (1) dan (2) di atas, yang ditujukan untuk kepentingan internal Perseroan namun tidak untuk kepentingan publik. Informasi terbatas dapat dikeluarkan oleh pejabat terkait dengan jenjang jabatan Manajemen Atas dan/atau Manajemen Menengah.

### 4. Informasi Biasa

Adalah Informasi yang tidak termasuk ke dalam kategori sangat rahasia, rahasia dan terbatas yang tidak menimbulkan dampak negatif kepada Perseroan apabila diungkapkan kepada Publik.

### 5. Informasi Tidak Terklasifikasi

Adalah Informasi-informasi lain yang berdasarkan isi, sifat dan kondisinya belum dapat dikategorikan sesuai 4 (empat) klasifikasi di atas.

Sesuai dengan tata nilai **Loyal** dengan panduan perilaku **Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara**, setiap Insan PLN NP berkewajiban untuk menjaga kerahasiaan Informasi Perseroan sesuai klasifikasi Informasi. Pengungkapan Informasi kepada publik dan *stakeholder* lainnya harus dilakukan dengan memperhatikan klasifikasi Informasi, kepentingan Perseroan, dan kebutuhan pihak yang berkepentingan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal penyampaian Informasi dan perlindungan Informasi Perseroan, berikut beberapa perilaku yang harus ditaati oleh seluruh Insan PLN NP:

1. Setiap Insan PLN NP wajib mengamankan data atau Informasi yang dimiliki oleh Perseroan.
2. Pengungkapan Informasi sangat rahasia kepada pihak lain, dilakukan dengan persetujuan tertulis Direktur Utama atas nama Direksi.
3. Pengungkapan Informasi rahasia kepada pihak lain, dilakukan dengan persetujuan tertulis Direktur terkait.
4. Pengungkapan Informasi terbatas kepada pihak lain, dilakukan dengan persetujuan pejabat satu level terkait.
5. Pengungkapan Informasi biasa dapat dilakukan oleh seluruh Insan PLN NP.
6. Informasi yang belum terklasifikasi, tidak dapat diungkapkan kepada pihak lain sebelum Informasi tersebut ditetapkan klasifikasinya oleh Direksi.
7. Pengeluaran Informasi berkaitan dengan hubungan masyarakat, hubungan dengan kelembagaan, hubungan dengan investor, publikasi, serta bagian-bagian lain harus dilakukan di bawah koordinasi Sekretaris Perusahaan.

8. Insan PLN NP dilarang membocorkan atau memanfaatkan rahasia Perseroan yang diketahui karena kedudukan jabatannya untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.
9. Insan PLN NP dilarang mengungkapkan Informasi milik Pelanggan dan Mitra Usaha kepada pihak lain, kecuali berdasarkan kebutuhan kedinasan.
10. Insan PLN NP wajib mengungkapkan Informasi yang dibutuhkan untuk proses audit Perseroan, baik internal maupun eksternal.
11. Insan PLN NP wajib melaporkan kepada atasan apabila mengetahui adanya kehilangan data dan Informasi Perseroan.
12. Apabila Insan PLN NP berhenti bekerja atau meninggalkan Perseroan, maka seluruh dokumen atau catatan *softcopy* yang didapat selama bekerja di Perseroan tetap menjadi milik dan dikembalikan ke Perseroan sesuai dengan aturan yang berlaku di Perseroan. Insan PLN NP tersebut dilarang menyalahgunakan Informasi yang bukan merupakan kewenangannya (mengacu pada aturan klasifikasi Informasi yang sedang berlaku).

## 9.2. Informasi Orang Dalam

Perseroan tidak menolerir adanya praktik penjualan Informasi dari orang dalam (*insider trading*) dan Perseroan akan melakukan tindakan hukum terhadap pelaku *insider trading* sesuai dengan aturan yang berlaku. Oleh karena itu, seluruh Insan PLN NP dilarang melakukan praktik penjualan Informasi Perseroan.

## 9.3. Hak Atas Kekayaan Intelektual

Perseroan dan Insan PLN NP wajib melindungi Hak Atas Kekayaan Intelektual (HAKI) milik Perseroan dan Perseroan lainnya, sehingga Insan PLN NP dilarang untuk menggunakan HAKI milik pihak lain tanpa izin karena dapat mengakibatkan Perseroan menanggung gugatan hukum. HAKI Perseroan dikelola oleh fungsi yang menaungi karya inovasi.

#### 9.4. Peraturan Penggunaan Media Sosial

Media Sosial yang dimiliki oleh Insan PLN NP harus digunakan secara bijak dan bertanggung jawab untuk memberikan nilai tambah bagi Insan PLN NP dan Perseroan. Insan PLN NP harus memperhatikan etika bermedia sosial, yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, sebagaimana telah diubah mengacu pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2024 (UU ITE).

Hal-hal yang harus dilakukan Insan PLN NP dalam menggunakan media sosial, antara lain sebagai berikut:

1. Mempertimbangkan dampak positif dan negatif sebelum menyampaikan Informasi.
2. Menggunakan bahasa yang baik sehingga tidak menimbulkan risiko kesalahpahaman yang tinggi.
3. Membiasakan untuk menyebarkan hal-hal yang berguna dan tidak menimbulkan konflik antarsesama.
4. Mengecek kebenaran berita.
5. Dapat mempublikasikan konten korporat yang berguna bagi pihak eksternal PLN NP.
6. Menjaga nama baik dan mengutamakan kepentingan Perseroan.
7. Menghargai hasil karya orang lain dengan mencantumkan sumber Informasi.
8. Memahami UU ITE.

Hal-hal yang tidak boleh dilakukan Insan PLN NP dalam menggunakan media sosial, antara lain sebagai berikut:

1. Menggunakan bahasa yang tidak sopan, menyinggung SARA, mengandung diskriminasi, unsur politik, pornografi, terorisme, dan bertentangan dengan NKRI.
2. Mengunggah konten tentang aksi kekerasan seperti foto korban kekerasan, foto kecelakaan lalu lintas maupun foto kekerasan dalam bentuk lainnya.
3. Ikut memprovokasi, memperkeruh isu atau menyerang pihak lain di media sosial Perseroan.
4. Mengunggah konten yang mengandung pencemaran nama baik.
5. Memublikasikan kegiatan yang tidak sesuai dengan ketentuan (contoh : petugas memperbaiki jaringan listrik tanpa Alat Pelindung Diri (APD)).
6. Memublikasikan Informasi rahasia Perseroan (contoh: gaji Karyawan, data Karyawan, data Pelanggan, dll).

7. Mengumbar Informasi dan kekayaan pribadi.
8. Mengemukakan keluhan secara terbuka terhadap Perseroan, karena Perseroan telah menyediakan saluran komunikasi internal yaitu melalui *Employee Care Centre* (ECC) atau media internal lainnya untuk menangani keluhan Insan PLN NP.
9. *Cyberbullying* atau pelecehan *online*, mengintimidasi, mengancam, atau melecehkan orang lain secara *online*.
10. Menyebarluaskan berita palsu atau *miss* Informasi, membagikan Informasi yang tidak benar atau belum diverifikasi.

Media sosial yang mengatasnamakan Perseroan hanya boleh dikelola oleh pihak yang diberi hak oleh Perseroan. Unit dan bagian lain dilarang membuat media sosial sendiri yang mengatasnamakan Perseroan. Insan PLN NP dilarang mengunggah pernyataan di media sosial yang mengatasnamakan Perseroan, kecuali pihak yang telah diberi kewenangan oleh Perseroan.

Media sosial Insan PLN NP dapat menjadi bagian dari media komunikasi Perseroan, dan harus digunakan secara bijak dan bertanggung jawab sesuai dengan etika penggunaan media sosial yang berlaku di lingkungan Perseroan. Perseroan menghormati kebebasan Insan PLN NP untuk menyampaikan pikirannya dalam bentuk lisan maupun tulisan di dalam media sosial pribadi Insan PLN NP, namun Perseroan tidak bertanggung jawab atas konten yang diunggah di media sosial pribadi Insan PLN NP.



# BAB 10

## PERLINDUNGAN ASET PERSEROAN



# BAB 10

## PERLINDUNGAN ASET PERSEROAN

Aset adalah sumber daya yang tercatat pada akuntansi Perseroan dan dimiliki oleh Perseroan yang diharapkan dapat memberikan manfaat ekonomis. Sesuai dengan tata nilai **Amanah** dengan panduan perilaku **Bertanggungjawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan** dan tata nilai **Kolaboratif** dengan panduan perilaku **Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama**. Insan PLN NP wajib untuk memelihara keutuhan dan keselamatan Aset Perseroan.

Inventarisasi Aset dilakukan untuk memastikan bahwa kondisi fisik Aset sesuai dengan penyajian secara akuntansi, sehingga dapat dipastikan seluruh laporan terkait Aset akurat, tepat waktu dan dapat dilacak bukti transaksinya. Yang sebaiknya dilakukan sebagai Insan PLN NP untuk menjaga integritas dalam perlindungan Aset Perseroan antara lain:

1. Mengoptimalkan Aset Perseroan untuk kepentingan penambahan nilai Perseroan sesuai dengan kewenangan dan lingkup pekerjaan.
2. Melakukan pencatatan dan pelaporan Aset Perseroan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Menjaga, memelihara dan mengamankan Aset Perseroan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4. Tidak menggunakan Aset Perseroan untuk kepentingan pribadi, politik, dan pihak lain di luar perseroan.
5. Tidak menyimpan Aset Perseroan di luar tempat yang sudah ditentukan.
6. Tidak menggunakan Aset Perseroan untuk kegiatan yang melanggar hukum dan etika.



# BAB 11

## KEGIATAN POLITIK DAN SOSIAL PERUSAHAAN



# BAB 11

## KEGIATAN POLITIK DAN SOSIAL PERUSAHAAN

### 11.1. Panduan Berpolitik bagi Insan PLN NP

Insan PLN NP selaku warga negara memiliki hak asasi untuk berkumpul, berserikat, berorganisasi, dan menyalurkan aspirasi politik dan sosialnya. Perseroan tidak memaksa, mempengaruhi atau mengarahkan partisipasi individu dalam kontribusi di bidang politik. Perseroan menghargai hak setiap Insan PLN NP untuk menggunakan hak-hak politiknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perseroan mempertahankan sikap netral terhadap partai politik sesuai dengan tata nilai Amanah dengan panduan perilaku Memenuhi janji dan komitmen. Oleh karena itu, Perseroan tidak memberikan bantuan dana ke partai politik, politis, ataupun calon pejabat manapun.

Beberapa hal mengenai aturan berpolitik di Perseroan bagi Insan PLN NP antara lain:

1. Wajib menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya di Perseroan, bertindak dan bersikap profesional serta netral dalam aktivitas politik praktis.
2. Insan PLN NP dilarang menjadi pengurus, anggota dan/atau terlibat langsung dalam partai politik dan/atau organisasi yang berafiliasi dengan partai politik.
3. Dilarang menggunakan jabatan, aset maupun fasilitas Perseroan untuk mendukung aktivitas dan kepentingan politik tertentu.
4. Dilarang menggunakan atribut partai politik dan/atau organisasi sosial kemasyarakatan dalam lingkungan kerja Perseroan.
5. Insan PLN NP yang ingin aktif menjadi anggota dan/atau pengurus dari suatu partai politik, organisasi yang berafiliasi dengan Partai Politik, dan/atau mencalonkan diri menjadi Kepala/Wakil Kepala Daerah, Presiden, Wakil Presiden dan/atau Anggota Legislatif harus mengundurkan diri sebagai Insan PLN NP.
6. Insan PLN NP yang diketahui mencalonkan diri menjadi Presiden, Wakil Presiden, Kepala/Wakil Kepala Daerah, dan/atau Anggota Legislatif DPR, DPRD atau DPD maka akan diberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Perseroan.

## 11.2. Kegiatan Sosial Perusahaan

Perseroan berkomitmen menjalankan tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL) dengan Pelibatan dan Pengembangan Masyarakat (*Community Involvement and Development* atau CID) yang berbasis ISO 26000:2010 serta berdasarkan prinsip-prinsip *Environment, Social, and Governance* (ESG). Perseroan melaksanakan program CID dilaksanakan dalam berbagai pilar antara lain pilar sosial, ekonomi, lingkungan, hukum dan tata kelola.

Insan PLN NP dilarang untuk melakukan diskriminasi dan bersifat subjektif dalam menjalankan program TJSL CID seperti mendahulukan program TJSL CID di wilayah tempat asal Insan PLN NP tersebut, serta Insan PLN NP dilarang mengambil keuntungan pribadi dalam melaksanakan program. Hal ini didasari dengan tata nilai **Harmonis** dengan panduan perilaku **Membangun lingkungan kerja yang kondusif** dan tata nilai Kolaboratif dengan panduan perilaku Terbuka dalam bekerja sama untuk **menghasilkan nilai tambah** (*creating shared value* atau CSV).



# BAB 12

## HUBUNGAN DENGAN *STAKEHOLDER*



## BAB 12

# HUBUNGAN DENGAN STAKEHOLDER

Setiap Insan PLN NP wajib untuk menjaga hubungan baik dengan seluruh *stakeholder* Perseroan sesuai dengan nilai-nilai Perseroan. Pedoman dalam hubungan ini diatur dalam bentuk perilaku dan etika yang harus dipenuhi oleh Insan PLN NP.

Sesuai dengan tata nilai Kolaboratif dengan panduan perilaku Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah dan Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama, Insan PLN NP wajib menjaga hubungan dan etika dengan *stakeholder* Perseroan.

Perseroan mengatur etika kepemimpinan PLN NP, hubungan dengan pelanggan, hubungan dengan mitra kerja/pemasok, hubungan dengan pesaing, hubungan dengan investor, hubungan dengan pemerintah/DPR, hubungan dengan masyarakat, hubungan dengan media massa, hubungan dengan organisasi profesi/ institusi pendidikan, hubungan dengan penegak hukum, hubungan dengan sesama Insan PLN NP, hubungan dengan pemegang saham, hubungan dengan LSM dan Ormas, hubungan dengan Auditor Eksternal, dan hubungan dengan Anak Perusahaan.

### 12.1. Kepemimpinan PLN NP

Sebagai seorang pemimpin, Insan PLN NP harus menginspirasi, memberikan keteladanan perilaku, dan berkolaborasi dalam hubungan dengan seluruh *stakeholder* Perseroan, sesuai dengan tata nilai dan etika yang berlaku di Perseroan serta memelopori pembaharuan dan modernisasi Perseroan melalui pemikiran *out of the box*. Selain itu, harus dapat memastikan semua unsur Perseroan bekerja sama secara sinergis guna mendapatkan kinerja unggul dan meningkatkan pelayanan publik. Insan PLN NP sebagai pemimpin harus membina kader, mengembangkan kompetensi dan karir karyawan, serta mengantisipasi kondisi turbulence dan lingkungan yang selalu berubah dengan gesit (*agility*) dan fleksibel.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Insan PLN NP sebagai pemimpin berorientasi pada bisnis yang mengedepankan keberlanjutan Perseroan, menjaga citra Perseroan serta meningkatkan nilai Perseroan (*value added*).

## 12.2. Hubungan dengan Pelanggan

Dalam menjalin hubungan dengan pelanggan, Insan PLN NP mengutamakan kepuasan dan menjaga kepercayaan pelanggan, serta menjalin komunikasi edukasi yang sehat, ramah, jujur, dan tidak menyesatkan. Insan PLN NP memiliki pengetahuan terkait produk dan layanan Perseroan, serta proaktif memberikan Informasi terkini yang dibutuhkan pelanggan. Insan PLN NP juga berkomitmen untuk memenuhi standar mutu pelayanan terbaik, sesuai standar mutu pelayanan yang telah disepakati dan menegakkan integritas layanan publik. Insan PLN NP terus berusaha memperbaiki proses layanan untuk memenuhi hak pelanggan dengan cara memberikan solusi yang saling menguntungkan antara pelanggan dan Perseroan. Insan PLN NP memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan tanpa membedakan latar belakang pelanggan, tanpa pamrih dengan berorientasi pada kepentingan Perseroan.

Perilaku Insan PLN NP dalam menjaga hubungan yang baik dengan pihak Pelanggan, sebagai berikut:

1. Mengutamakan kepuasan Pelanggan dan kualitas produk (barang/jasa) sesuai dengan kesepakatan.
2. Mengutamakan kejujuran dalam berbisnis.
3. Cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di Pelanggan.
4. Meminta masukan dari Pelanggan tentang kinerja Perseroan.
5. Menjalinkan komunikasi yang baik secara berkesinambungan.
6. Menjaga kesopanan dan tata krama dalam berinteraksi dengan Pelanggan.
7. Melindungi kerahasiaan Informasi dan nama baik Pelanggan.
8. Tidak mengabaikan hak-hak dan kebutuhan Pelanggan.
9. Tidak mengabaikan keluhan dan masukan dari Pelanggan.
10. Tidak memberikan janji berlebihan dan Informasi yang menyesatkan kepada Pelanggan.
11. Menghindari sifat konfrontatif dan saling menyalahkan dengan Pelanggan.
12. Tidak memberikan barang/jasa di luar kesepakatan yang berdampak negatif bagi Perseroan.
13. Tidak membuka peluang untuk terjadinya penyuapan dan Gratifikasi serta menerima suap dan Gratifikasi.

### 12.3. Hubungan dengan Mitra Kerja/Pemasok

Dalam menjalin hubungan dengan mitra kerja/pemasok, Insan PLN NP selalu mengutamakan kepentingan Perseroan dan melakukan penilaian secara obyektif, transparan dan akuntabel, baik dalam proses perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi pekerjaan mitra kerja/pemasok yang berpedoman pada ketentuan yang berlaku. Insan PLN NP menjalin komunikasi secara jujur dan efektif dengan tetap menjaga kerahasiaan data dan Informasi serta selalu berusaha menjalin kerja sama yang saling menguntungkan. Insan PLN NP berkomitmen untuk memenuhi hak dan kewajiban, serta apabila terdapat penyimpangan dari perjanjian kontrak kerjasama, Perseroan memberikan sanksi sesuai dengan kesepakatan. Selain hal itu, dalam menjalin hubungan dengan mitra kerja/pemasok, Insan PLN NP menghindari penilaian yang bersifat subyektif dan diskriminatif serta hal-hal yang menyebabkan munculnya konflik kepentingan.

Secara umum Perseroan mengusahakan terjadinya hubungan yang harmonis antara Perseroan dengan Mitra Kerja/Pemasok. Perilaku Insan PLN NP dalam menjaga hubungan yang baik dengan pihak Mitra Kerja/Pemasok, sebagai berikut:

1. Mengedepankan azas manfaat bagi kedua belah pihak dan sinergi dalam kerjasama dengan Mitra Kerja/Pemasok.
2. Memenuhi hak dan kewajiban Perseroan sesuai kontrak.
3. Menuangkan seluruh kesepakatan kerja dalam dokumen tertulis.
4. Membangun komunikasi yang baik dan intensif untuk peningkatan kinerja dengan tetap menjaga kerahasiaan data kedua belah pihak.
5. Penilaian dilakukan secara objektif, transparan dan adil kepada seluruh calon Mitra Kerja/Pemasok.
6. Terbuka terhadap keluhan, saran, dan masukan dari Mitra Kerja/Pemasok.
7. Menggunakan teknologi pengadaan terkini sesuai kebutuhan Perseroan.
8. Tidak menunda pelaksanaan pembayaran terhadap tagihan/invoice yang telah memenuhi persyaratan dalam perjanjian/kontrak.
9. Subjektif dalam memilih Mitra Kerja/Pemasok.
10. Tidak ikut serta dalam pengambilan keputusan apabila Insan PLN NP tersebut memiliki benturan kepentingan dengan Mitra Kerja/Pemasok.
11. Tidak membuka peluang untuk terjadinya Gratifikasi serta menerima suap dan Gratifikasi.

## 12.4. Hubungan dengan Perusahaan Pesaing

Dalam menjalin hubungan dengan pesaing, Insan PLN NP melakukan persaingan yang sehat dengan mengandalkan keunggulan produk dan pelayanan. Berkaitan dengan hal itu, Insan PLN NP selalu menjaga kerahasiaan data dan Informasi Perseroan. Insan PLN NP memandang pesaing sebagai pemacu peningkatan diri untuk menjadi lebih baik. Selain itu, Insan PLN NP berkomitmen untuk bertindak secara profesional dalam kaitannya menjalin hubungan dengan pesaing, serta melihat potensi untuk mencapai tujuan bersama sebagai Mitra Kerja. Insan PLN NP juga menghindari melakukan persekongkolan dengan pihak pesaing untuk merugikan Perseroan.

Perseroan menjunjung etika berbisnis dalam menciptakan persaingan usaha yang sehat. Perilaku Insan PLN NP dalam menjaga hubungan baik dengan Pesaing, sebagai berikut:

1. Menjunjung kaidah persaingan usaha yang sehat sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
2. Menjadikan pesaing sebagai acuan/pembanding untuk meningkatkan kinerja Perseroan.
3. Menjaga Informasi sangat rahasia, rahasia, dan terbatas kepada pesaing.

## 12.5. Hubungan dengan Investor

Dalam menjalin hubungan dengan Investor, Insan PLN NP melakukan usaha agar dapat memilih investor yang terpercaya, kredibel, dan bertanggung jawab dengan melakukan analisa secara komprehensif, yang selanjutnya dibuat perjanjian kerja saling menguntungkan dan berorientasi pada peningkatan nilai Perseroan (*value added*). Insan PLN NP berkomitmen untuk menjaga kepercayaan Investor dan memberikan peluang yang sama kepada semua calon Investor. Insan PLN NP selalu menjalin komunikasi secara jujur dan efektif dengan tetap menjaga kerahasiaan data dan Informasi serta menyediakan Informasi yang aktual, akurat, dan prospektif.

Perseroan menjunjung etika berbisnis dalam menciptakan hubungan yang sehat dengan Investor. Perilaku Insan PLN NP dalam menjaga hubungan dengan Investor, sebagai berikut:

1. Menjaga kualitas kepatuhan kita terhadap kreditor dalam rangka memastikan syarat-syarat peminjaman (*covenants*).
2. Memberikan laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu untuk memberikan investor gambaran jelas tentang kesehatan finansial Perseroan.
3. Mengantisipasi jika Perseroan menghadapi kesulitan keuangan, menjalin komunikasi terbuka dengan Investor untuk merundingkan ulang ketentuan pembayaran atau restrukturisasi utang.
4. Menjaga dialog terbuka dan transparan dengan kreditor mengenai perkembangan bisnis, rencana strategis, dan risiko potensial.
5. Mempertahankan kinerja keuangan yang baik untuk memberikan pengembalian yang menarik bagi Investor, melalui dividen (bagi pemegang saham).
6. Memberikan laporan keuangan secara teratur sesuai dengan standar akuntansi dan peraturan yang berlaku.
7. Menjelaskan strategi pengelolaan risiko Perseroan untuk meyakinkan Investor bahwa investasi mereka aman dan dapat memberikan hasil sesuai harapan, mencakup risiko operasional, finansial, pasar, dan legal.

## 12.6. Hubungan dengan Pemerintah/DPR

Dalam menjalin hubungan dengan Pemerintah/DPR, Insan PLN NP turut berperan dalam memberikan dukungan dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian nasional dan dalam membangun sinergi antar BUMN. Perseroan berkomitmen untuk meningkatkan nilai pemegang saham (*shareholder value*) secara optimal dan berkesinambungan melalui tingkat laba dan tingkat pertumbuhan yang ditetapkan pemerintah sebagai pemegang saham serta menyajikan Laporan Keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip pelaporan keuangan yang berlaku. Insan PLN NP senantiasa memberikan Informasi mengenai kondisi Perseroan yang diperlukan dalam pengambilan keputusan pemerintah yang dapat mendukung peningkatan kinerja Perseroan dan peningkatan perekonomian nasional. Perseroan berupaya untuk mendukung program dan menjaga kepercayaan Pemerintah/DPR dengan selalu membina hubungan yang harmonis dan konstruktif. Insan PLN NP bertindak secara profesional dan menyediakan laporan data secara benar dan akurat dengan memperhatikan ketentuan Perseroan dan bukan untuk kepentingan pribadi/golongan.

Perilaku insan PLN NP dalam menjaga hubungan dengan Pemerintah/DPR, sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan mengenai perundang-undangan yang terkait dengan proses bisnis Perseroan.
2. Mematuhi peraturan perundang-undangan terkait.
3. Bersifat komunikatif dan wajar terhadap Pemerintah/DPR.
4. Menjalin hubungan harmonis dan konstruktif dengan pihak Pemerintah/DPR.
5. Terbuka terhadap masukan dan evaluasi dari Pemerintah/DPR.

## **12.7. Hubungan dengan Masyarakat**

Dalam menjalin hubungan dengan masyarakat, Insan PLN NP memelihara dan mengembangkan hubungan baik dengan masyarakat. Salah satu bentuk usaha PLN NP dalam hal ini adalah dengan melaksanakan program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) dan memberi bantuan masyarakat yang membutuhkan. Perseroan juga berkomitmen untuk menghormati tata nilai daerah dan menjaga kelestarian serta kebersihan lingkungan di mana Insan PLN NP hadir.

Perseroan merupakan bagian dari masyarakat. Insan PLN NP harus menjaga hubungan baik dengan masyarakat, terutama masyarakat di sekitar unit operasi Perseroan. Perilaku Insan PLN NP dalam menjaga hubungan dengan masyarakat sebagai berikut:

1. Menjunjung adat dan norma lokal masyarakat.
2. Melindungi dan menghargai atas hak masyarakat adat setempat seperti budaya, cagar alam, lahan, dan hal-hal yang melindungi HAM masyarakat adat.
3. Menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat.
4. Menghargai masukan, pandangan, dan kekhawatiran pemangku kepentingan, terutama masyarakat di sekitar unit operasi Perseroan.
5. Bekerja sama dengan masyarakat di sekitar unit operasi Perseroan, lembaga pemerintah, dan organisasi nirlaba untuk mengidentifikasi, melaksanakan dan mengembangkan program, monitoring, pelaporan, hingga evaluasi program untuk menciptakan dampak positif dan berkelanjutan.

## 12.8. Hubungan dengan Media Massa

Dalam menjalin hubungan dengan Media Massa, Insan PLN NP menjaga dan mengutamakan citra Perseroan dengan memberikan Informasi yang aktual, relevan, dan berimbang, serta menerima dan menindaklanjuti kritik-kritik membangun dengan memperhatikan aspek risiko dan biaya. Perseroan juga senantiasa membina hubungan baik dan proaktif dalam rangka mensosialisasikan peran, kebijakan, dan keberhasilan Perseroan.

Perilaku insan PLN NP dalam menjaga hubungan dengan Media Massa, sebagai berikut:

1. Menjaga nama baik Perseroan di media massa.
2. Bersikap sopan dan ramah dalam berhubungan dengan wartawan.
3. Menindaklanjuti kritik-kritik membangun yang disampaikan melalui Media Massa.
4. Membina hubungan baik dan menjalin kedekatan yang profesional dengan pihak media.
5. Memperhatikan batasan kewenangan dalam memberikan data atau Informasi kepada Media Massa, sesuai dengan aturan yang berlaku di Perseroan.

## 12.9. Hubungan dengan Organisasi Profesi/Institusi Pendidikan

Dalam menjalin hubungan dengan organisasi profesi/institusi pendidikan, Perseroan menjalin kerjasama secara berkelanjutan untuk memperoleh Informasi tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perseroan menerapkan kesempatan yang sama kepada organisasi profesi/institusi pendidikan dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengembangan masyarakat. Perilaku Insan PLN NP dalam menjaga hubungan yang baik dengan organisasi profesi/institusi pendidikan sebagai berikut:

1. Mengedepankan azas manfaat bagi kedua belah pihak dan sinergi dalam kerjasama dengan organisasi profesi/institusi pendidikan.
2. Menjadikan hasil penelitian yang relevan sebagai referensi peningkatan kinerja dan inovasi.

## 12.10. Hubungan dengan Penegak Hukum

Dalam menjalin hubungan dengan penegak hukum, Insan PLN NP menjaga dan mengutamakan kepentingan Perseroan serta bertindak secara obyektif, transparan, dan taat aturan. Perseroan senantiasa menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga penegak hukum dalam upaya menjaga keamanan dan keselamatan aset Perseroan serta optimalisasi penegakan hukum. Perseroan melaksanakan program konsultatif dan bantuan hukum sesuai peraturan yang berlaku, sebagai salah satu *stakeholder* yang sangat berperan pada proses bisnis Perseroan. Perilaku Insan PLN NP dalam menjaga hubungan yang baik dengan Aparat Penegak Hukum sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan mengenai perundang-undangan yang terkait dengan proses bisnis Perseroan.
2. Mematuhi peraturan perundang-undangan terkait.
3. Bersifat komunikatif dan wajar terhadap Aparat Penegak Hukum.
4. Mendukung program Aparat Penegak Hukum.
5. Menjalin hubungan harmonis dan konstruktif dengan pihak Aparat Penegak Hukum.
6. Menjalin kerjasama dengan Aparat Penegak Hukum secara wajar dalam rangka menjaga keamanan dan keselamatan aset Perseroan.
7. Terbuka terhadap masukan dan evaluasi dari Aparat Penegak Hukum terkait.
8. Memperhatikan batasan kewenangan dalam memberikan data atau Informasi kepada Aparat Penegak Hukum, sesuai dengan aturan yang berlaku di Perseroan.

## 12.11. Hubungan dengan sesama Insan PLN NP

Dalam rangka menjaga keharmonisan antar Insan PLN NP, maka disusun panduan dalam berinteraksi sesama Insan PLN NP, yang disusun selaras dengan nilai-nilai yang diterapkan di Perseroan. Perilaku Insan PLN NP dalam menjaga hubungan baik dengan sesama Insan PLN NP antara lain :

1. Menghormati sesama Insan PLN NP.
2. Menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk Insan PLN NP.
3. Memperluas relasi internal antar Insan PLN NP.
4. Mengikuti acara-acara kebersamaan dan kekeluargaan untuk meningkatkan rasa solidaritas antar Insan PLN NP.
5. Saling mengingatkan terkait budaya dan aturan Perseroan.

6. Saling memotivasi dan memberikan kritik serta saran membangun dengan cara yang etis.
7. Menjelaskan masalah secara jujur dan tidak ditutupi kepada atasan sesuai dengan konteks uraian pekerjaan.
8. Bertindak adil dalam menyelesaikan permasalahan atau perbedaan pendapat.
9. Menjaga kerahasiaan Informasi pribadi Insan PLN NP.
10. Bekerja sama dengan Insan PLN NP tanpa pilih kasih maupun melihat gender, suku, ras, agama, asal-usul, dan hambatan fisik.
11. Menjaga nama baik sesama Insan PLN NP.
12. Tidak melakukan tindakan intimidasi.
13. Tidak bersikap apatis terhadap kritik dan saran.
14. Tidak saling menyalahkan antar Insan PLN NP.
15. Tidak mengeluarkan pernyataan yang mengejek, menyinggung, dan memojokkan suatu *gender*, suku, ras, agama, asal-usul, dan hambatan fisik.
16. Tidak melakukan tindakan dan pembicaraan yang mengarah kepada pelecehan seksual.

## 12.12. Hubungan dengan Pemegang Saham

Dalam menjalin hubungan dengan Pemegang Saham, Insan PLN NP mengutamakan kepercayaan dan menjaga nama baik Pemegang Saham. Perilaku Insan PLN NP dalam menjaga hubungan dengan Pemegang Saham antara lain :

1. Meningkatkan kinerja dan pembelajaran yang berkelanjutan untuk meningkatkan nilai Pemegang Saham.
2. Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (GCG) yang berkaitan tentang hubungan dengan Pemegang Saham.
3. Menghormati hak dari Pemegang Saham secara adil.
4. Memberikan perlakuan yang setara terhadap Pemegang Saham.
5. Menjalin hubungan yang komunikatif dan harmonis dengan Pemegang Saham.
6. Membangun hubungan bisnis yang wajar dan saling menguntungkan.
7. Mendukung bisnis Pemegang Saham.
8. Menindaklanjuti arahan dan masukan Pemegang Saham.

### 12.13. Hubungan dengan LSM dan Ormas

LSM dan Ormas merupakan bagian dari masyarakat yang dapat memberikan masukan-masukan positif untuk Perseroan. Berikut yang harus dilakukan sebagai Insan PLN NP dalam menjaga hubungan dengan LSM dan Ormas antara lain :

1. Memperhatikan masukan dan menindaklanjuti kritik yang membangun dari LSM dan Ormas.
2. Membina hubungan baik yang wajar dengan LSM dan Ormas.
3. Melakukan mediasi dan mengutamakan kekeluargaan apabila terjadi masalah dengan LSM dan Ormas.
4. Tidak bersikap emosional dan melakukan kekerasan terhadap perwakilan dari LSM dan Ormas.

### 12.14. Hubungan dengan Auditor Eksternal

Dalam menjalin hubungan dengan Auditor Eksternal, Perseroan menjalin kerjasama secara berkelanjutan terkait fungsi audit terhadap proses bisnis Perseroan. Perseroan menerapkan kesempatan yang sama kepada seluruh Auditor Eksternal. Perilaku Insan PLN NP dalam menjaga hubungan baik dengan Auditor Eksternal sebagai berikut :

1. Menyediakan semua data dan Informasi penunjang yang diperlukan oleh Auditor Eksternal, sesuai batasan kewenangan, sepanjang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya.
2. Memastikan Auditor Eksternal melaksanakan tugasnya sesuai dengan *standard* profesi yang berlaku.
3. Menjalin hubungan baik dan komunikatif dengan Auditor Eksternal.
4. Terbuka terhadap masukan dan evaluasi dari Auditor Eksternal.
5. Menindaklanjuti hasil temuan Auditor Eksternal.

## **12.15. Hubungan dengan Anak Perusahaan dan Perusahaan Asosiasi dan Perusahaan Terafiliasi**

Dalam menjalin hubungan dengan Anak Perusahaan dan Perusahaan Asosiasi, Insan PLN NP selalu mengutamakan kepentingan Perseroan dan melakukan penilaian secara obyektif, transparan dan akuntabel, baik dalam proses perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi pekerjaan Mitra Kerja/Pemasok yang berpedoman pada ketentuan yang berlaku.

Perilaku Insan PLN NP dalam menjaga hubungan yang baik dengan Anak Perusahaan dan Perusahaan Asosiasi antara lain:

1. Membangun hubungan bisnis yang wajar dan saling menguntungkan.
2. Mengawal pertumbuhan Anak Perusahaan dan Perusahaan Asosiasi.
3. Menjalinkan hubungan baik dan komunikatif dengan Anak Perusahaan dan Perusahaan Asosiasi.
4. Menindaklanjuti kendala atau permasalahan Anak Perusahaan dan Perusahaan Asosiasi, sesuai dengan batasan kewenangan.
5. Tidak memberikan arahan yang bukan kewenangannya.



# **BAB 13**

## **MEKANISME PENEGAKAN PEDOMAN PERILAKU DAN ETIKA**



# BAB 13

## MEKANISME PENEGAKAN PEDOMAN PERILAKU DAN ETIKA

Penerapan Budaya Perusahaan, Pedoman Perilaku dan Etika ini menjadi tanggung jawab Insan PLN NP, termasuk Dewan Komisaris dan Direksi dalam menerapkan budaya Perusahaan, Pedoman Perilaku dan Etika di lingkungan Perseroan.

Pihak-pihak yang wajib melaksanakan Budaya Perusahaan, Pedoman Perilaku dan Etika Perseroan antara lain:

1. Dewan Komisaris dan perangkatnya;
2. Direksi;
3. Karyawan Perseroan termasuk di dalamnya Karyawan Tugas Karya;
4. Karyawan yang ditugaskan di Anak Perusahaan atau Perusahaan terafiliasi;
5. Wakil Perseroan yang ditugaskan sebagai Direksi atau Komisaris di Anak Perusahaan atau Perusahaan Asosiasi;
6. Karyawan PKWT (Pekerja Waktu Tertentu);
7. Tenaga Kerja Alih Daya yang bekerja di lingkungan Perseroan;
8. Siswa On the Job Training atau calon Karyawan Perseroan;
9. Mitra Usaha.

Insan PLN NP wajib menjalankan Budaya Perusahaan, Pedoman Perilaku dan Etika, memahami kebijakan Perseroan, berkomitmen terhadap integritas, menghindari pelanggaran dan mengungkapkan masalah yang diatur dalam Budaya Perusahaan, Pedoman Perilaku dan Etika.

Yang dimaksud memahami kebijakan Perseroan adalah:

1. Memahami kebijakan yang diputuskan oleh Manajemen Perseroan.
2. Mempelajari rincian kebijakan.
3. Bila ada pertanyaan mengenai kebijakan Perseroan agar menghubungi Pejabat terkait.

Yang dimaksud mengungkapkan masalah adalah:

1. Segera mengungkapkan bila ada potensi atau tindakan pelanggaran terhadap Budaya Perusahaan, Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis serta kebijakan Perseroan.
2. Melaporkan sesuai prosedur yang berlaku di Perseroan.

Kebijakan Pemimpin terhadap Budaya Perusahaan, Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis Perseroan:

1. Bertanggung jawab atas terwujudnya penerapan dan kepatuhan terhadap Budaya Perusahaan, Pedoman Perilaku dan Etika serta kebijakan Perseroan yang menyadarkan Karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya.
2. Mendorong terbangunnya perilaku etis dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapai kinerja individu dan kinerja Perseroan yang terbaik.
3. Dalam rangka mencegah terjadinya masalah kepatuhan dilakukan langkah-langkah antara lain sebagai berikut:
  - a. Mensosialisasikan kebijakan yang berlaku.
  - b. Menyediakan fasilitas Informasi untuk memahami semua kebijakan yang berlaku.
  - c. Atasan Langsung wajib melakukan pembinaan disiplin Karyawan yang menjadi tanggung jawabnya secara langsung.
4. Mendeteksi permasalahan, dengan cara:
  - a. Mengembangkan sistem pengaduan yang efektif.
  - b. Mengontrol secara berkala untuk meminimalkan pelanggaran.
5. Merespon permasalahan, dengan cara:
  - a. Melakukan tindakan koreksi.
  - b. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang menjadi teladan di tempat kerja.
  - c. Memberikan hukuman bagi yang melanggar.
  - d. Melaporkan sesuai prosedur yang berlaku.

Sosialisasi dilakukan sebagai upaya untuk memperkenalkan, menyebarluaskan Informasi mengenai Budaya Perusahaan, Pedoman Perilaku dan Etika kepada seluruh Insan PLN NP maupun eksternal Perseroan.

Perseroan berkomitmen untuk melaksanakan sosialisasi secara efektif dan menyeluruh dengan ketentuan hal-hal sebagai berikut:

1. Melakukan sosialisasi Budaya Perusahaan, Pedoman Perilaku dan Etika kepada seluruh Insan PLN NP maupun eksternal Perseroan serta melakukan penyegaran secara berkala.
2. Setiap Insan PLN NP dapat mengakses Budaya Perusahaan aplikasi web Komando <https://budaya.pln.co.id/>.
3. Melakukan evaluasi atas pencapaian atau pemahaman Budaya Perusahaan, Pedoman Perilaku dan Etika kepada Insan PLN NP baik pada masa orientasi maupun masa bekerja.
4. Mengkaji secara berkala terhadap Budaya Perusahaan, Pedoman Perilaku dan Etika dalam rangka mengembangkan Budaya Perusahaan, Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis dan jika diperlukan dapat dijabarkan lebih lanjut dalam berbagai kebijakan dan peraturan Perseroan.



# **BAB 14**

## **PELANGGARAN DAN SANKSI**



## BAB 14

# PELANGGARAN DAN SANKSI

Insan PLN NP yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap Budaya Perusahaan, Pedoman Perilaku dan Etika akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Perseroan. Jenis dan mekanisme pemberian sanksi mengacu ketentuan yang berlaku di Perseroan.

Selanjutnya terkait dengan pelaporan, pelanggaran dan penegakkan pelanggaran, Perseroan mengembangkan sistem pelaporan pelanggaran yang diatur dalam pengelolaan *Whistleblowing System* (WBS).



**Kantor Pusat**

Jl. Ketintang Baru No. 11  
Surabaya 60231  
Jawa Timur, Indonesia

**Kantor Strategis Jakarta**

18 Office Park Lt. 2 ABCD  
Jl. TB Simatupang No. 18  
DKI Jakarta, Indonesia

 +62 31 8283 180

 +62 31 8283 183

 [info@plnnusantarapower.co.id](mailto:info@plnnusantarapower.co.id)

 [www.plnnusantarapower.co.id](http://www.plnnusantarapower.co.id)