

Pedoman Perilaku PT PLN Energi Gas





TATA NILAI
PT PLN ENERGI GAS

AKHLAK

AMANAH Memegang teguh kepercayaan yang diberikan

KOMPETEN Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

HARMONIS Saling peduli dan menghargai perbedaan

LOYAL Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan Negara

ADAPTIF Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan

KOLABORATIF Membangun kerja sama yang sinergis



DAFTAR ISI

PENGANTAR DIREKTUR UTAMA	2
KETENTUAN UMUM	3
BAB I PERNYATAAN KOMITMEN DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS	5
BAB II VISI DAN MISI PT PT PLN ENERGI GAS	7
BAB III TATA NILAI PERUSAHAAN	8
BAB IV KONFLIK KEPENTINGAN.....	10
BAB V GRATIFIKASI	13
BAB V KOMITMEN, KEPEDULIAN, DAN PARTISIPASI TERHADAP PENGELOLAAN KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA, KEAMANAN, DAN LINGKUNGAN.....	17
BAB VII KESEMPATAN YANG SAMA UNTUK MENDAPATKAN PEKERJAAN DAN PROMOSI.....	19
BAB VIII INTEGRITAS LAPORAN KEUANGAN	20
BAB IX PENGUNGKAPAN DAN KETERBUKAAN INFORMASI.....	22
BAB X <i>WHISTLEBLOWING SYSTEM</i>	24
BAB XI PERLINDUNGAN HARTA PERUSAHAAN.....	25
BAB XII KEGIATAN SOSIAL DAN POLITIK	26
BAB XIII ETIKA TERKAIT DENGAN <i>STAKEHOLDER</i>	28
BAB XIV MEKANISME PENEGAKAN PEDOMAN PERILAKU TERMASUK PELAPORAN ATAS PELANGGARAN.....	31
BAB XV PELANGGARAN DAN SANKSI	33

PENGANTAR DIREKTUR UTAMA

Puji Syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat-Nya, PT PLN Energi Gas telah menyelesaikan pemutakhiran Buku Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*) yang diselaraskan dengan perubahan peraturan baik secara internal maupun eksternal Perusahaan.

Pedoman Perilaku ini merupakan panduan berperilaku segenap insan PT PLN Energi Gas dalam menjalankan visi dan misi Perusahaan dengan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*). Saya berharap segenap insan PT PLN Energi Gas membaca, memahami dan mempraktekkan Pedoman Perilaku ini dengan sungguh-sungguh, serta menjadikannya sebagai jati diri PT PLN Energi Gas.

Saya percaya komitmen yang kuat dari seluruh insan PT PLN Energi Gas untuk menjalankan pedoman perilaku akan mengantarkan PT PLN Energi Gas mencapai visi Perusahaan: “Menjadi Pilihan Utama untuk Sinergi Pengembangan dan Layanan Energi Bersih.”

PLT DIREKTUR UTAMA,




EDWIN BANGUN

KETENTUAN UMUM

Dalam Pedoman ini yang dimaksud dengan:

1. Insan PT PLN Energi Gas adalah Dewan Komisaris, Direksi, Komite dan seluruh Pegawai PT PLN Energi Gas termasuk Pegawai yang ditugaskan di Anak Perusahaan, Perusahaan terafiliasi serta mitra yang bekerja dan bertindak atas nama PLNEG di lingkungan PT PLN Energi Gas.
2. Pegawai PT PLN Energi Gas adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat dan digaji menurut ketentuan yang berlaku di PT PLN Energi Gas.
3. Pedoman Perilaku PT PLN Energi Gas adalah pedoman yang menjelaskan pedoman perilaku Insan PT PLN Energi Gas untuk melaksanakan praktik-praktik pengelolaan Perusahaan yang baik
4. Direksi adalah organ PT PLN Energi Gas yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan dan pengelolaan PT PLN Energi Gas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan/atau Anggaran Dasar PT PLN Energi Gas.
5. *Good Corporate Governance* adalah prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan Perusahaan dalam memberikan pertanggungjawabannya kepada *shareholder* dan *stakeholders*.
6. 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.
7. Konflik Kepentingan adalah kondisi dari Insan PT PLN Energi Gas yang patut diduga memiliki kepentingan pribadi dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas atau kewenangannya secara tidak patut.
8. *Fraud* adalah segala tindakan yang dilakukan dengan sengaja untuk mengelabui, menipu atau memanipulasi PT PLN Energi Gas , meliputi penyimpangan terhadap peraturan atau ketentuan yang berlaku, penyalahgunaan kewenangan, kesempatan atau sarana yang diberikan PT PLN Energi Gas , yang secara langsung maupun tidak langsung dapat merugikan PT PLN Energi Gas , pihak lain untuk mendapatkan keuntungan finansial, menghindari pembayaran atau kerugian dan mengamankan keuntungan pribadi dan/atau pihak lain.
9. Sistem Pengaduan Pelanggaran (*Whistleblowing System*), yang selanjutnya disebut WBS adalah sistem yang digunakan untuk menampung, mengolah, menindaklanjuti dan membuat pelaporan atas informasi yang disampaikan oleh Pelapor mengenai Tindakan *Fraud* dan/atau Pelanggaran yang terjadi di PT PLN Energi Gas.
10. Unit Pengendali Gratifikasi, yang selanjutnya disebut UPG adalah unit yang dibentuk atau ditunjuk atau melekat sesuai *job desc* yang ditetapkan oleh Direksi PT PLN Energi Gas .
11. Pelapor adalah Insan PT PLN Energi Gas beserta organ pendukung Dewan Komisaris di lingkungan internal PT PLN Energi Gas, atau mitra kerja, orang/badan hukum di



lingkungan eksternal PT PLN Energi Gas yang menyampaikan Pengaduan melalui saluran yang disediakan oleh PT PLN Energi Gas yang menyampaikan Pengaduan melalui saluran yang disediakan oleh PT PLN Energi Gas baik dengan memberikan identitas atau tanpa identitas (*anonymous*)

12. **Terlapor** adalah pihak yang dilaporkan oleh Pelapor yang merupakan Insan PT PLN Energi Gas, termasuk Pegawai yang ditugaskan di Anak Perusahaan dan Perusahaan terafiliasi, pegawai Anak Perusahaan serta personal lainnya yang secara langsung bekerja untuk dan atas nama PT PLN Energi Gas.
13. **Pemangku Kepentingan (*Stakeholders*)** adalah pihak-pihak yang berkepentingan dengan PT PLN Energi Gas yang timbul berdasarkan perjanjian dan/atau peraturan perundang-undangan.
14. **Perusahaan Terafiliasi** adalah Perusahaan yang saham mayoritasnya dimiliki oleh Anak Perusahaan, gabungan Anak Perusahaan PT PLN Energi Gas.
15. **Mitra Kerja** adalah pihak perseorangan maupun Perusahaan yang menjalin Kerjasama bisnis berdasarkan potensi dan kelayakannya yang saling menguntungkan dengan PT PLN Energi Gas.

BAB I PERNYATAAN KOMITMEN DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS

Pedoman Perilaku merupakan panduan untuk berperilaku sesuai dengan harapan Perusahaan, sehingga pada akhirnya akan tertanam dan menjadi perilaku khas bagi Insan-Insan di dalamnya yang membedakan antara PT PLN Energi Gas dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Semoga dengan diterbitkannya *update* Pedoman Perilaku ini dapat memudahkan Insan PT PLN Energi Gas menginternalisasi pedoman perilaku menjadi bagian dari keseharian dalam beraktivitas di Perusahaan.

Perusahaan percaya bahwa dengan berperilaku **AKHLAK** (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) akan semakin memantapkan langkah untuk menuju visi Perusahaan.

Kami mewakili PT PLN Energi Gas menyatakan bertekad menerapkan prinsip-prinsip yang tercantum dalam Pedoman Perilaku secara konsisten, dalam menjalankan amanah sebagai Dewan Komisaris, Direksi, Pegawai dan Tenaga Alih Daya PT PLN Energi Gas.

Jakarta, Oktober 2025

PLT Komisaris Utama,



Bayu Satria Pratama

PLT Direktur Utama,



Edwin Bangun



Komisaris,



Andriah Feby Misna

PLT Direktur Operasi,



Yusuf Kusdinar

PLT Direktur Keuangan dan SDM,



Rahmi Asnidar Harahap

Sekretaris Perusahaan



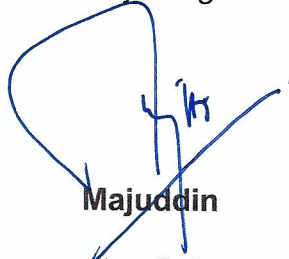
Elok Faiqoh Saptining Ratri

VP Konstruksi dan Operasi



M. Nur Rafik

VP Perencanaan Korporat dan
Enjiniring



Majuddin

VP Pengendalian Kontrak, Manajemen
Risiko dan Kepatuhan



Febrian Adiputra

VP Perencana dan Pelaksana Kontrak



Gunawan Setiadi

VP Keuangan dan SDM



Akin Septiawan Permono

Manager Audit Internal



Abdul Hadi

Manager Hukum



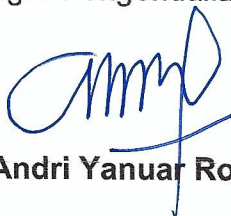
Niko Bobi Setyadi

Manager Perencana Kontrak



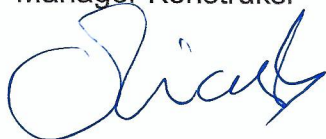
Dedi Sahendra

Manager Pengendalian Kontrak



Andri Yanuar Rosyad

Manager Konstruksi



Dias Fahmi Fajrin

Manager K3L dan Perizinan



Astronaut

Manager Tata Kelola Perusahaan dan
Kesekretariatan



Nugroho Wahyudi

Manager Komunikasi Korporat dan
Stakeholder Management



Annisa Melda

Manager Pelaksana Kontrak



Eko Waluyo

Manager Manajemen Risiko dan
Kepatuhan



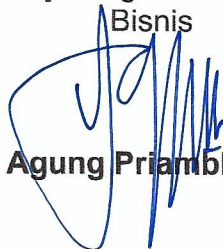
Bagus Nugroho

Manager Operasi



Sutio Bayuprakoso

Manager Enjiniring dan Pengembangan
Bisnis



Agung Priambhodo



Manager Perencanaan Korporat dan TI


Agustina Gandanani

Manager Keuangan


Arif Ahsan Asqa

Staff Administrasi Audit Internal



Helena Marcelly Latumahina

Staff Administrasi Tata Kelola
Perusahaan dan Kesekretariatan



Fanyningrum Budi

Staff Administrasi Hukum



Arrabi Oktavian

Sekretaris Direktur Operasi



Nisa Chusdanar Z

Staff Administrasi Konstruksi



Nabila Kurnianti

Staff Administrasi Konstruksi

Kristian Bastanta

Junior Technician Operasi



Ahmad Gerry Annahl

Staff Administrasi Tata Kelola
Perusahaan dan Kesekretariatan



Desi Arum Puspita Ayu

Staff Administrasi Komunikasi Korporat
dan *Stakeholder Management*

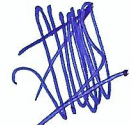
Andri Virgioro

Sekretaris Direktur Utama



Herawati Dyah

Sekretaris Direktur Keuangan dan SDM



Sri Rizky Sundari

Staff Administrasi Konstruksi



Aldi Sumaputra

Staff Administrasi Operasi

M. Aqil Nurrahman

Staff Administrasi K3L & Perizinan



Shidqi Ihsan F

Staff Administrasi K3L & Perizinan



Andriyanto

Officer Pengembangan Bisnis



Audrey Prameswari Adiningtyas

Technician Enjiniring



Ryan Setyo Widodo

Staff Administrasi Enjiniring



M. Yuhri Dio Fadila

Staff Administrasi Perencana Kontrak



Amini Rachman

Staff Administrasi Pelaksana Kontrak



Muhammad Farrel Argyarafi

Staff Administrasi Manajemen Risiko dan Kepatuhan



Fida Salma Khamidah

Staff Administrasi Enjiniring



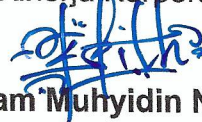
Mudrik Infithor Nurul Quran

Officer Perencanaan dan Kinerja Korporat



Chresna Aji Ramadhan

Staff Administrasi Perencanaan dan Kinerja Korporat



Ilham Muhyidin Nabil

Staff Administrasi TI



Muhammad Rhobith

Staff Administrasi Perencana Kontrak



Arwidia Anindito

Staff Administrasi Pengendalian Kontrak



Fatimah Farah Mona

Junior Officer Pengendalian Kontrak



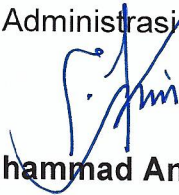
Muhammad Fachri Huzaini

Staff Administrasi Pengendalian
Kontrak



Nurul Izza Salsabila

Staff Administrasi Keuangan




Muhammad Anis Zakki

Staff Administrasi Keuangan



Ilham Bhakti W

Officer Pengembangan SDM



Elviana Dwi A

Staff Administrasi Umum



Erna Setyawati

Staff Administrasi Keuangan



Khoiro Uma Hanifa

Staff Administrasi Keuangan



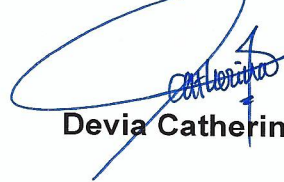
Mochamad Reva Fauzan

Staff Administrasi SDM



Syahna Syakina

Staff Administrasi Umum



Devia Catherina

BAB II VISI DAN MISI PT PLN ENERGI GAS

VISI

“Menjadi Perusahaan Global Pilihan Utama Dalam Solusi Infrastruktur Gas”.

“The Top-of-Mind Global Company in Gas Infrastructure Solution.”

Perusahaan Global	:	PLN Energi Gas bertekad untuk memiliki daya saing internasional dalam pengelolaan dan pengoperasian infrastruktur gas. Makna "Global" bukan sekadar ekspansi geografis, tetapi lebih kepada standar operasi, inovasi, dan keunggulan teknologi yang mampu bersaing di tingkat dunia.
Pilihan Utama	:	Menjadi pilihan utama yang terlintas di benak konsumen dan pemangku kepentingan yang membutuhkan solusi infrastruktur gas.
Solusi Infrastruktur Gas	:	PLN Energi Gas menyediakan solusi infrastruktur gas terintegrasi, mencakup proses <i>liquefaction</i> , <i>compression</i> , logistik komprehensif melalui pipa gas dan transportasi gas, hingga tahap regasifikasi untuk memastikan pasokan energi yang andal dan efisien.

MISI

1. *Solution Provider for Gas Supply Infrastructure with Customer-Oriented Focus*

Menyediakan solusi atas kebutuhan infrastruktur pasokan gas untuk Pembangkit Tenaga Listrik dan Pelanggan lainnya dengan berorientasi kepada kebutuhan dan kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham

2. *Global Excellence in Reliable Operation of Gas Infrastructure*

Menyediakan infrastruktur gas yang andal dan efisien dengan standar operasi, inovasi, dan keunggulan teknologi yang mampu bersaing di tingkat dunia dengan tetap memprioritaskan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta berwawasan lingkungan.

3. *Sustainable Growth Through Optimizing Profitability, Enhancing Expertise and ES-GRC Integration*

Mengoptimalkan tingkat profitabilitas, meningkatkan SDM unggul dan mengintegrasikan prinsip-prinsip *Environmental, Social, Governance, Risk & Compliance* (ES-GRC) untuk mendorong pertumbuhan berkelanjutan.

BAB III TATA NILAI PERUSAHAAN

TATA NILAI PERUSAHAAN

Tata Nilai PT PLN Energi Gas merupakan panduan bagi Dewan Komisaris, Direksi, Komite dan seluruh Pegawai PT PLN Energi Gas termasuk Pegawai PT PLN Energi Gas yang ditugaskan di Anak Perusahaan, Perusahaan Terafiliasi yang selanjutnya disebut Insan PT PLN Energi Gas dalam hal pola pikir, sikap dan perilaku sehari-hari untuk memberikan kontribusi kepada Perusahaan. Berdasarkan SE BUMN Tanggal 1 Juli 2020, No. SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara dan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis PT PLN (Persero), PT PLN Energi Gas menerapkan AKHLAK sebagai Tata Nilai perusahaan melalui Peraturan Direksi Nomor 0024.P/DIRGG/2021 tentang Budaya Perusahaan, sebagaimana berikut:

AKHLAK

- **Amanah**
Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
- **Kompeten**
Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
- **Harmonis**
Saling peduli dan menghargai perbedaan
- **Loyal**
Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan Negara
- **Adaptif**
Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
- **Kolaboratif**
Membangun kerja sama yang sinergis

PANDUAN PERILAKU

Nilai Utama	Panduan Perilaku
Amanah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memenuhi Janji dan Komitmen. 2. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan. 3. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.
Kompeten	<ol style="list-style-type: none"> 4. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah. 5. Membantu orang lain belajar. 6. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.
Harmonis	<ol style="list-style-type: none"> 7. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya. 8. Suka menolong orang lain. 9. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
Loyal	<ol style="list-style-type: none"> 10. Menjaga nama baik sesama karyawan, Pimpinan, Perusahaan, BUMN dan Negara. 11. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar. 12. Patuh kepada Pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.
Adaptif	<ol style="list-style-type: none"> 13. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik. 14. Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi. 15. Bertindak proaktif.
Kolaboratif	<ol style="list-style-type: none"> 16. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi. 17. Terbuka untuk bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah. 18. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

BAB IV KONFLIK KEPENTINGAN

A. Konflik Kepentingan

1. PT PLN Energi Gas telah menerbitkan Peraturan Direksi PT PLN Energi Gas No.0001.P/DIREG/2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan PT PLN Energi Gas, menjadi pedoman atau acuan bagi PT PLN Energi Gas untuk memahami dan meningkatkan integritas dan pengendalian internal dalam menciptakan kondisi yang bebas dari konflik kepentingan korupsi, kolusi dan nepotisme.
2. Insan PT PLN Energi Gas harus dapat menghindari Konflik Kepentingan atau potensi terjadinya Konflik Kepentingan yang dapat merugikan kepentingan PT PLN Energi Gas dan mendorong terciptanya iklim persaingan usaha yang tidak sehat.
3. Insan PT PLN Energi Gas tidak boleh memanfaatkan jabatan/wewenangnya untuk kepentingan pribadi, orang lain maupun kelompok untuk tujuan tertentu.
4. Dewan Komisaris dan Direksi PT PLN Energi Gas diwajibkan untuk mengungkapkan kepemilikan atau keberadaan saham-sahamnya di perusahaan lain.
5. Sumber penyebab Konflik Kepentingan terdiri dari:
 - a. Penyalahgunaan wewenang, yaitu dengan membuat keputusan atau tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan atau melampaui batas-batas kewenangan yang diberikan oleh PT PLN Energi Gas.
 - b. Perangkapan jabatan, di mana Insan PT PLN Energi Gas memegang jabatan lain yang memiliki Konflik Kepentingan dengan tugas dan tanggung jawab pokoknya pada PT PLN Energi Gas sehingga tidak dapat menjalankan jabatannya secara profesional, independen dan akuntabel.
 - c. Memanfaatkan hubungan afiliasi, yaitu hubungan yang dimiliki Insan PT PLN Energi Gas dengan pihak yang terkait dengan kegiatan usaha PT PLN Energi Gas baik karena hubungan darah, perkawinan maupun kekerabatan yang dapat mempengaruhi keputusannya.
 - d. Penerimaan Gratifikasi yang berpotensi menimbulkan Konflik Kepentingan sehingga dapat mempengaruhi independensi, objektivitas maupun profesionalisme Insan PT PLN Energi Gas.
 - e. Memanfaatkan kelemahan sistem organisasi yang disebabkan karena aturan, struktur dan budaya PT PLN Energi Gas yang berlaku.
 - f. Memanfaatkan informasi PT PLN Energi Gas untuk kepentingan pribadi (*vested interest*) atau kepentingan pihak lain yang tidak terkait kepentingan PT PLN Energi Gas.
 - g. Memanfaatkan hubungan korporasi antara PT PLN Energi Gas dan Anak Perusahaan atau Perusahaan Terafiliasi yang dapat memberikan keuntungan finansial yang tidak wajar;

- h. Kepemilikan aset baik secara langsung maupun tidak langsung termasuk saham, obligasi dan/atau bentuk lainnya di Perusahaan lain yang berhubungan dengan kegiatan usaha PT PT PLN Energi Gas, dan
- i. Ikut terlibat/mempengaruhi Keputusan terhadap tugas, pekerjaan, kegiatan yang tidak berkaitan dengan uraian kerja/jabatan Insan PT PLN Energi Gas tersebut.

B. Penanganan Situasi Benturan Kepentingan


Berdasarkan Peraturan Direksi PT PLN Energi Gas No. 0001.P/DIREG/2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan PT PLN Energi Gas. Serangkaian tindakan yang harus dilakukan sebagai bentuk penanganan potensi Konflik Kepentingan yang dapat digunakan sebagai pedoman adalah:

1. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan di mana Insan PT PLN Energi Gas memiliki kepentingan.
2. Mengalihkan tugas dan tanggung jawab Insan PT PLN Energi Gas yang bersangkutan.
3. Membatasi akses Insan PT PLN Energi Gas atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan.
4. Melakukan mutasi Insan PT PLN Energi Gas ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan.

C. Pencegahan Terjadinya Situasi Benturan Kepentingan

Untuk menghindari terjadinya Situasi Konflik Kepentingan, Insan PT PLN Energi Gas harus:

1. Melaporkan Dokumen Pemilik Manfaat sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Menghindari perangkapan jabatan.
3. Menolak dan menghindari pemberian hadiah/gratifikasi yang terkait jabatan.
4. Menghindari melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaan saat ini yang dapat mengganggu pekerjaan saat ini.
5. Membatasi atau menghindari kepemilikan aset pada Perusahaan lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas.
6. Menghindari dan membatasi diri untuk berinteraksi langsung dengan pihak-pihak terkait yang dilarang oleh peraturan dan ketentuan yang berlaku atau yang dapat dipersepsikan Konflik Kepentingan oleh publik.
7. Membatasi dan mengurangi kepentingan pribadi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas.
8. Membatasi dan mengurangi kepentingan pribadi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas.
9. Mendorong perbaikan sistem pengelolaan Konflik Kepentingan di PT PLN Energi Gas untuk menutup celah pelanggaran terhadap aturan/kebijakan Konflik Kepentingan dan memfasilitasi pengelolaannya jika terjadi.

- 
10. Insan PT PLN Energi Gas yang telah purnakarya mengundurkan diri atau diberhentikan tidak boleh terlibat dalam pengelolaan/manajemen yang berwenang dalam pengambilan Keputusan pada Perusahaan pesaing, mitra atau calon mitra dalam jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak terbitnya Keputusan purnakarya pengunduran diri atau pemberhentian tersebut.
 11. Membatasi keterlibatan/pengaruh pada kegiatan, tugas atau pekerjaan yang tidak berkaitan dengan uraian jabatannya yang tidak didasari dengan permohonan keterlibatan.

- h. Kepemilikan aset baik secara langsung maupun tidak langsung termasuk saham, obligasi dan/atau bentuk lainnya di Perusahaan lain yang berhubungan dengan kegiatan usaha PT PLN Energi Gas, dan
- i. Ikut terlibat/mempengaruhi Keputusan terhadap tugas, pekerjaan, kegiatan yang tidak berkaitan dengan uraian kerja/jabatan Insan PT PLN Energi Gas tersebut.

B. Penanganan Situasi Benturan Kepentingan


Berdasarkan Peraturan Direksi PT PLN Energi Gas No. 0001.P/DIREG/2024 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di lingkungan PT PLN Energi Gas. Serangkaian tindakan yang harus dilakukan sebagai bentuk penanganan potensi Konflik Kepentingan yang dapat digunakan sebagai pedoman adalah:

1. Penarikan diri dari proses pengambilan keputusan di mana Insan PT PLN Energi Gas memiliki kepentingan.
2. Mengalihkan tugas dan tanggung jawab Insan PT PLN Energi Gas yang bersangkutan.
3. Membatasi akses Insan PT PLN Energi Gas atas informasi tertentu apabila yang bersangkutan memiliki kepentingan.
4. Melakukan mutasi Insan PT PLN Energi Gas ke jabatan lain yang tidak memiliki benturan kepentingan.

C. Pencegahan Terjadinya Situasi Benturan Kepentingan

Untuk menghindari terjadinya Situasi Konflik Kepentingan, Insan PT PLN Energi Gas harus:

1. Melaporkan Dokumen Pemilik Manfaat sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Menghindari perangkapan jabatan.
3. Menolak dan menghindari pemberian hadiah/gratifikasi yang terkait jabatan.
4. Menghindari melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaan saat ini yang dapat mengganggu pekerjaan saat ini.
5. Membatasi atau menghindari kepemilikan aset pada Perusahaan lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas.
6. Menghindari dan membatasi diri untuk berinteraksi langsung dengan pihak-pihak terkait yang dilarang oleh peraturan dan ketentuan yang berlaku atau yang dapat dipersepsikan Konflik Kepentingan oleh publik.
7. Membatasi dan mengurangi kepentingan pribadi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas.
8. Membatasi dan mengurangi kepentingan pribadi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas.
9. Mendorong perbaikan sistem pengelolaan Konflik Kepentingan di PT PLN Energi Gas untuk menutup celah pelanggaran terhadap aturan/kebijakan Konflik Kepentingan dan memfasilitasi pengelolaannya jika terjadi.

- 
10. Insan PT PLN Energi Gas yang telah purnakarya mengundurkan diri atau diberhentikan tidak boleh terlibat dalam pengelolaan/manajemen yang berwenang dalam pengambilan Keputusan pada Perusahaan pesaing, mitra atau calon mitra dalam jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak terbitnya Keputusan purnakarya pengunduran diri atau pemberhentian tersebut.
 11. Membatasi keterlibatan/pengaruh pada kegiatan, tugas atau pekerjaan yang tidak berkaitan dengan uraian jabatannya yang tidak didasari dengan permohonan keterlibatan.

BAB V GRATIFIKASI

Berdasarkan Peraturan Direksi PT PLN Energi Gas Nomor: 0004.P/DIR/2024 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan PT PT PLN Energi Gas, diatur bahwa:

1. Setiap Insan PT PLN Energi Gas dan/atau keluarga wajib menolak Gratifikasi yang diketahui sejak awal berhubungan dengan jabatannya dan berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya meliputi Gratifikasi yang diterima.
2. Insan PT PLN Energi Gas dan/atau keluarga dilarang menawarkan atau memberikan suap, gratifikasi, dalam bentuk apapun.
3. Insan PT PLN Energi Gas dan/atau keluarga dilarang meminta atau menerima secara langsung ataupun tidak langsung Gratifikasi dari *Stakeholders*, Mitra Kerja dan/atau Pihak ketiga yang berhubungan dengan jabatan Semua Pegawai dan berlawanan dengan kewajiban atau tugas Semua Pegawai yang diterima di dalam negeri maupun luar negeri dan yang dilakukan dengan sarana elektronik atau tanpa sarana elektronik.
4. Insan PT PLN Energi Gas dan/atau Keluarga bertanggung jawab mencegah dan mengupayakan sistem pencegahan korupsi di lingkungan instansi.
5. Insan PT PLN Energi Gas dan/atau keluarga wajib melakukan penolakan secara sopan dan santun terhadap gratifikasi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Direksi tersebut, serta memberikan penjelasan terkait Peraturan Direksi tersebut kepada pihak pemberi.
6. Insan PT PLN Energi Gas harus melaporkan kepada UPG atas penerimaan, permintaan dan/atau penolakan gratifikasi yang telah dilakukan.

Ketentuan-ketentuan tentang Gratifikasi adalah sebagai berikut:

A. Jenis Gratifikasi


PT PLN Energi Gas telah mengatur dengan membedakan beberapa jenis gratifikasi sebagai berikut:

1. Gratifikasi yang wajib dilaporkan adalah Gratifikasi yang berhubungan dengan jabatan dan berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya, serta merupakan penerimaan dalam bentuk apapun yang diperoleh Insan PT PLN Energi Gas dari pihak-pihak yang diduga memiliki keterkaitan dengan Jabatan penerima atau tidak sah secara hukum, antara lain namun tidak terbatas pada:
 - Diberikan kepada anggota keluarga karena memiliki konflik kepentingan.
 - Penyelenggaraan pernikahan, kelahiran, baptis, khitanan, dan potong gigi, atau upacara adat/agama lain diatas 1 juta rupiah.
 - Penerimaan terkait dengan musibah atau bencana lebih dari Rp 1 juta per pemberi.

- Sesama pegawai pada pisah sambut, pensiun, promosi, dan ulang tahun (tidak berbentuk uang) diatas Rp 300.000 atau dengan total pemberian diatas Rp 1 juta dalam 1 tahun dari pemberi yang sama.
 - Sesama rekan kerja diatas (tidak dalam bentuk uang) Rp 200.000 atau dengan total pemberian diatas Rp 1 juta dalam 1 tahun dari pemberi yang sama Hidangan atau sajian khusus.
 - Prestasi yang diikuti dengan biaya Perusahaan.
 - Seminar kit & alat tulis yang diperoleh dari kegiatan resmi kedinasan seperti rapat, seminar, *workshop*, konferensi, pelatihan atau kegiatan lain sejenis yang khusus.
 - Keuntungan/manfaat yang diterima karena ada konflik kepentingan.
2. Gratifikasi yang tidak wajib dilaporkan adalah Gratifikasi yang berlaku umum, tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku, dipandang sebagai wujud ekspresi keramahan/penghormatan dalam hubungan sosial dalam batasan nilai yang wajar serta pemberian yang berada dalam ranah adat-istiadat, kebiasaan dan norma yang ada dalam masyarakat dalam nilai batas yang wajar, antara lain namun tidak terbatas pada:
- Diberikan karena hubungan keluarga, sepanjang tidak memiliki konflik kepentingan.
 - Penyelenggaraan pernikahan, kelahiran, baptis, khitanan, dan potong gigi, atau upacara adat/agama lain paling banyak dengan batasan nilai pembelian 1 juta rupiah.
 - Penerimaan terkait dengan musibah atau bencana maksimal Rp 1 juta per pemberi.
 - Sesama pegawai pada pisah sambut, pensiun, promosi, dan ulang tahun (tidak berbentuk uang) paling banyak Rp 300.000 dengan total pemberian Rp 1 juta dalam 1 tahun dari pemberi yang sama.
 - Hidangan atau sajian yang berlaku umum.
 - Prestasi yang diikuti dengan biaya sendiri.
 - Seminar kit yang berbentuk seperangkat modul & alat tulis serta sertifikat yang diperoleh dari kegiatan resmi kedinasan seperti rapat, seminar, *workshop*, konferensi, pelatihan atau kegiatan lain sejenis yang berlaku umum.
 - Keuntungan/manfaat yang berlaku umum.
3. Gratifikasi yang terkait kedinasan lainnya yaitu Gratifikasi yang diterima oleh Pegawai dan ditujukan atau diperuntukkan kepada PT PLN Energi Gas, bukan kepada personal yang mewakili PT PLN Energi Gas juga wajib dilaporkan.

B. Pemberian Gratifikasi dibagi sebagai berikut:

1. Pemberian dengan tujuan suap/dianggap suap



Pemberian kepada pegawai negeri atau penyelenggara negara dalam hubungan dengan jabatannya dan berlawanan dengan tugas dan kewajibannya dilarang untuk dilakukan oleh setiap Pegawai sesuai ketentuan pada Perdir Nomor 0004.P/DIR/2024 Pasal (7).

2. Pemberian Gratifikasi Kepada Pihak Ketiga
Pemberian gratifikasi kepada pihak ketiga dapat dilakukan apabila memenuhi ketentuan pada Perdir Nomor 0004.P/DIR/2024 Pasal (7).

C. Perlakuan penerimaan gratifikasi dilakukan dengan cara:

1. Dikembalikan kepada pemberi gratifikasi.
2. Diserahkan kepada Negara.
3. Disumbangkan kepada yayasan/panti sosial kemasyarakatan.

D. Mekanisme Perlindungan Saksi/Pelapor

1. Pelapor yang patuh terhadap ketentuan gratifikasi berhak untuk mendapatkan upaya perlindungan dari PT PLN Energi Gas berupa:
 - a. Perlindungan dari tindakan balasan atau perlakuan yang bersifat administratif kepegawaian yang tidak objektif dan merugikan pelapor seperti namun tidak terbatas pada penurunan *grade*, penurunan penilaian, usulan pemindahan tugas/mutasi atau hambatan karir lainnya.
 - b. Pemindahan tugas/mutasi bagi pelapor dalam hal timbul intimidasi atau ancaman fisik terhadap pelapor.
 - c. Kerahasiaan identitas Pelapor dalam hal diperlukan.
 - d. Perlindungan atas keamanan pribadi, keluarga dan harta benda berkaitan dengan laporan Gratifikasi.
 - e. Bantuan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan PT PLN Energi Gas.
2. Upaya perlindungan sebagaimana dimaksud dalam butir 1 di atas diberikan dalam hal:
 - a. Adanya intimidasi, ancaman, pendiskreditan atau perlakuan yang tidak lazim lainnya baik dari pihak internal maupun eksternal.
 - b. Pelapor menyampaikan permohonan secara tertulis kepada Direktur Keuangan dan Sumber Daya Manusia.


E. Pelanggaran terhadap Pedoman Pengendalian Gratifikasi

Pelanggaran terhadap ketentuan dalam Pedoman Pengendalian Gratifikasi ini akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di PT PLN Energi Gas.

F. Pemberian Donasi

PT PLN Energi Gas memberikan donasi hanya terkait dengan tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungan sekitarnya dan donasi tersebut tidak terkait





dengan politik atau untuk mempengaruhi kepentingan bisnis Perseroan. Segala donasi yang diberikan oleh PT PLN Energi Gas dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karenanya PT PLN Energi Gas mengharuskan setiap pemberian donasi yang bertujuan untuk membantu senantiasa dilakukan melalui pengajuan proposal kepada Pejabat yang berwenang. Donasi untuk tujuan lain hanya boleh dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



BAB VI

KOMITMEN, KEPEDULIAN, DAN PARTISIPASI TERHADAP PENGELOLAAN KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA, KEAMANAN, DAN LINGKUNGAN

PT PLN Energi Gas berkomitmen “Tidak Ada yang Lebih Penting dari Jiwa Manusia”, artinya PT PLN Energi Gas:

1. Meyakini bahwa perlindungan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) kepada seluruh pegawai PT PLN Energi Gas dan mitra kerja merupakan prioritas tertinggi dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan,
2. Menjalankan Budaya Peduli, Taat, dan Tanggap dalam mendukung pelaksanaan perlindungan K3, yaitu:
 - a. Peduli artinya seluruh pegawai mulai dari manajemen puncak selaku *role model* hingga pegawai di lapangan pada unit terkecil beserta seluruh pegawai mitra kerja PT PLN Energi Gas berkomitmen dan bertanggung jawab secara berkesinambungan untuk memastikan nilai dan aspek K3 menjadi bagian tidak terpisahkan dari seluruh proses bisnis.
 - b. Taat artinya setiap pekerja di PT PLN Energi Gas mematuhi regulasi, prosedur, dan instruksi kerja yang berlaku sesuai dengan urutan pekerjaan yang telah ditetapkan dan disahkan.
 - c. Tanggap artinya setiap pekerja di PT PLN Energi Gas proaktif dalam pengambilan keputusan/kebijakan K3 dengan cepat dan tepat terhadap *unsafe action* dan *unsafe condition* berdasarkan data K3 (termasuk evaluasi akar masalah), identifikasi bahaya, penilaian bahaya, dan pengendalian risiko, serta melakukan *continuous improvement* secara aktif.
3. Menjalankan komitmen untuk menghentikan sementara pekerjaan jika ditemukan ketidaksesuaian K3 pada setiap pekerjaan dengan menerapkan mekanisme SWA (*Stop Working Authority*), dan;
4. Menjadikan aspek K3 sebagai suatu kebutuhan dalam melaksanakan aktivitas dan bukan hanya sekedar pemenuhan terhadap peraturan semata.

Hal tersebut di atas merupakan perwujudan dari tata nilai AKHLAK Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif dalam upaya membangun Budaya K3 di Perusahaan.

Di sisi aspek lingkungan, PT PLN Energi Gas terus berkomitmen agar setiap aktivitas pelaksanaan kegiatan usaha merupakan aktivitas yang ramah lingkungan dengan berperan aktif secara berkesinambungan dan berkelanjutan mematuhi peraturan lingkungan hidup yang berlaku, melakukan pelestarian lingkungan hidup dengan pengelolaan sumber daya alam secara efisien serta berusaha mencegah terjadinya pencemaran terhadap lingkungan yang berasal dari proses maupun hasil akhir dari pelaksanaan kegiatan usaha yang dilakukan oleh Perusahaan.



BAB VII

KESEMPATAN YANG SAMA UNTUK MENDAPATKAN PEKERJAAN DAN PROMOSI

PT PLN Energi Gas menjunjung tinggi kesetaraan dan keberagaman dalam berkarir untuk mendukung kemajuan dan kesuksesan Perusahaan. Diawali dengan memberikan kesempatan yang sama untuk menjadi pegawai PT PLN Energi Gas melalui rekrutmen dan seleksi pegawai secara profesional untuk mendapatkan yang terbaik guna memudahkan dalam mempersiapkan untuk menjadi pemimpin Perusahaan. Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama dalam mengembangkan keterampilan dan bakatnya. PT PLN Energi Gas terus-menerus melakukan pemetaan dan *assessment*, pemilihan dan penetapan *talent* yang selanjutnya dikembangkan sesuai kebutuhan masing-masing guna mempersiapkan suksesi jabatan yang dirangkai dalam Program *Talent Pool* dan Manajemen Suksesi Jabatan.

Setiap Atasan wajib melakukan pembinaan karir bawahannya dan mempersiapkan suksesor yang kelak harus mampu menjadi penerus dalam jabatan-jabatan tertentu untuk mengendalikan perusahaan. Pengelola *Human Capital Management* mempersiapkan data *talent* dan suksesor dengan *tools* yang diperlukan.

Pemilihan dan penempatan pegawai menjadi pejabat dilakukan melalui pendekatan profesional berdasarkan potensi, kompetensi, rekam jejak (*integritas* dan *success story*) dan *traits/resilience*/daya tahan dan daya juang serta memperhatikan kesesuaian profil individu (*personality character*) dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Semua pegawai PT PLN Energi Gas mendapat kesempatan yang sama dalam mendapatkan pengembangan individu guna memenuhi kebutuhan kompetensi jabatan melalui pembelajaran, penugasan dan kegiatan lain yang didukung dengan standar, prosedur dan ketentuan internal perusahaan dalam Sistem Pembelajaran. Sistem Pembelajaran ini digunakan sebagai acuan untuk memelihara, meningkatkan dan mengembangkan kualitas pegawai PT PLN Energi Gas guna memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan (*stakeholder*). Tujuan Sistem Pembelajaran ini untuk mendapatkan pegawai yang profesional, berintegritas, bersemangat, berdaya tahan dan daya juang tinggi guna mendukung peningkatan nilai korporasi yang berkelanjutan serta menjadikan PT PLN Energi Gas pilihan bagi pencari kerja.



BAB VIII INTEGRITAS LAPORAN KEUANGAN

A. Kebijakan Akuntansi dan Keuangan

PT PLN Energi Gas memiliki sistem/kebijakan akuntansi yang memadai yang digunakan sebagai pedoman untuk pengakuan, pengukuran dan penyajian setiap transaksi keuangan yang terjadi. PT PLN Energi Gas menjamin bahwa semua transaksi keuangan yang terjadi telah dicatat sesuai dengan kebijakan akuntansi perseroan. Seluruh transaksi keuangan yang terjadi mendapat otorisasi dari manajemen yang menyatakan bahwa:

1. Manajemen bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian Laporan Keuangan.
2. Laporan Keuangan telah disusun dan disajikan sesuai dengan Prinsip Akuntansi yang Berlaku Umum (PABU) di Indonesia.
3. Semua informasi dalam Laporan Keuangan telah dimuat secara lengkap dan benar.
4. Laporan keuangan tidak mengandung informasi atau fakta material yang tidak benar serta tidak menghilangkan informasi atau fakta material.

PT PLN Energi Gas memastikan bahwa semua kebijakan dan peraturan yang terkait dengan akuntansi merujuk pada Prinsip Akuntansi yang berlaku Umum (PABU) di Indonesia telah diterapkan secara konsisten yang meliputi:

1. Standar Akuntansi Keuangan yang dikeluarkan oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan - Ikatan Akuntansi Indonesia (DSAK-IAI) yang meliputi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) dan Interpretasi Standar Akuntansi Keuangan (ISAK).
2. Standar Akuntansi Keuangan yang dikeluarkan oleh Dewan Standar Akuntansi Syariah - Ikatan Akuntan Indonesia (DSAS-IAI).
3. Undang-Undang Republik Indonesia terkait Perpajakan yang Berlaku
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia dan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia terkait dengan Perpajakan yang berlaku
5. Keputusan Menteri Keuangan dan Direktur Jenderal Pajak yang terkait dengan Perpajakan yang berlaku.

PT PLN Energi Gas mempunyai komitmen untuk mengungkapkan semua informasi relevan (*full disclosure*) dalam Laporan Keuangan kepada semua pihak yang berkepentingan secara adil dan transparan berdasarkan Prinsip Akuntansi yang Berlaku Umum (PABU) di Indonesia, sehingga para pengguna Laporan keuangan akan dapat menggunakan informasi yang diungkapkan dalam Laporan Keuangan dalam proses pengambilan keputusan.



B. Transaksi Afiliasi

Pada umumnya transaksi perseroan dengan pihak-pihak terafiliasi berdasarkan prinsip kesetaraan (*arms length relationship*) sehingga kepentingan pemegang saham minoritas serta perseroan tidak dirugikan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PT PLN Energi Gas selalu mengungkapkan transaksi yang signifikan dengan pihak-pihak terafiliasi dalam Catatan Atas Laporan Keuangan (CLAK) sesuai dengan ketentuan Prinsip Akuntansi yang Berlaku Umum (PABU) di Indonesia.

BAB IX

PENGUNGKAPAN DAN KETERBUKAAN INFORMASI

Pengungkapan informasi secara lengkap, akurat dan tepat waktu merupakan salah satu prinsip dasar transparansi dalam GCG. Merujuk pada Peraturan Direksi Nomor 0051.P/DIREG/2024 tentang Pelayanan, Pengungkapan dan Keterbukaan Informasi Publik, asas keterbukaan Informasi Publik adalah:


1. Setiap informasi Publik bersifat terbuka dan dapat diakses oleh setiap Pengguna Informasi Publik.
2. Informasi publik yang dikecualikan bersifat ketat dan terbatas.
3. Informasi publik harus dapat diperoleh dengan cepat, tepat waktu, biaya ringan dan cara sederhana.
4. Informasi publik yang dikecualikan bersifat rahasia sesuai UU, kepatutan dan kepentingan umum yang setelah dipertimbangkan bahwa menutup lebih besar manfaatnya daripada membukanya atau sebaliknya.

Adapun tujuan pengaturan keterbukaan Informasi Publik adalah:

1. Mewujudkan pelayanan informasi publik yang transparan, efektif, efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan.
2. Terwujudnya penyelenggaraan pelayanan informasi publik yang layak sesuai asas-asas umum pemerintahan dan korporasi.
3. Menuju layanan informasi yang berkualitas.
4. Terwujudnya perlindungan dan kepastian hukum dalam penyelenggaraan pelayanan informasi publik.

PT PLN Energi Gas menetapkan pengelolaan informasi publik dengan menunjuk Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi. PT PLN Energi Gas menetapkan informasi-informasi tertentu sebagai informasi rahasia. Informasi yang termasuk rahasia adalah informasi non publik, yaitu informasi yang oleh PT PLN Energi Gas belum diungkapkan atau belum tersedia secara umum bagi publik. Informasi lain yang termasuk rahasia adalah informasi pribadi Pekerja. Data-data pribadi harus ditangani secara bertanggung jawab serta dijaga ketat kerahasiaannya, dan hanya digunakan untuk tujuan yang semestinya. Perusahaan juga mengatur data-data yang tidak masuk dalam kategori informasi publik diantaranya adalah Dokumen Kontrak sesuai jangka waktu kontrak, data kepegawaian dan data aset.

Setiap Pekerja harus bertindak hati-hati agar tidak membocorkan kerahasiaan informasi tersebut, baik disengaja maupun tidak disengaja. Pekerja harus memeriksa agar setiap kertas kerja dan dokumen yang dibuat, difotokopi, difax, disimpan dan dibuang telah mempertimbangkan resiko akan kemungkinan pihak yang tidak berwenang memiliki akses terhadap informasi tersebut. Seluruh pegawai wajib memperlakukan informasi yang bersifat rahasia (*confidential*) yang diperolehnya



dalam menjalankan tugasnya dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Pengungkapan informasi penting milik PT PLN Energi Gas kepada *stakeholders* hanya dapat dilakukan oleh pejabat yang berwenang sesuai kapasitasnya atau dilakukan dengan persetujuan tertulis dari Direksi yang memberikan wewenang kepada Pejabat Pengelola Informasi Publik.
2. Pegawai tidak mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia kepada *stakeholders* yang tidak berhak mengetahui informasi tersebut, baik selama maupun setelah berhenti bekerja pada PT PLN Energi Gas.
3. Insan PT PLN Energi Gas hanya dapat mengungkapkan informasi penting kepada *stakeholders* setelah mendapat izin dari pejabat perusahaan yang berwenang atau atas perintah pengadilan.
4. Insan PT PLN Energi Gas dilarang mendiskusikan suatu informasi yang bersifat rahasia dari PT PLN Energi Gas kepada pihak keluarga (istri/suami, anak dan keluarga lainnya) atau kepada pegawai Perseroan lain yang tidak seharusnya mengetahui informasi tersebut.
5. Insan PT PLN Energi Gas yang berhenti bekerja agar menyerahkan seluruh data yang dimiliki kepada PT PLN Energi Gas.

BAB X

WHISTLEBLOWING SYSTEM

Whistleblowing System (Sistem Pengaduan Pelanggaran) pada PT PLN Energi Gas berpedoman pada Peraturan Direksi PT PLN Energi Gas Nomor 0006.P/DIR/2024 yang mengatur ketentuan terkait sistem yang digunakan untuk menampung, mengolah, menindaklanjuti dan membuat pelaporan atas informasi yang disampaikan oleh Pelapor mengenai Tindakan Fraud dan/atau Pelanggaran yang terjadi di PT PLN Energi Gas.

PT PLN Energi Gas memberikan perlindungan atas tindakan balasan dari telapor atau lembaga. PT PLN Energi Gas memberikan jaminan perlindungan dan kerahasiaan terhadap setiap pelapor pengaduan/pengungkapan meliputi:

1. Kerahasiaan identitas pelapor (nama, alamat, nomor telepon, faksimili, email, unit kerja, dll).
2. Perlindungan atas tindakan balasan dari telapor atau lembaga.

Perlindungan tersebut meliputi perlindungan dari tekanan, penundaan, kenaikan pangkat/jabatan, pemecatan, gugatan hukum, harta benda hingga tindakan fisik. Perlindungan tersebut tidak hanya berlaku bagi pelapor akan tetapi dapat diperluas sampai dengan anggota keluarga pelapor.

Program *Whistleblowing System* bukan ditujukan untuk mencari kesalahan pegawai namun menumbuhkan kesadaran pada setiap pegawai untuk melakukan pencegahan pelanggaran terhadap disiplin perusahaan, kode etik, dan penyalahgunaan wewenang yang dapat merugikan Perusahaan.



BAB XI

PERLINDUNGAN HARTA PERUSAHAAN

Segenap pegawai senantiasa melindungi dan memanfaatkan aset properti PT PLN Energi Gas secara efisien dengan:

1. Menggunakannya sesuai jabatan, kewenangan dan lingkup pekerjaan yang sedang dilaksanakan.
2. Menggunakan sesuai dengan peruntukannya dan menjaga keutuhan serta fungsinya dan menghindari penggunaan di luar kepentingan Perseroan.
3. Menjaga dan mengamankan harta PT PLN Energi Gas dari kerusakan, kehilangan dan klaim oleh pihak ketiga.
4. Mendayagunakan aset properti PT PLN Energi Gas secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menyerahkan kembali aset properti PT PLN Energi Gas yang berada di bawah kendalinya setelah masa tugas berakhir.

BAB XII KEGIATAN SOSIAL DAN POLITIK

Kegiatan Politik

Seluruh pegawai memiliki hak asasi untuk berkumpul, berserikat, berorganisasi dan menyalurkan aspirasi politik dan sosialnya. PT PLN Energi Gas tidak memaksa, mempengaruhi atau mengarahkan partisipasi individu dalam berkontribusi di bidang politik. PT PLN Energi Gas menghargai hak setiap pegawai untuk menggunakan hak-hak politiknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun demikian, PT PLN Energi Gas memberi batasan keterlibatan kepada segenap pegawai dalam aktivitas politik dan sosial, yakni:

1. Wajib menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya, bertindak dan bersikap profesional serta netral.
2. Pegawai dilarang menjadi anggota dan terlibat secara langsung dalam partai politik.
3. Tidak diperkenankan menjadi pengurus partai politik.
4. Dilarang menggunakan jabatan, aset, maupun fasilitas PT PLN Energi Gas untuk mendukung aktivitas dan kepentingan politik tertentu.
5. Dilarang menggunakan atribut partai atau organisasi sosial kemasyarakatan dalam lingkungan kerja PT PLN Energi Gas.
6. Pegawai yang ingin aktif menjadi anggota dan/atau pengurus dari suatu partai politik, dan/atau anggota dewan legislatif harus mengundurkan diri sebagai Pekerja PT PLN Energi Gas.

Kegiatan Sosial

Perseroan menyadari pentingnya hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar terlebih dengan kehadiran PT PLN Energi Gas menjadi pengalir *mid-stream* gas, yang memanfaatkan sumber daya alam. Pegawai menjunjung tinggi nilai-nilai komunitas dimana perseroan beroperasi. Sebagai bagian dari warga masyarakat secara umum PT PLN Energi Gas menghargai hak Pegawai untuk terlibat dalam aktivitas sosial, dengan beberapa penekanan terkait dengan aktivitas sosial, yaitu :

1. Dapat mengikuti kegiatan sosial sepanjang tidak mengganggu pekerjaan atau jam kerja yang bersangkutan atau mengakibatkan pertentangan kepentingan PT PLN Energi Gas.
2. Aktivitas sosial yang dilakukan sedapat mungkin memberikan nilai dan citra positif bagi PT PLN Energi Gas.
3. Aktivitas sosial yang dilakukan tidak berpengaruh terhadap konsentrasi kerja serta tetap memprioritaskan tugas dan tanggung jawab sebagai Pekerja.
4. Kegiatan sosial dan organisasi yang diikuti adalah kumpulan yang diakui oleh Pemerintah.

BAB XIII

ETIKA TERKAIT DENGAN *STAKEHOLDER*

PT PLN Energi Gas mengatur Etika Kepemimpinan, hubungan dengan Pelanggan, hubungan dengan Mitra Kerja, 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.

A. Kepemimpinan PT PLN Energi Gas


Sebagai seorang pemimpin, pegawai harus menginspirasi dan memberikan keteladanan perilaku sesuai dengan tata nilai yang berlaku di Perusahaan serta memelopori pembaharuan dan modernisasi perusahaan melalui pemikiran *out of the box*. Selain itu juga harus dapat memastikan semua unsur Perusahaan bekerja sama secara sinergis guna mendapatkan kinerja unggul dan meningkatkan pelayanan publik. pegawai sebagai pemimpin harus membina kader, mengembangkan kompetensi dan karir pegawai dan juga dapat mengantisipasi kondisi *turbulence* dan lingkungan yang selalu berubah dengan gesit (*agility*) dan fleksibel. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai sebagai pemimpin berorientasi pada bisnis yang mengedepankan keberlanjutan perusahaan, menjaga citra perusahaan serta meningkatkan nilai perusahaan (*value added*).

B. Sikap Korporasi terhadap Hubungan Konsumen

Seluruh pegawai mengutamakan kepuasan dan menjaga kepercayaan konsumen serta menjalin komunikasi edukatif yang sehat, ramah, adil, jujur, dan tidak menyesatkan. Seluruh pegawai memiliki pengetahuan terkait produk dan layanan perusahaan dan proaktif memberikan informasi terkini yang dibutuhkan konsumen. Pegawai juga berkomitmen untuk memenuhi standar mutu pelayanan terbaik, sesuai standar mutu pelayanan yang telah disepakati dan menegakkan integritas layanan publik. Seluruh pegawai terus berusaha memperbaiki proses layanan untuk memenuhi hak konsumen dengan cara memberikan solusi yang saling menguntungkan antara konsumen dan Perusahaan. Seluruh pegawai memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen tanpa membedakan latar belakang konsumen, tanpa pamrih dengan berorientasi pada kepentingan perusahaan.

C. Hubungan dengan Mitra Kerja/Pemasok

Dalam menjalin relasi dengan mitra kerja/pemasok, pegawai selalu mengutamakan kepentingan perusahaan dan melakukan penilaian secara objektif, transparan dan akuntabel baik dalam proses perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi pekerjaan mitra kerja/pemasok. Dalam berinteraksi dengan mitra kerja/pemasok, pegawai senantiasa berpedoman pada ketentuan-ketentuan yang berlaku.



pegawai menjalin komunikasi secara jujur dan efektif dengan tetap menjaga kerahasiaan data dan informasi serta selalu berusaha menjalin kerja sama yang saling menguntungkan. Seluruh pegawai berkomitmen untuk memenuhi hak dan kewajiban serta apabila terdapat penyimpangan dari perjanjian kontrak kerja sama, PT PLN Energi Gas memberikan sanksi sesuai dengan kesepakatan. Selain hal itu, dalam menjalin hubungan dengan mitra kerja/pemasok, seluruh pegawai menghindari penilaian yang bersifat subjektif dan diskriminatif serta hal-hal yang menyebabkan munculnya konflik kepentingan.

D. Hubungan dengan Pesaing

Dalam menjalin hubungan dengan pesaing, pegawai melakukan persaingan yang sehat dengan mengandalkan keunggulan produk dan pelayanan. Berkaitan dengan hal itu, seluruh pegawai selalu menjaga kerahasiaan data dan informasi perusahaan. Seluruh pegawai memandang pesaing sebagai pemicu peningkatan diri untuk menjadi lebih baik. Selain itu, seluruh pegawai berkomitmen untuk bertindak secara profesional dalam kaitannya menjalin hubungan dengan pesaing. Pegawai juga menghindari melakukan persekongkolan dengan pihak pesaing untuk merugikan perusahaan.


E. Hubungan dengan Investor

Pegawai melakukan usaha agar dapat memilih investor yang terpercaya, kredibel dan bertanggung jawab dengan melakukan analisis secara komprehensif selanjutnya membuat perjanjian kerja yang saling menguntungkan dan berorientasi pada peningkatan nilai perusahaan (*value added*). Pegawai berkomitmen untuk menjaga kepercayaan investor dan memberikan peluang yang sama kepada semua calon investor. Pegawai selalu menjalin komunikasi secara jujur dan efektif dengan tetap menjaga kerahasiaan data dan informasi serta menyediakan informasi yang aktual, akurat dan prospektif.

F. Hubungan dengan Pemerintah

PT PLN Energi Gas turut berperan dalam memberikan dukungan dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian nasional dan dalam membangun sinergi antar PLN Grup dan antar BUMN. PT PLN Energi Gas berkomitmen untuk meningkatkan secara optimal dan berkesinambungan nilai pemegang saham (*shareholder value*) melalui tingkat laba dan tingkat pertumbuhan yang ditetapkan pemerintah sebagai pemegang saham serta menyajikan laporan keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip pelaporan keuangan yang berlaku. PT PLN Energi Gas senantiasa memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan yang diperlukan dalam pengambilan keputusan pemerintah yang dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan dan peningkatan perekonomian nasional. PT PLN Energi Gas berupaya untuk mendukung program dan menjaga kepercayaan Pemerintah dengan selalu membina hubungan yang harmonis dan konstruktif. *pegawai*





bertindak secara profesional dan menyediakan laporan data secara benar dan akurat dengan memperhatikan ketentuan Perusahaan dan bukan untuk kepentingan pribadi.

G. Hubungan dengan Masyarakat

Seluruh pegawai memelihara dan mengembangkan hubungan baik dengan masyarakat. Salah satu bentuk usaha PT PLN Energi Gas dalam hal ini adalah dengan melaksanakan program Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) dan memberi bantuan masyarakat yang membutuhkan. PT PLN Energi Gas juga berkomitmen untuk menghormati tata nilai daerah dan menjaga kelestarian serta kebersihan lingkungan dimana pegawai hadir.

H. Hubungan dengan Media Massa

Dalam menjalin hubungan dengan media massa, pegawai menjaga dan mengutamakan citra Perusahaan dengan memberikan informasi yang aktual, relevan dan berimbang serta menerima dan menindaklanjuti kritik-kritik membangun dengan memperhatikan aspek risiko dan biaya. PT PLN Energi Gas juga senantiasa membina hubungan baik dan proaktif dalam rangka mensosialisasikan peran, kebijakan dan keberhasilan Perusahaan.

I. Hubungan dengan Organisasi Profesi/Institusi Pendidikan

Dalam menjalin hubungan dengan organisasi profesi/institusi pendidikan, PT PLN Energi Gas menjalin kerjasama secara berkelanjutan untuk memperoleh informasi tentang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. PT PLN Energi Gas menerapkan standar-standar dan sertifikasi yang disepakati bersama. Selain itu, PT PLN Energi Gas juga memberikan kesempatan yang sama kepada organisasi profesi/institusi pendidikan dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat.

J. Hubungan dengan Penegak Hukum

Pegawai menjaga dan mengutamakan kepentingan Perusahaan serta bertindak secara objektif, transparan dan taat aturan. PT PLN Energi Gas senantiasa menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga penegak hukum dalam upaya menjaga keamanan dan keselamatan aset Perusahaan serta optimalisasi penegakan hukum. Disamping itu, PT PLN Energi Gas juga melaksanakan program konsultatif dan bantuan hukum sesuai peraturan yang berlaku.



BAB XIV

MEKANISME PENEGAKAN PEDOMAN PERILAKU TERMASUK PELAPORAN ATAS PELANGGARAN

Penerapan Pedoman Perilaku ini menjadi tanggung jawab seluruh Seluruh Insan PT PLN Energi Gas. Dewan Komisaris dan Direksi bertanggung jawab atas penerapan Pedoman Perilaku ini di lingkungan perusahaan.

Pihak-pihak yang Wajib Melaksanakan Pedoman Perilaku PT PLN Energi Gas :


- a. Direksi, Dewan Komisaris, seluruh Pegawai.
- b. Pihak ketiga (konsultan, pemasok, mitra kerja dan kontraktor).

Pegawai wajib menjalankan Pedoman Perilaku, memahami kebijakan PT PLN Energi Gas dan berkomitmen terhadap integritas dan menghindari pelanggaran. Memahami kebijakan PT PLN Energi Gas:

- a. Pahami kebijakan perusahaan.
- b. Pelajari rincian kebijakan.
- c. Bila ada pertanyaan mengenai kebijakan agar menghubungi Pejabat terkait pengungkapan masalah:
 - a) Segera ungkapkan bila ada potensi atau tindakan pelanggaran terhadap kebijakan PT PLN Energi Gas.
 - b) Laporkan sesuai prosedur yang berlaku.

Kewajiban Pemimpin terhadap Pedoman Perilaku:

- a. Bertanggung jawab atas terwujudnya penerapan Pedoman Perilaku dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan yang menyadarkan pegawai atas tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Mendorong terbangunnya perilaku etis dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapai kinerja individu dan kinerja perusahaan yang terbaik.
- c. Mencegah terjadinya masalah kepatuhan:
 - Sosialisasikan kebijakan yang berlaku;
 - Sediakan Fasilitas Informasi untuk memahami semua kebijakan yang berlaku;
 - Atasan Langsung wajib melakukan pembinaan disiplin Pegawai yang menjadi tanggungjawabnya secara langsung.
- d. Mendeteksi permasalahan
 - Mengembangkan sistem pengaduan yang efektif.
 - Mengontrol secara berkala untuk meminimalkan pelanggaran.
- e. Merespon permasalahan
 - Melakukan tindakan koreksi.
 - Memberikan penghargaan kepada pegawai yang menjadi teladan di tempat kerja.
 - Memberikan hukuman bagi yang melanggar.
 - Melaporkan sesuai prosedur yang berlaku.



Sosialisasi dilakukan sebagai upaya untuk memperkenalkan, menyebarluaskan informasi mengenai Pedoman Perilaku kepada seluruh pegawai maupun pihak eksternal PT PLN Energi Gas dengan tujuan agar setiap individu paham dan mengerti serta dapat mengimplementasikan pedoman ini. Sosialisasi ini merupakan tahapan penting dari penerapan Pedoman Perilaku. PT PLN Energi Gas berkomitmen untuk melaksanakan sosialisasi secara efektif dan menyeluruh dengan ketentuan hal-hal sebagai berikut:

- a. Melakukan sosialisasi Pedoman Perilaku kepada seluruh Pegawai PT PLN Energi Gas dan pihak eksternal PT PLN Energi Gas serta melakukan penyegaran secara berkala.
- b. Setiap Pegawai dapat mengakses Pedoman Perilaku melalui www.plnenergigas.co.id
- c. Setiap *stakeholders* dapat mengakses Pedoman Perilaku melalui www.plnenergigas.co.id ;
- d. Melakukan evaluasi atas pencapaian atau pemahaman kepada pegawai baik pada masa orientasi maupun masa bekerja.
- e. Mengkaji secara berkala terhadap Pedoman Perilaku dalam rangka mengembangkan Pedoman Perilaku dan jika diperlukan dapat dijabarkan lebih lanjut dalam berbagai kebijakan dan Peraturan PT PLN Energi Gas.



BAB XV PELANGGARAN DAN SANKSI

Seluruh pegawai yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di PT PLN Energi Gas. Jenis sanksi dan mekanisme pemberian sanksi mengacu kepada peraturan kepegawaian yang berlaku di PT PLN Energi Gas.

Selanjutnya terkait dengan pelaporan, penanganan dan penegakan pelanggaran, PT PLN Energi Gas mengembangkan sistem pelaporan pelanggaran yang diatur dalam Pengelolaan *Whistle Blowing System*.