2021 Laporan Tahunan
Annual Report

haleyora power

Mengelola Tantangan, Memastikan Masa Depan

Managing Challenges, Ensuring the Future

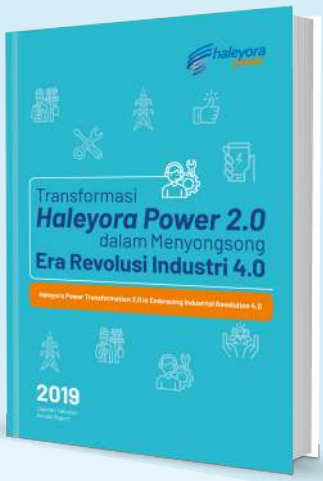
KESINAMBUNGAN TEMA
Theme Continuity

Haleyora Luar Biasa
Magnificent Haleyora

Pada tahun 2020, PT Haleyora Power (HP) melakukan Transformasi HP yang merupakan penyelarasan dengan program Transformasi PLN sebagai perusahaan induk yang memiliki aspirasi *green, lean, innovative* dan *customer focused*. Sejalan dengan transformasi PLN, sebagai anak perusahaan PLN, Haleyora Power menghadapi berbagai tantangan dalam perjalanan transformasi menuju ekselen, namun kami tetap kokoh melewatinya demi memberikan sumbangsih terbaik bagi Indonesia. Penyelarasan strategi dengan *holding* merupakan aspirasi jangka panjang bagi Perusahaan untuk mewujudkan visi menjadi *trend setter* dan pemimpin bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak pada operasi dan pemeliharaan dibidang transmisi dan distribusi di wilayah Indonesia maupun Asia Tenggara.

In 2020, the Company completed the HP Transformation, which aligns with the PLN Transformation programme as a holding company with green, lean, innovative, and customer-centric aspirations focused. In line with the PLN transformation, as a subsidiary of PLN, Haleyora Power faced challenges in its transformation journey towards excellence, however we remain strong to get through it in order to deliver the best contribution to Indonesia. Aligning strategy and holding is a long-term goal of the Company in order to achieve its ambition of being a trend setter and leader among businesses involved in transmission and distribution operations and maintenance in Indonesia and Southeast Asia.

Transformasi Power 2.0 dalam Menyongsong Era Revolusi Industri 4.0
Power 2.0 Transformation in Support Industrial Revolution Era 4.0



Tahun 2019 menjadi salah satu tonggak penting dalam perjalanan usaha PT Haleyora Power. Berbagai tantangan di masa transisi secara bertahap telah teratasi. Keunggulan operasi didukung oleh upaya efisiensi dan optimalisasi sumber daya yang dimiliki menghasilkan pertumbuhan pangsa pasar dan pencapaian performa keuangan yang melampaui ekspektasi. Setiap tantangan yang dihadapi adalah bagian dari dinamika usaha yang memotivasi kami untuk lebih baik lagi dalam menjaga nilai-nilai integritas dan profesionalisme serta senantiasa beroperasi dengan praktik tata kelola korporasi terbaik. Dengan fundamental yang kuat, PT Haleyora Power siap mengembangkan peran dari *service provider* menjadi *asset operator* untuk meraih pertumbuhan di masa depan.

The year 2019 was a crucial milestone in PT Haleyora Power's business journey. Challenges in the transition period were gradually resolved. Operational excellence supported by efficiency and optimization of available resources resulted in market share growth and achievement of exceptional financial performance. Every challenge that we encounter is part of the business dynamics that motivates us to perform better in maintaining the values of integrity and professionalism and to continue operating with the best corporate governance practices. With strong fundamentals, PT Haleyora Power is ready to develop the role of a service provider to become an asset operator in order to achieve future growth.

Penjelasan Tema
Theme Explanation

Mengelola Tantangan, Memastikan Masa Depan

Managing Challenges, Ensuring the Future

2021
Laporan Tahunan
Annual Report

Pemulihan di tahun 2021 terus berlanjut setelah terimbas dari dampak pandemi yang mempengaruhi kinerja hampir seluruh sektor bisnis, termasuk Perusahaan. Pandemi Covid-19 yang sempat menghantam Indonesia, tidak menjadi halangan bagi Haleyora Power untuk terus memperkuat diri, menjadi tangguh dan kembali bangkit.

Serangkaian program strategis yang dilakukan di tahun 2021 antara lain adalah peningkatan kepuasan pelanggan, peningkatan kualitas layanan dan proses bisnis, peningkatan pendapatan, peningkatan kesehatan finansial Perusahaan, penguatan bisnis inti melalui *Operational Excellence*, dan penguatan organisasi & *Human Capital*. Penerapan program tersebut selaras dengan program Transformasi PLN sebagai perusahaan induk dengan aspirasi *green, lean, innovative* dan *customer focused*.

Penerapan strategi yang tepat dan konsisten di sepanjang tahun 2021 telah mendorong Perusahaan berhasil mengelola tantangan yang ada dan mencatatkan pertumbuhan kinerja yang lebih baik, sehingga memastikan masa depan lebih berkelanjutan.

The recovery in 2021 continued after being affected by the impact of the pandemic that affected the performance of almost all business sectors, including the Company. The Covid-19 pandemic that once hit Indonesia did not become an obstacle for Haleyora Power to continue to strengthen itself, become resilient and get back up again.

A series of strategic programs carried out in 2021 include increasing customer satisfaction, improving service quality and business processes, increasing revenue, improving the Company's financial health, strengthening core business through Operational Excellence, and strengthening organization & Human Capital. The implementation of the program is in line with PLN's Transformation program as a holding company with green, lean, innovative and customer focused aspirations.

The implementation of the right and consistent strategy throughout 2021 has driven the Company to successfully manage the existing challenges and record better performance growth, thereby securing a more sustainable future.

DAFTAR ISI
Table of Contents

1 PENDAHULUAN
Introduction

IKHTISAR KINERJA Performance Highlights	10
IKHTISAR KEUANGAN Financial Highlights	11
IKHTISAR OPERASIONAL Operational Highlights	14
IKHTISAR SAHAM Stock Highlights	16
IKHTISAR EFEK LAINNYA Other Securities Highlights	16
SERTIFIKASI Certification	17
PERISTIWA PENTING Significant Events	18

2 LAPORAN MANAJEMEN
Management Report

LAPORAN DEWAN KOMISARIS Board of Commissioners' Report	26
LAPORAN DIREKSI Board of Directors' Report	34
SURAT PERNYATAAN DEWAN KOMISARIS TENTANG TANGGUNG JAWAB ATAS LAPORAN TAHUNAN 2021 PT HALEYORA POWER Statement of the Board of Commissioners About the Responsibilities of the 2021 Annual Report of PT Haleyora Power	44
SURAT PERNYATAAN DIREKSI TENTANG TANGGUNG JAWAB ATAS LAPORAN TAHUNAN 2021 PT HALEYORA POWER Statement of the Board of Directors about the Responsibilities of the 2021 Annual Report of PT Haleyora Power	45

3 PROFIL PERUSAHAAN
Company Profile

INFORMASI UMUM PERUSAHAAN General Information of the Company	50
JEJAK LANGKAH Milestones	52
RIWAYAT SINGKAT PERUSAHAAN The Company at a Glance	54
BIDANG USAHA Business Line	56
LOGO PERUSAHAAN Company's Logo	59
MOTO PERUSAHAAN Company's Motto	60
TUJUAN, SASARAN DAN STRATEGI PERUSAHAAN Company's Objectives, Targets, and Strategies	60
VISI DAN MISI PERUSAHAAN Company's Vision and Mission	64
BUDAYA PERUSAHAAN Corporate Culture	66
STRUKTUR ORGANISASI Organisational Structure	68
SUSUNAN DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI Composition of the Board of Commissioners and Board of Directors	70
PROFIL DEWAN KOMISARIS Profile of the Board of Commissioners	71
PROFIL DIREKSI Profile of the Board of Directors	73
STRUKTUR DAN KOMPOSISI PEMEGANG SAHAM Structure and Composition of Shareholders	76
PROFIL PEMEGANG SAHAM UTAMA/PENGENDALI Profile of Main/Controlling Shareholder	77
KRONOLOGIS PENCATATAN SAHAM Chronology of Share Listing	79
KRONOLOGIS PENCATATAN EFEK LAINNYA Chronology of Other Securities Listing	79
STRUKTUR GRUP PERUSAHAAN Company Group Structure	79
ENTITAS ANAK DAN ENTITAS ASOSIASI Subsidiaries and Affiliated Entities	80

LEMBAGA DAN/ATAU PROFESI PENUNJANG PERUSAHAAN 80
The Company's Supporting Institution and/or Profession

WILAYAH OPERASI 82
Operational Map

4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN MANAJEMEN
Management Discussion and Analysis

TINJAUAN INDUSTRI 86
Industry Overview

TINJAUAN KINERJA OPERASIONAL 89
Operational Performance Highlights

ASPEK PEMASARAN DAN PANGSA PASAR 99
Marketing Aspects and Market Share

PROSPEK USAHA 101
Business Prospect

TINJAUAN KEUANGAN 103
Financial Review

LAPORAN POSISI KEUANGAN KONSOLIDASIAN 103
Consolidated Statement of Financial Position

LAPORAN LABA RUGI DAN PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN KONSOLIDASIAN 110
Consolidated Statement of Profit or Loss and Other Comprehensive Income

ARUS KAS 116
Cash Flows

RASIO KEUANGAN 118
Financial Ratio

KEMAMPUAN MEMBAYAR UTANG DAN TINGKAT KOLEKTIBILITAS PIUTANG 119
Ability to Pay Debt and Receivable Collectibility

STRUKTUR MODAL 121
Capital Structure

IKATAN MATERIAL UNTUK INVESTASI BARANG MODAL 123
Material Bonds for Capital Goods Investment

REALISASI INVESTASI BARANG MODAL 123
Realiation of Capital Goods Investment

INFORMASI DAN FAKTA MATERIAL YANG TERJADI SETELAH TANGGAL LAPORAN AKUNTAN 124
Material Information and Facts Ater Accountant's Reporting Date

PERBANDINGAN ANTARA TARGET DAN REALISASI TAHUN 2021 SERTA PROYEKSI TAHUN 2022 124
Comparison Between Target and Realizations in 2021 and Projections in 2022

KEBIJAKAN DAN PEMBAGIAN DIVIDEN 126
Dividend Policy and Distribution

KEPATUHAN PEMBAYARAN PAJAK 127
Tax Payment Compliance

PROGRAM KEPEMILIKAN SAHAM OLEH KARYAWAN DAN/ATAU MANAJEMEN 128
Share Ownership Program by Employees and/or Management

INFORMASI MATERIAL MENGENAI INVESTASI, EKSPANSI, DIVESTASI, PENGGABUNGAN/ PELEBURAN USAHA, AKUISISI, RESTRUKTURISASI UTANG/MODAL 128
Material Information Regarding Investment, Expansion, Divestment, Business Merger/ Consolidation, Acquisition, Debt/Capital Restructuring

REALISASI PENGGUNAAN DANA HASIL PENAWARAN UMUM 128
Realization of The Use of Proceeds from the Public Offering

INFORMASI TRANSAKSI MATERIAL YANG MENGANDUNG BENTURAN KEPENTINGAN DAN/ ATAU TRANSAKSI DENGAN PIHAK AFILIASI 129
Information on Material Transactions that Contain Conflicts of Interest and/or Transaction With Affiliated Parties

PERUBAHAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERHADAP PERUSAHAAN PADA TAHUN BUKU TERAKHIR 132
Changes in the Laws and Regulations to the Company in the Last Fiscal Year

PERUBAHAN KEBIJAKAN AKUNTANSI YANG DITERAPKAN PERUSAHAAN PADA TAHUN BUKU TERKAHIR 133
Changes in the Accounting Policy Implemented by the Company in the Last Fiscal Year

TINGKAT KESEHATAN PERUSAHAAN 134
Company Health Level

5 FUNGSI PENUNJANG BISNIS
Business Support Functions

SUMBER DAYA MANUSIA Human Resources	140
TEKNOLOGI INFORMASI Information Technology	155

6 TATA KELOLA PERUSAHAAN
Corporate Governance

KOMITMEN DAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN DALAM MENERAPKAN GCG Commitments and Policies of the Company in Implementing GCG	164
DASAR PENERAPAN GCG Basis of GCG Implementation	164
TUJUAN PENERAPAN GCG Objectives of GCG Implementation	165
PRINSIP GCG GCG Principles	166
STRUKTUR DAN MEKANISME GCG GCG Structure and Mechanism	167
***SOFT STRUCTURE* GCG** GCG Soft Structure	169
PENILAIAN PENERAPAN GCG Assessment of GCG Implementation	170
PENINGKATAN KUALITAS GCG GCG quality improvement	173
ROADMAP PENGEMBANGAN GCG GCG Development ROADMAP	173
INFORMASI PEMEGANG SAHAM UTAMA DAN PENGENDALI Information of Ultimate and Controlling Shareholders	174
RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM General Meeting of Shareholders	174
DEWAN KOMISARIS Board of Commissioners	178
DIREKSI Board of Directors	185
INDEPENDENSI DAN TRANSPARANSI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI Independency and Transparency of the Board of Commissioners and Board of Directors	191
PENILAIAN KINERJA DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI Performance Assessment of the Board of Commissioners and Board of Directors	195
KEBIJAKAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI Remuneration Policy of the Board of Commissioners and Board of Directors	199
RAPAT DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI Meetings of the Board of Commissioners and Board of Directors	200
KOMITE AUDIT & GCG Audit & GCG Committee	212
KOMITE NOMINASI, REMUNERASI DAN MANAJEMEN RISIKO Nomination, Remuneration and Risk Management Committee	220
SEKRETARIS DEWAN KOMISARIS Secretary of the Board of Commissioners	228
SEKRETARIS PERUSAHAAN Corporate Secretary	231
SATUAN PENGAWAS INTERNAL (AUDIT INTERNAL) Internal Control Unit (Internal Audit)	235
AKUNTAN PUBLIK Public Accountant	240
MANAJEMEN RISIKO Risk Management	241
SISTEM PENGENDALIAN INTERN Internal Control System	256
PERMASALAHAN HUKUM/LITIGASI PERUSAHAAN DAN ANAK PERUSAHAAN Legal/Litigation Problems Concerning the Company and Subsidiaries	257
AKSES INFORMASI DAN DATA PERUSAHAAN Access of Information and Corporate Data	258

KODE ETIK
Code of Conducts 259

KEBIJAKAN PELAPORAN PELANGGARAN (*WHISTLEBLOWING SYSTEM*)
Policy on Whistleblowing System 263

KEBIJAKAN ANTI KORUPSI DAN GRATIFIKASI
Policy on Anti-Corruption and Gratification 267

7 TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN
Corporate Social Responsibility

KOMITMEN DAN KEBIJAKAN
Commitments and Policies 270

DASAR HUKUM
Legal Basis 271

HALEYORA PEDULI
Haleyora Peduli 272

TUJUAN TJSL HP
HP'S CSR Objectives 273

PEMANGKU KEPENTINGAN YANG TERDAMPAK/ BERDAMPAK
Impacted/Affected Significant Stakeholders 273

ISU-ISU MATERIAL
Material Issues 275

STRUKTUR ORGANISASI TJSL
CSR Organizational Structure 276

TARGET DAN RENCANA PROGRAM TJSL 2021
CSR Program Target and Plan in 2021 276

PEMBIAYAAN KEGIATAN TJSL HP
HP'S CSR Activities Financing 276

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERKAIT HAK ASASI MANUSIA
Corporate Social Responsibility Related to Human Rights 277

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERKAIT OPERASI YANG ADIL
Corporate Social Responsibility Related to Human Rights 281

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERKAIT PELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP
Corporate Social Responsibility Related to Environmental Conservation 283

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERKAIT KETENAGAKERJAAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
Corporate Social Responsibility Related to Employment, Occupational Health and Safety 284

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERKAIT KONSUMEN DAN MITRA KERJA
Corporate Social Responsibility Related to Consumers and Business Partners 296

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERKAIT PENGEMBANGAN SOSIAL DAN KEMASYARAKATAN
Corporate Social Responsibility Related to Social and Community Development 298

8 LAPORAN KEUANGAN AUDIT
Audited Financial Statements

RUDI PURYANTO
haleyora

1 PENDAHULUAN
Introduction

IKHTISAR KINERJA
Performance Highlights

Pertumbuhan Pendapatan
Revenue Growth
9,59%

Pertumbuhan Laba Tahun Berjalan
Profit for the Year Growth
29,17%

Pertumbuhan Pelanggan Baru
New Customer Growth
88,24%

Tingkat Kesehatan Perusahaan
Company Soundness Level
"AAA" dengan nilai with score of **98,28**

Indeks Rata-rata Kepuasan Pelanggan
Customer Satisfaction Average Index
74,20%

IKHTISAR KEUANGAN
Financial Highlights

Laba (Rugi) dan Penghasilan Komprehensif Lainnya

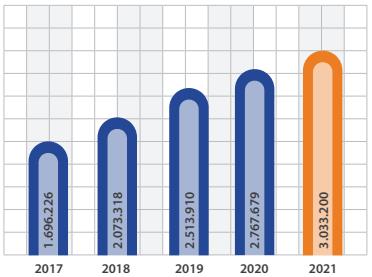
Profit (Loss) and Other Comprehensive Income

(dalam jutaan Rupiah/in million Rupiah)

Uraian	2021	2020	2019	2018	2017	Description
Pendapatan	3.033.200	2.767.679	2.513.910	2.073.318	1.696.226	Revenue
Beban Pokok Pendapatan	(2.755.481)	(2.558.205)	(2.225.980)	(1.821.999)	(1.487.314)	Cost of Revenue
Beban Usaha	(94.923)	(57.296)	(43.010)	(56.618)	(49.566)	Operating Expenses
Laba Sebelum Pajak	182.795	152.178	244.920	194.701	159.346	Profit before Tax
Beban Pajak Penghasilan	(44.337)	(44.983)	(65.598)	(56.020)	(36.875)	Income Tax Expense
Laba Tahun Berjalan	138.554	107.195	179.322	138.681	122.471	Profit for the Year
Laba Tahun Berjalan yang Dapat Diatribusikan Kepada: Profit for the Year Attributable to:						
Pemilik Entitas Induk	136.272	104.939	177.350	135.254	117.145	Owners of the Parent Entity
Kepentingan Non-Pengendali	2.187	2.256	1.972	3.427	5.326	Non-Controlling Interests
Jumlah Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan yang Dapat Diatribusikan Kepada: Total Comprehensive Income for the Year Attributable to:						
Pemilik Entitas Induk	136.368	125.438	171.273	129.827	126.183	Owners of the Parent Entity
Kepentingan Non-Pengendali	2.187	2.256	1.972	3.427	5.326	Non-Controlling Interests
Total Penghasilan Komprehensif Tahun Berjalan	138.554	127.694	173.245	133.254	131.509	Total Comprehensive Income for the Year

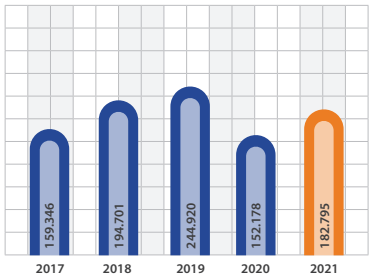
Pendapatan | Revenue

(dalam jutaan Rupiah/in million Rupiah)



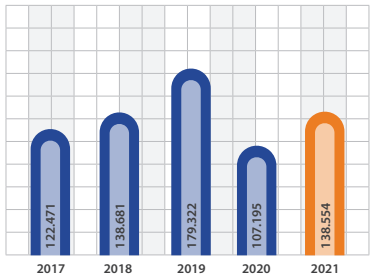
Laba Sebelum Pajak | Profit Before Tax

(dalam jutaan Rupiah/in million Rupiah)



Laba Tahun Berjalan | Profit for the Year

(dalam jutaan Rupiah/in million Rupiah)



Posisi Keuangan

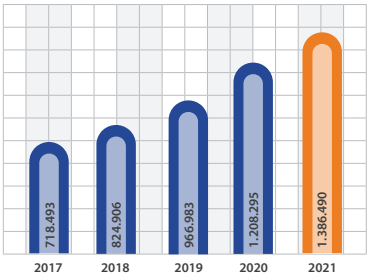
Financial Position

(dalam jutaan Rupiah/in million Rupiah)

Uraian	2021	2020	2019	2018	2017	Description
Aset Lancar	974.674	865.803	831.622	715.865	637.767	Current Assets
Aset Tidak Lancar	411.816	342.492	135.361	109.041	80.726	Non-Current Assets
Jumlah Aset	1.386.490	1.208.295	966.983	824.906	718.493	Total Assets
Liabilitas Jangka Pendek	275.173	205.244	97.663	93.214	89.129	Current Liabilities
Liabilitas Jangka Panjang	138.014	168.303	161.925	118.382	90.735	Non-Current Liabilities
Jumlah Liabilitas	413.187	373.547	259.588	211.596	179.864	Total Liabilities
Jumlah Ekuitas	973.303	834.748	707.395	613.310	538.629	Total Equity
Total Liabilitas dan Ekuitas	1.386.490	1.208.295	966.983	824.906	718.493	Total Liabilities and Equity
Investasi pada Entitas Asosiasi dan Ventura Bersama	54.529	49.808	48.888	47.476	42.698	Investment Associates and Joint Ventures

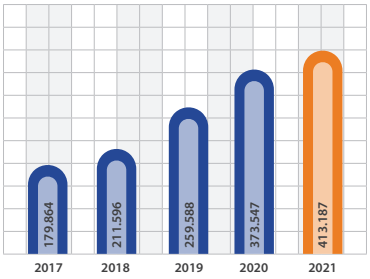
Jumlah Aset | Total Assets

(dalam jutaan Rupiah/in million Rupiah)



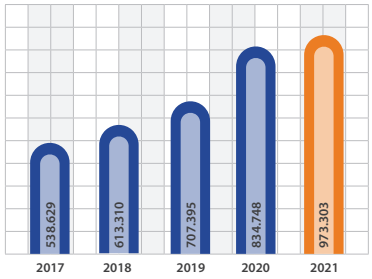
Jumlah Liabilitas | Total Liabilities

(dalam jutaan Rupiah/in million Rupiah)



Jumlah Ekuitas | Total Equity

(dalam jutaan Rupiah/in million Rupiah)



Arus Kas

Cash Flow

(dalam jutaan Rupiah/in million Rupiah)

Uraian	2021	2020	2019	2018	2017	Description
Arus Kas dari Aktivitas Operasi	243.140	274.750	24.399	162.156	42.445	Cash Flows from Operating Activities
Arus Kas dari Aktivitas Investasi	(28.853)	17.897	(23.185)	(26.788)	(1.598)	Cash Flows from Investing Activities
Arus Kas dari Aktivitas Pendanaan	(78.936)	(52.608)	(79.160)	(58.576)	(212)	Cash Flows from Financing Activities
Kenaikan Bersih Kas dan Setara Kas	135.351	240.039	(77.947)	76.795	40.635	Net Increase in Cash and Cash Equivalents
Kas dan Setara Kas Awal Tahun	545.637	305.598	383.545	306.750	266.115	Cash and Cash Equivalents at the Beginning of the Year
Kas dan Setara Kas Akhir Tahun	680.988	545.637	305.598	383.545	206.750	Cash and Cash Equivalents at the End of Year

Rasio Keuangan Utama

Key Financial Ratio

(dalam persentase kecuali dinyatakan lain/in percentage unless otherwise stated)

Uraian	2021	2020	2019	2018	2017	Description
Rasio Beban Pokok Pendapatan (%)	90,84	92,43	88,55	87,88	87,68	Cost of Revenue Ratio (%)
Rasio Operasi (%)	93,97	94,50	90,26	90,61	90,61	Operating Ratio (%)
Rasio Kas (Kali)	2,47	2,66	3,13	4,11	3,44	Cash Ratio (Times)
Rasio Lancar (Kali)	3,54	4,22	8,23	7,68	7,16	Current Ratio (Times)
Rasio Utang terhadap Aset (%)	29,80	30,92	26,85	25,65	25,03	Debt to Asset Ratio (%)
Rasio Utang terhadap Modal (%)	42,45	44,75	36,70	34,50	33,39	Debt to Equity Ratio (%)
Marjin EBITDA (%)	10,40	8,45	9,86	9,42	9,19	EBITDA Margin (%)
Marjin Operasi (%)	6,03	5,50	9,74	9,36	9,41	Operation Margin (%)
Marjin Bersih (%)	4,56	3,87	7,13	6,69	7,22	Net Margin (%)
Tingkat Pengembalian Aset (%)	9,99	8,87	18,54	16,81	17,05	Return on Assets (%)
Tingkat Pengembalian Modal (%)	14,23	12,84	22,74	24,94	22,74	Return on Equity (%)
Umur Piutang (Hari)	36	47	45	40	38	Collection Period (Day)

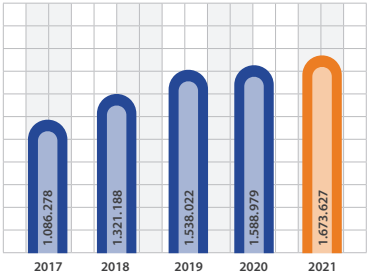
IKHTISAR OPERASIONAL
Operational Highlights

(dalam jutaan Rupiah/in million Rupiah)

Uraian	2021	2020	2019	2018	2017	Description
Pendapatan Operasi dan Pemeliharaan						Operation and Maintenance Revenue
Pelayanan Jasa Teknik	1.673.627	1.588.979	1.538.022	1.321.188	1.086.278	Technical Services
Pelayanan Jasa Non Teknik	742.534	629.060	500.280	463.358	208.047	Non-Technical Services
Pendapatan Lainnya	617.039	549.640	475.608	288.772	401.901	Other Revenues
Jumlah	3.033.200	2.767.679	2.513.910	2.073.318	1.696.226	Total

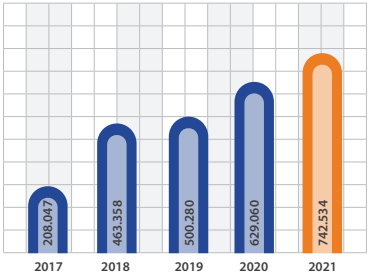
Pelayanan Jasa Teknik
Technical Services

(dalam jutaan Rupiah/in million Rupiah)



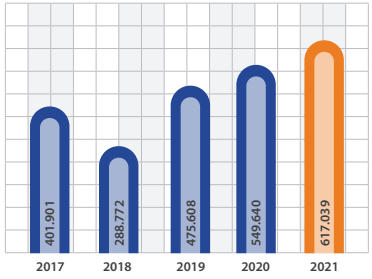
Pelayanan Jasa Non Teknik
Non-Technical Services

(dalam jutaan Rupiah/in million Rupiah)



Pendapatan Lainnya
Other Revenues

(dalam jutaan Rupiah/in million Rupiah)



Jumlah Pelanggan Baru

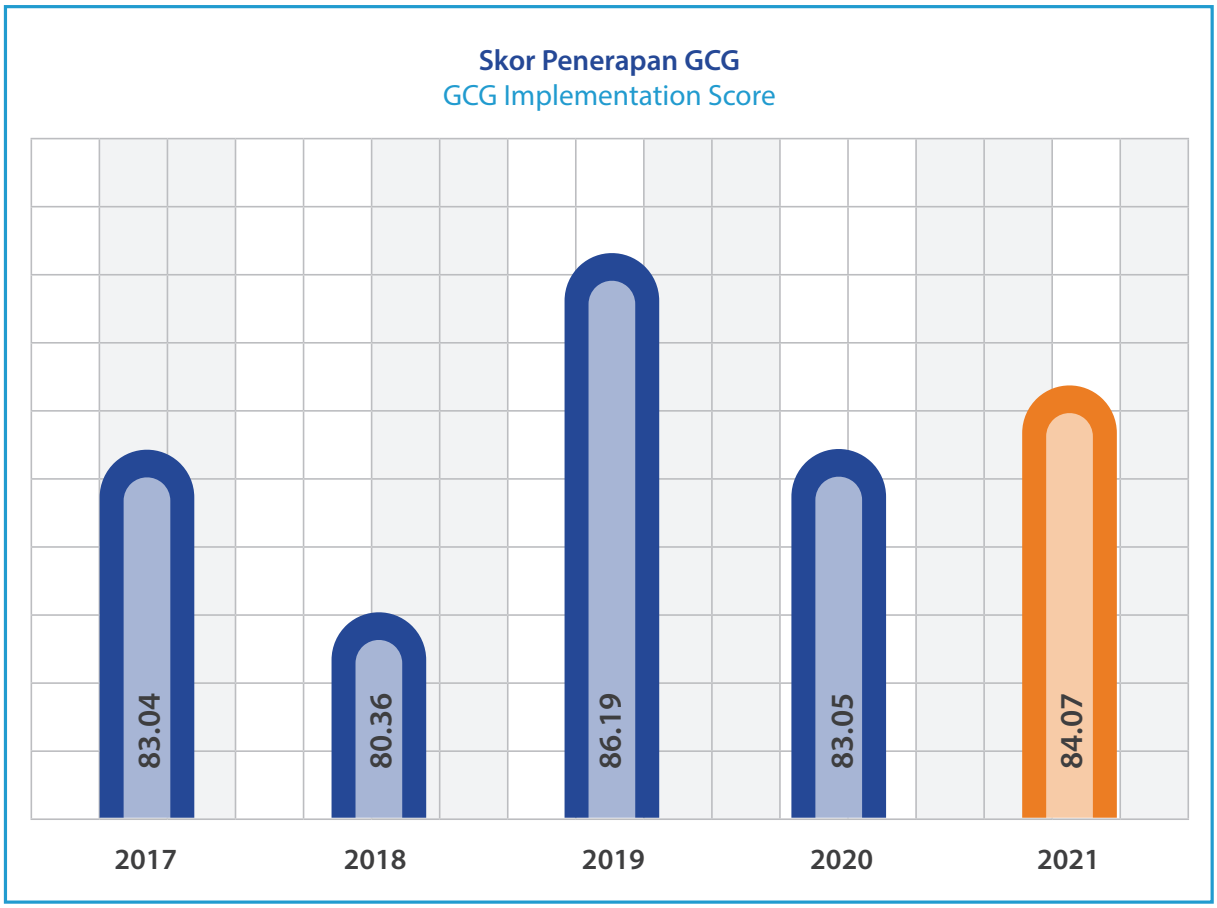
Total New Customers

(dalam jutaan Rupiah/in million Rupiah)

Uraian	2021	2020	2019	2018	2017	Description
Bidang Distribusi	30	11	10	10	9	Distribution
Bidang Transmisi	2	6	5	2	1	Transmission
Jumlah	32	17	15	12	10	Total

Penilaian Penerapan GCG

GCG Implementation Assessment



IKHTISAR SAHAM
Stock Highlights

Hingga akhir tahun 2021, HP tidak melakukan perdagangan saham sehingga tidak ada informasi terkait dengan jumlah saham yang beredar, kapitalisasi pasar, harga saham tertinggi, harga saham terendah dan harga saham penutupan serta volume saham yang diperdagangkan.

HP did not exchange shares until the end of 2021, thus there is no information on the number of outstanding shares, market capitalization, greatest and lowest share prices, and closing share prices, as well as the volume of shares traded.

IKHTISAR EFEK LAINNYA
Other Securities Highlights

Hingga 31 Desember 2021, HP tidak menerbitkan obligasi, sukuk dan obligasi konversi sehingga tidak ada informasi terkait dengan jumlah obligasi/sukuk obligasi konversi yang beredar, tingkat bunga/imbalan, tanggal jatuh tempo dan peringkat obligasi/sukuk.

HP did not issue bonds, sukuk, or convertible bonds as of December 31, 2021, and therefore there is no information on the quantity of outstanding bonds/sukuk/convertible bonds, interest/yield rates, maturity dates, or rating of bonds/sukuk.

SERTIFIKASI
Certification

Sertifikat Sistem Manajemen Mutu
Quality Management System Certificate

Bidang Sertifikasi Certification Field	SNI ISO 9001:2015
Lembaga (yang memberikan) Institution (which provided)	LMK sertification
Tahun Perolehan Obtaining Year	2020
Masa Belaku Hingga Validity Period	2023

Sertifikasi SMK3
SMK3 Certification

Unit Unit	Target Waktu Deadline	Proses Penilaian Assessment Process	Hasil Result
Region 1	Semester I 2021	Selesai 19 s.d 21 Mei 2021 Completed May 19-21, 2021	85,94% / Memuaskan 85,94% / Satisfactory
Region 2	Semester I 2021	Selesai 19 s.d 21 Mei 2021 Completed May 19-21, 2021	85,94% / Memuaskan 85,94% / Satisfactory
Region 3	Semester I 2021	Selesai 19 s.d 21 Mei 2021 Completed May 19-21, 2021	89,05% / Memuaskan 89,05% / Satisfactory
Region 4	Semester II 2021	Jadwal 14 s.d 17 Des 2021 Scheduled Dec 14-17, 2021	90,62% / Memuaskan 90,62% / Satisfactory
Region 5	Semester II 2021	Selesai 21 s.d 24 Sep 2021 Completed Sept 21-24, 2021	92,19% / Memuaskan 92,19% / Satisfactory
Region 6	Semester II 2021	Jadwal 21 s.d 23 Des 2021 Scheduled Dec 21-23, 2021	87,50% / Memuaskan 87,50% / Satisfactory
Region 7	Semester II 2021	Selesai 07 s.d 10 Sep 2021 Completed Sept 7-10, 2021	85,93% / Memuaskan 85,93% / Satisfactory

PERISTIWA PENTING
Significant Events

6 Januari 2021 | January 6, 2021

Kunjungan DIRAGA & Manajemen Pelanggan PLN
Visit of DIRAGA & Customer Management of PLN

11 Januari 2021 | January 11, 2021

Kunjungan Dirut ke *Command Center* REG 5
President Director's visit to Command Center REG 5

14 Februari 2021 | February 14, 2021

Seremonial Peringatan Bulan K3 Tahun 2021
Ceremonial of K3 Month of 2021

19 Februari 2021 | February 19, 2021

Rapat Koordinasi Kerja SMT 1
Work Coordination Meeting of SMT 1

30 Maret 2021 | March 30, 2021

Acara Peluncuran LQ Premium Jawa Tengah
The Launching Event of LQ Premium Central Java

12 April 2021 | April 12, 2021

Penilaian Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*/GCG) tahun buku 2020
Good Corporate Governance (GCG) Assessment for the year 2020

21 April 2021 | April 21, 2021

Peringatan Hari Kartini
Commemoration of Kartini's Day

29 April 2021 | April 29, 2021

Pertemuan GESITS – WIKA Industri
Meeting of GESITS – WIKA Industri

3 Mei 2021 | May 3, 2021

Pelaksanaan kegiatan CSR PLN Group bersama BNPB
The implementation of CSR PLN Group together with BNPB

3 Mei 2021 | May 3, 2021

Penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MoU) antara HP dan DELTA
Signing of Memorandum of Understanding (MoU) between HP and DELTA

4 Mei 2021 | May 4, 2021

Perjanjian Kerja Sama antara Haleyora Power dan Bank BNI
Cooperation Agreement between Haleyora Power and Bank BNI

12 Mei 2021 | May 12, 2021

Program Siaga Idul Fitri
Siaga Idul Fitri Program

27 Mei 2021 | May 27, 2021

Acara Silaturahmi EPI
Silaturahmi Event of EPI

28 Mei 2021 | May 28, 2021

Pertemuan Manajemen Bank Syariah Indonesia
Management Meeting of Bank Syariah Indonesia

30 Juni 2021 | June 30, 2021

Pelaksanaan Rapat Umum Pemegang Saham LPT
The General Meeting of Shareholders of LPT

30 Juli 2021 | July 30, 2021

Sosialisasi Kampung Peduli Listrik
Socialization of Kampung Peduli Listrik

6-7 Agustus 2021 | August 6-7, 2021

Rapat Koordinasi Kerja SMT II
Work Coordination Meeting of SMT II

9 September 2021 | September 9, 2021

Pelaksanaan Instalasi ICONNET
ICONNET Installation Implementation

8 Oktober 2021 | October 8, 2021

Acara Peluncuran QMETER
The Launching Event of QMETER

13 Oktober 2021 | October 13, 2021

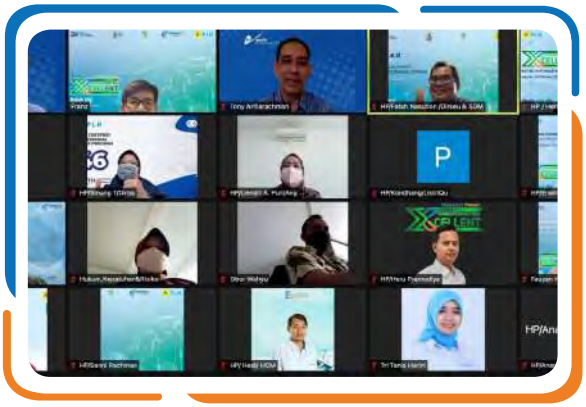
ListriQu dalam *Major Launch* Fitur PLN *Mobile*
ListriQu in PLN Mobile Features Major Launch

28 Oktober 2021 | October 28, 2021

Peringatan Ulang Tahun ke-10 Haleyora Power
Commemoration of 10th Anniversary of Haleyora Power

1 November 2021 | November 1, 2021

Peandatangan *Memorandum of Understanding* (MoU)
Kerjasama PUSERTIF-PUSLITBANG
Signing of Memorandum of Understanding (MoU)
PUSERTIF-PUSLITBANG Cooperation



5 November 2021 | November 5, 2021

Sosialisasi Sistem Manajemen Anti Penyuapan
Socialization of Anti-Bribery Management System

13 November 2021 | November 13, 2021

Serah Terima Motor GESITS HP-WIMA
Motor Hand-over of GESITS HP-WIMA

26 November 2021 | November 26, 2021

Penanaman Pohon Produktif
Planting of Productive Trees

1 Desember 2021 | December 1, 2021

Kerjasama Pemasaran dan Pemasangan PLTS Atap LenSOLAR antara PT Haleyora Power dan PT Surya Energi Indotama
Cooperation in Marketing and Installation of LenSOLAR Roof PLTS between PT Haleyora Power and PT Surya Energi Indotama

3 Desember 2021 | December 3, 2021

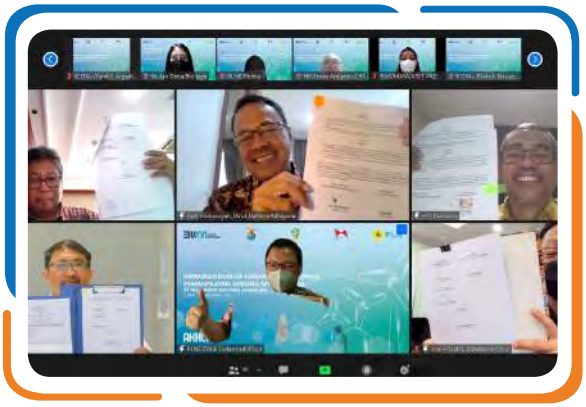
Survei Santunan Anak Yatim
Survey of Orphanage House Donation

11 Desember 2021 | December 11, 2021

Pelaksanaan Apel Siaga Nataru UID Lampung
The Muster of Nataru UID Lampung

31 Desember 2021 | December 31, 2021

Kunjungan BOD Siaga Tahun Baru
BOD Visit for the New Year Readiness



31 Desember 2021 | December 31, 2021

Penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MoU) Pemanfaatan Gedung BAG
Signing of Memorandum of Understanding (MoU) of BAG Building Utilization

MAAF PERJALANAN
ANDA TERGANGGU
ADA PEKERJAAN PLN

BILLER PLN DJB
BILLER

2

LAPORAN MANAJEMEN
Management Report

LAPORAN DEWAN KOMISARIS
Board of Commissioners' Report

BIMA PUTRAJAYA
Komisaris Utama
President Commissioner

Para Pemegang Saham yang terhormat,

Dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadirat Tuhan yang Maha Esa atas segala limpahan nikmat dan karunia yang diberikan, sehingga Perusahaan dapat melalui tahun 2021 dengan capaian kinerja yang baik di tengah tantangan pandemi yang masih berlanjut dan dampak yang ditimbulkan.

Selanjutnya perkenan kami atas nama Dewan Komisaris, untuk menyampaikan laporan pelaksanaan tugas pengawasan dan pemberian nasihat Dewan Komisaris terhadap pengelolaan Perseroan yang dijalankan oleh Direksi sebagai bagian dari penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*/GCG) untuk tahun buku yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2021.

Pandangan atas Kondisi Eksternal

Perekonomian global pada 2021 menunjukkan pemulihan seiring penanganan pandemi yang cukup baik dengan didukung oleh percepatan distribusi vaksin sehingga mampu memperlambat laju jumlah kasus Covid-19. Hal tersebut membuat beberapa negara mulai melonggarkan pembatasan sosial, sehingga monilitas masyarakat meningkat dan mendukung pemulihan perekonomian yang sebelumnya terpuruk. Di tahun 2021, perekonomian global tercatat mengalami kenaikan sebesar 5,5% (*world bank*) dari kontraksi ekonomi sebesar 3,4% di 2020 (*world bank*).

Pemulihan perekonomian global juga turut mendukung pemulihan perekonomian nasional. Pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2021 mencapai 3,69% (BPS) lebih baik dibandingkan tahun 2020 yang mengalami kontraksi sebesar 2,07%. Kondisi yang kondusif tersebut mendorong peningkatan konsumsi listrik masyarakat Indonesia secara pesat di tahun 2021, bahkan melampaui konsumsi sebelum terjadinya pandemi.

Pandangan atas Kondisi Internal

Pengalaman berusaha Perseroan, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dalam menjalankan bisnisnya, sinergi antar perusahaan di PLN Grup maupun eksternal serta bidang usaha yang dikelola yang sangat vital bagi kinerja PT PLN (Persero), merupakan faktor-faktor pendukung

Dear honorable Shareholders,

Let us give our praise and gratitude to God the Almighty for His blessings and abundance to use, so that the Company could go through year of 2021 with a good performance in the midst of challenges of the ongoing pandemic and its impacts.

Furthermore, please allow me on behalf of the Board of Commissioners, to convey report on our supervisory and advisory duties over the Company's management carried out by the Board of Directors as part of Good Corporate Governance (GCG) implementation for the financial year ended on December 31, 2021.

Perspective on External Conditions

The global economy in 2021 showed a recovery as the good handling of the pandemic, supported by the acceleration of vaccine distribution, which has slow down the rate number of Covid-19 cases. This has made several countries began to ease the social restrictions, that increased public mobility and supported the recovery of the previously slumped economy. In 2021, the global economy recorded an increase of 5.5% (world bank) from an economic contraction of 3.4% in 2020 (world bank).

The recovery of the global economy has also contributed to the recovery of the national economy. Indonesia's economic growth in 2021 reached 3.69% (BPS), better than 2020, which experienced a contraction of 2.07%. These conducive conditions have encouraged a rapid increase in Indonesian people's electricity consumption in 2021, even exceeding consumption before the pandemic.

Perspective on Internal Conditions

The Company's business experience, Human Resource Competence (HR) owned in running its business, synergies between companies in the PLN Group and externally as well as managed business fields which are very vital to the performance of PT PLN (Persero), are supporting factors that

yang membuat Perseroan tetap *survive* bahkan mampu berkembang dari waktu ke waktu. Hal tersebut dapat ditunjukkan melalui adanya penambahan segmen usaha baru yang sudah mulai dirintis sejak tahun 2021 antara lain PDKB (dalam proses), *manage service* AMI, dan EV *Charging*. Selain itu perkembangan Perseroan juga dapat terlihat dari pertumbuhan aset yang dikelola dan peningkatan pendapatan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya (dari Rp2,77 triliun di tahun 2020 menjadi Rp3,03 triliun di tahun 2021).

make the Company remain survive and even grow from time to time. This can be shown through the addition of new business segments that have been initiated since 2021, including PDKB (in process), AMI service management, and EV Charging. In addition, the Company's development can also be seen from the growth of assets under management and an increase in revenue compared to previous years (from Rp2.77 trillion in 2020 to Rp3.03 trillion in 2021).

Penilaian Kinerja Direksi atas Pengelolaan Perusahaan

Dewan Komisaris menilai bahwa Direksi telah menerapkan strategi Perusahaan dengan tepat dan memanfaatkan peluang yang ada dengan optimal. Selaras dengan program Transformasi yang diluncurkan oleh PLN sebagai induk perusahaan, PT HP juga berperan dalam program *breakthrough* PLN diantaranya *outage management*, distribusi *excellent*, PLN *Mobile*, *beyond* KWh dan inisiatif strategis lainnya.

Direksi telah menjalankan berbagai strategi terkait, antara lain melakukan penguatan pada bisnis inti dan melakukan pengembangan bisnis segmen *non-captive* dalam menjaga *core business* perusahaan dan menjadi industri *leader* yang tumbuh dan berkelanjutan. Perusahaan juga telah melakukan pengembangan aplikasi ListriQu untuk melayani perbaikan instalasi listrik milik pelanggan sehingga dapat memudahkan para pengguna dengan beragam perbaikan dan penambahan fitur, serta membangun *customer experience* PLN yang lebih baik.

Direksi juga dapat meningkatkan kinerja Perusahaan dengan baik sehingga mencatatkan pertumbuhan di tahun 2021. Pada tahun 2021, Perusahan mencatatkan pertumbuhan pendapatan 9,59% dari Rp2,77 triliun di tahun 2020 menjadi Rp3,03 triliun. Pertumbuhan tersebut mendorong pencapaian laba tahun berjalan yang meningkat 29,17% dari Rp107,19 miliar menjadi Rp138,46 miliar di tahun 2021.

Secara umum, pencapaian kinerja Perseroan tahun 2021 sesuai kontrak manajemen sudah baik , dari target bobot 100 tercapai 98,28. Beberapa indikator yang sudah mencapai target ≥ 100% adalah Perspektif efektifitas Produk dan Proses, Fokus tenaga Kerja, sedangkan Indikator kinerja yang belum

Performance Assessment of the Board of Directors on the Company Management

The Board of Commissioners considers that the Board of Directors has implemented the Company's strategy appropriately and optimally took advantage of existing opportunities. In line with the Transformation program launched by PLN as the parent company, PT HP also plays a role in PLN's breakthrough programs including outage management, excellent distribution, PLN Mobile, beyond KWh and other strategic initiatives.

The Board of Directors has implemented various related strategies, including strengthening the core business and developing the non-captive business segment in maintaining the Company's core business and becoming a growing and sustainable industry leader. The Company has also developed the ListriQu application to serve repairs to customers' electrical installations so that it can facilitate users with various improvements and additional features, as well as building a better PLN customer experience.

The Board of Directors was also able to improve the Company's performance well so that it recorded growth in 2021. In 2021, the Company recorded a revenue growth of 9.59% from Rp2.77 trillion in 2020 to Rp3.03 trillion. This growth encouraged the achievement of profit for the year which increased by 29.17% from Rp107.19 billion to Rp138.46 billion in 2021.

In general, the achievement of the Company's performance in 2021 according to the management contract is good, from the target weight of 100 it was achieved 98.28. Some of the indicators that have reached the target of 100% are the Product and Process Effectiveness Perspective, Workforce

tercapai dan terus dilakukan perbaikan adalah Fokus Pelanggan, Keuangan dan Pasar, serta Kepemimpinan, Tata Kelola dan Tanggung Jawab Kemasyarakatan.

Focus, while the performance indicators that have not been achieved and continue to be improved are Customer Focus, Finance and Markets, and Leadership, Governance and Community Responsibility.

Dewan Komisaris mengapresiasi kerja keras dan dedikasi Direksi serta seluruh pihak yang telah bersama-sama berupaya untuk tetap optimis dan mengerahkan kekuatan untuk meningkatkan kinerja Perseroan di sepanjang tahun.

The Board of Commissioners appreciates the hard work and dedication of the Board of Directors and all parties who have worked together to remain optimistic and exert strength to improve the Company's performance throughout the year.

Pandangan atas Prospek Usaha yang Disusun Direksi

Perspective on Business Prospect Prepared by the Board of Directors

Pemulihan perekonomian terus bergulir setelah terkena dampak pandemi Covid-19 dalam dua tahun terakhir. Direksi telah menyusun Rencana Jangka Panjang (RJP) 2020-2024 sebagaimana arahan Pemegang Saham dengan memperhatikan target-target pertumbuhan jangka panjang.

The economic recovery continues to roll after being affected by the Covid-19 pandemic in the last two years. The Board of Directors has prepared the 2020-2024 Long-Term Plan (RJP) as directed by the Shareholders by taking into account long-term growth targets.

Dewan Komisaris memandang bahwa arah pengembangan bisnis Perusahaan pada RJP 2020-2024 telah selaras dengan transformasi PLN dan target-target yang ditetapkan Direksi untuk memperluas pasar di *captive* dan *non captive market*. Dewan Komisaris juga melihat bahwa target-target yang telah ditetapkan realistis dan memungkinkan untuk direalisasikan, sehingga Perusahaan dapat terus tumbuh secara berkelanjutan.

The Board of Commissioners considers that the direction of the Company's business development in the 2020-2024 RJP is in line with the transformation of PLN and the targets set by the Board of Directors to expand the captive and non-captive markets. The Board of Commissioners also sees that the targets that have been set are realistic and possible to be achieved, so that the Company can continue to grow sustainably.

Dewan Komisaris sepenuhnya mendukung dan siap melaksanakan perannya dalam mengawasi, memberikan masukan dan arahan kepada Direksi untuk mencapai target-target tersebut, salah satunya adalah arahan Dewan Komisaris untuk terus meningkatkan aspek pengembangan SDM, Teknologi Informasi, efisiensi, peningkatan pelayanan pelanggan (*customer experience*), pengembangan *Beyond* kWh, aplikasi PLN *Mobile* dan ListriQu, dan pemenuhan terhadap regulasi dan GCG.

The Board of Commissioners fully supports and is ready to carry out its role in supervising, providing input and direction to the Board of Directors to achieve these targets, one of which is the direction of the Board of Commissioners to continue to improve aspects of HR development, Information Technology, efficiency, customer service improvement (customer experience), development of Beyond kWh, PLN Mobile and ListriQu applications, and compliance with regulations and GCG.

Selain itu, Dewan Komisaris juga mengarahkan Direksi untuk meningkatkan sinergi dengan anak perusahaan maupun afiliasinya yang tergabung dalam manajemen portofolio PLN Grup secara optimal, baik dalam pengembangan organisasi maupun pengembangan bisnis sebagai upaya untuk menciptakan *operation excellence* yang ditunjang dengan peningkatan efisiensi di masa mendatang.

In addition, the Board of Commissioners also directs the Board of Directors to improve synergies with subsidiaries and affiliates who are incorporated in the portfolio management of the PLN Group optimally, both in organizational development and business development as an effort to create operation excellence supported by increased efficiency in the future.

Dewan Komisaris juga terus mendukung terciptanya program peningkatan kerjasama /sinergi dan kolaborasi antar anak perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki masing-masing Perseroan dalam pencapaian kinerja yang maksimal.

The Board of Commissioners also continues to support the creation of programs to increase cooperation/synergy and collaboration between subsidiaries to optimize the resources of each company in achieving maximum performance.

Pelaksanaan Tugas Pengawasan Kepada Direksi dalam Perumusan dan Penerapan Strategi

Dewan Komisaris memiliki peran untuk melakukan tugas pengawas atas jalannya pengelolaan perusahaan yang dilakukan oleh Direksi. Di sepanjang tahun 2021, Dewan Komisaris telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan memastikan bahwa Perusahaan telah dikelola oleh Direksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip Tata Kelola Perusahaan yang Baik dan memperhatikan aspirasi dari Pemegang Saham.

Bentuk pengawasan yang telah dilakukan Dewan Komisaris kepada Direksi antara lain dengan melakukan *review* setiap inisiatif strategis yang akan dijalankan Direksi, melakukan *monitoring* perkembangan penerapan inisiatif strategis tersebut, serta memberikan arahan, rekomendasi dan *review* atas Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) untuk disampaikan dan mendapatkan persetujuan dari Pemegang Saham.

Implementation of the Supervisory Duties to the Board of Directors in Strategies Formulation and Implementation

The Board of Commissioners has a role to carry out supervisory duties over the course of company management carried out by the Board of Directors. Throughout 2021, the Board of Commissioners has carried out its duties and responsibilities by ensuring that the Company has been managed by the Board of Directors in accordance with the prevailing laws and regulations and the principles of Good Corporate Governance and taking into account the aspirations of the Shareholders.

The form of supervision that has been carried out by the Board of Commissioners to the Board of Directors includes reviewing every strategic initiative that will be carried out by the Board of Directors, monitoring the progress of the implementation of these strategic initiatives, as well as providing direction, recommendations and reviews of the Company's Budget Work Plan (RKAP) to be submitted and obtained approval from Shareholders.

Pemberian Nasihat Kepada Direksi

Dewan Komisaris senantiasa melakukan pengawasan yang komunikatif serta memberikan masukan dan nasihat yang konstruktif kepada Direksi dalam mengelola Perusahaan, termasuk memberikan persetujuan atas hal-hal yang menjadi kewenangan Dewan Komisaris sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Bentuk pemberian nasihat kepada Direksi salah satunya dilakukan melalui rapat gabungan bersama Direksi yang dilakukan secara rutin untuk membahas update kinerja Perusahaan setiap bulannya, prospek usaha, serta beragam isu strategis lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja Perusahaan. Di tahun 2021, Dewan Komisaris telah melakukan 46 kali rapat yang terdiri dari 30 kali rapat gabungan dan 16 kali rapat internal dengan tingkat kehadiran 100%. Dalam rapat tersebut, Dewan Komisaris memberikan

Providing Advices to the Board of Directors

The Board of Commissioners always conducts communicative supervision and provides constructive input and advice to the Board of Directors in managing the Company, including giving approval on matters that become the authority of the Board of Commissioners in accordance with applicable regulations. One form of providing advice to the Board of Directors is through joint meetings with the Board of Directors, which are held regularly to discuss monthly updates on the Company's performance, business prospects, and other strategic issues that may affect the Company's performance. In 2021, the Board of Commissioners held 46 meetings consisting of 30 joint meetings and 16 internal meetings with an attendance rate of 100%. In the meeting, the Board of Commissioners provides responses, notes and advice to

tanggapan, catatan dan nasihat kepada Direksi sebagai arahan agar dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan Direksi.

the Board of Directors as a direction so that it can be considered in making decisions made by the Board of Directors.

Pandangan atas Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik

Dewan Komisaris memandang bahwa penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*/GCG) GCG di Perusahaan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan kepada Perusahaan. Selain itu, penerapan GCG juga merupakan salah satu aspek keberlanjutan dalam ESG (*Environmental, Social and Government*) yang dapat memberikan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.

Beragam inisiatif dan perbaikan telah dilakukan untuk meningkatkan penerapan GCG Perusahaan. Pada tahun 2021, sebagai bagian dari perbaikan organ tata kelola perusahaan yang baik, Dewan Komisaris merubah Komite-komite di bawah supervisinya dari yang semula Komite Audit menjadi Komite Audit dan GCG serta Komite GCG dan Manajemen Risiko menjadi Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko. Sehingga, secara keseluruhan organ pendukung Dewan Komisaris menjadi lebih lengkap dan diharapkan dapat membantu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris agar lebih optimal.

Penilaian atas penerapan GCG juga dilakukan secara rutin untuk mengukur sejauh mana penerapan yang telah dilakukan Perusahaan dan area mana saja yang dapat diperbaiki untuk tahun mendatang. Pada tahun 2021, penilaian sendiri atas penerapan GCG memperoleh skor 84,07 dengan predikat "Baik". Penilaian tersebut dilakukan dengan menggunakan arahan dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor PER_01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011 dan Keputusan Sekretaris Kementerian BUMN Nomor SK-16/S.MBU/2012 tanggal 6 Juni 2012.

Dewan Komisaris mendorong Perusahaan agar meningkatkan kualitas penerapan GCG salah satunya dengan menindaklanjuti rekomendasi dari penilaian yang telah dilakukan di tahun sebelumnya.

Perspective on the Implementation of Good Corporate Governance

The Board of Commissioners views that the implementation of Good Corporate Governance (GCG) of GCG in the Company has an important role in increasing stakeholder trust in the Company. In addition, the implementation of GCG is also one of the sustainability aspects in ESG (Environmental, Social and Government) that can provide added values for stakeholders.

Various initiatives and improvements have been made to improve the implementation of the Company's GCG. In 2021, as part of improving the organs of good corporate governance, the Board of Commissioners changed the Committees under its supervision from the Audit Committee to the Audit and GCG Committee and the GCG and Risk Management Committee to the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee. Thus, the overall supporting organs of the Board of Commissioners become more complete and are expected to improve the implementation of the duties and responsibilities of the Board of Commissioners to be more optimal.

Assessment of the implementation of GCG is also carried out regularly to measure the extent to which the Company has implemented it and which areas can be improved for the coming year. In 2021, the self-assessment of GCG implementation obtained a score of 84.07 with the predicate "Good". The assessment was carried out using the directives in the Regulation of the Minister of SOE Number PER_01/MBU/2011 dated August 1, 2011 and the Decree of the Secretary of the Ministry of BUMN Number SK-16/S.MBU/2012 dated June 6, 2012.

The Board of Commissioners encourages the Company to improve the quality of GCG implementation, one of which is by following up on recommendations from the assessment that was carried out in the previous year.

Penilaian Kinerja Komite di Bawah Dewan Komisaris

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan fungsi pengawasan, Dewan Komisaris dibantu oleh Komite-komite yakni Komite Audit dan GCG serta Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko. Perusahaan telah menetapkan tugas Komite Audit dan GCG berdasarkan Keputusan Dewan Komisaris PT Haleyora Power Nomor 03.SK/DK/HP/2021 dan tugas Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko berdasarkan Keputusan Dewan Komisaris PT Haleyora Power Nomor 04/SK/DK/HP/2021. Setiap tahunnya, Dewan Komisaris melakukan penilaian atas kinerja komite-komite di bawah Dewan Komisaris.

Komite Audit & GCG secara umum bertugas sebagai organ pendukung Dewan Komisaris untuk melaksanakan tugas dan memberikan rekomendasi dalam menyempurnakan sistem pengendalian manajemen perusahaan serta memberikan pendapat profesional terkait laporan keuangan/audit dan GCG. Setiap tahunnya, Dewan Komisaris melakukan penilaian atas kinerja komite-komite di bawah Dewan Komisaris termasuk Komite Audit & GCG. Di tahun 2021, Dewan Komisaris menilai bahwa Komite Audit & GCG telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan optimal sebagaimana tercermin dari hasil evaluasi kinerja Komite Audit & GCG berdasarkan KPI yang telah ditetapkan yang mendapat skor maksimal. Di sepanjang tahun, Komite Audit & GCG telah melaksanakan total 62 kali rapat dengan Dewan Komisaris dan Divisi terkait dan melaporkan realisasi kegiatan di tahun 2021.

Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko secara umum bertugas sebagai organ pendukung Dewan Komisaris untuk melaksanakan tugas pengawasan terkait manajemen risiko, nominasi dan remunerasi, pengembangan usaha, serta pengembangan sumber daya manusia. Dewan Komisaris menilai Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko telah melaksanakan tugasnya dengan baik dengan memberikan rekomendasi kepada Dewan Komisaris untuk meningkatkan efektivitas sistem manajemen risiko, nominasi dan remunerasi, serta pengembangan usaha dan SDM Perusahaan. Selama tahun 2021, Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko telah melaksanakan total 46 kali rapat dengan Dewan Komisaris dan Divisi terkait dan melaporkan realisasi kegiatan di tahun 2021.

Performance Assessment of Committee under the Board of Commissioners

In carrying out its duties and responsibilities related to the supervisory function, the Board of Commissioners is assisted by committees, namely the Audit and GCG Committee and the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee. The Company has determined the duties of the Audit Committee and GCG based on the Decision of the Board of Commissioners of PT Haleyora Power Number 03.SK/DK/HP/2021 and the duties of the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee based on the Decision of the Board of Commissioners of PT Haleyora Power Number 04/SK/DK/HP/ 2021. Every year, the Board of Commissioners evaluates the performance of the committees under the Board of Commissioners.

The Audit & GCG Committee generally serves as a supporting organ for the Board of Commissioners to carry out their duties and provide recommendations in improving the company's management control system as well as providing professional opinions regarding financial reports/audits and GCG. Every year, the Board of Commissioners evaluates the performance of the committees under the Board of Commissioners including the Audit & GCG Committee. In 2021, the Board of Commissioners considers that the Audit & GCG Committee has carried out its duties and responsibilities effectively and optimally as reflected in the results of the Audit & GCG Committee's performance evaluation based on the KPI that has been set which gets the maximum score. Throughout the year, the Audit Committee & GCG have held a total of 62 meetings with the Board of Commissioners and related Divisions and reported the realization of activities in 2021.

The Nomination, Remuneration and Risk Management Committee generally serves as a supporting organ for the Board of Commissioners to carry out supervisory duties related to risk management, nomination and remuneration, business development, and human resource development. The Board of Commissioners considers that the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee has carried out its duties well by providing recommendations to the Board of Commissioners to improve the effectiveness of the risk management system, nomination and remuneration, as well as business development and the Company's human resources. During 2021, the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee held a total of 46 meetings with the Board of Commissioners and related Divisions and reported the realization of activities in 2021.

Pandangan atas Penerapan *Whistleblowing System* (WBS)

Dewan Komisaris senantiasa secara aktif mengawasi penerapan WBS di dalam lingkungan kerja Perusahaan. Pada tahun 2021, Perusahaan melanjutkan proses perbaikan dan penyempurnaan penerapan WBS terkait mekanisme penyampaian pelaporan/pengaduan, penyelesaian dan evaluasi oleh Satuan Kerja Pengelola WBS dan Tim Audit Investigasi. Perusahaan telah memiliki pedoman penerapan sistem pelaporan pelanggaran (WBS) yang disahkan berdasarkan Surat Edaran Direksi PT Haleyora Power Nomor 0008.E/DIR-HP/2020 tentang Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) dan Audit Investigasi di Lingkungan PT Haleyora Power.

Perspective on the Implementation of Whistleblowing System (WBS)

The Board of Commissioners always actively supervises the implementation of WBS in the Company's work environment. In 2021, the Company continued the process of improving and perfecting the WBS implementation regarding the mechanism for submitting reports/complaints, settlements and evaluations by the WBS Management Unit and the Investigation Audit Team. The company already has guidelines for implementing a violation reporting system (WBS), which has been ratified based on the Circular Letter of the Board of Directors of PT Haleyora Power Number 0008.E/DIR-HP/2020 concerning the Whistleblowing System and Investigation Audits in PT Haleyora Power.

Perubahan Komposisi Dewan Komisaris

Di sepanjang tahun 2021, tidak terdapat perubahan komposisi anggota Dewan Komisaris. Per 31 Desember 2021, komposisi Dewan Komisaris adalah sebagai berikut:

Komisaris Utama: Bima Putrajaya
Komisaris: Purnama T. Sianturi

Changes in the Composition of the Board of Commissioners

Throughout 2021, there was no change in the composition of the members of the Board of Commissioners. As of December 31, 2021, the composition of the Board of Commissioners is as follows:
President Commissioner: Bima Putrajaya
Commissioner: Purnama T. Sianturi

Apresiasi

Atas nama Dewan Komisaris, perkenankan kami mengucapkan terima kasih kepada segenap jajaran Direksi dan manajemen Perusahaan, termasuk seluruh karyawan atas kerja keras dan dedikasinya sehingga Perusahaan dapat melalui beragam tantangan dan berhasil menjaga kinerja yang positif di tahun 2021 ini. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada pemegang saham, mitra kerja dan pemangku kepentingan lainnya atas kepercayaan dan dukungannya selama ini. Besar harapan kami agar hubungan yang harmonis ini dapat selalu terjalin sehingga dapat mendorong Perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya di tahun-tahun mendatang dan memberikan nilai lebih yang berkelanjutan kepada seluruh pemangku kepentingan.

Appreciation

On behalf of the Board of Commissioners, allow us to thank the entire Board of Directors and management of the Company, including all employees for their hard work and dedication so that the Company can overcome various challenges and successfully maintain a positive performance in 2021. We also thank our shareholders, partners and other stakeholders for their trust and support so far. Hopefully this harmonious relationship can always be maintained to encourage the Company to improve its performance in the coming years and provide sustainable added values to all stakeholders.

Atas nama Dewan Komisaris
On behalf of the Board of Commissioners

BIMA PUTRAJAYA
Komisaris Utama
President Commissioner

LAPORAN DIREKSI
Board of Directors' Report

PURNOMO
Direktur Utama
President Director

Para Pemegang Saham yang terhormat,

Kondisi Perekonomian 2021

Tren pemulihan perekonomian global terus bergerak positif meskipun sempat tertahan akibat merebaknya varian Delta. Berdasarkan world bank setelah terkoreksi cukup besar ke level negatif 3,4%, perekonomian global perlahan pulih dan berhasil *rebound* ke level 5,5% seiring percepatan vaksinansi sehingga menurunkan jumlah kasus Covid-19 dan meningkatkan mobilitas masyarakat. Pemulihan juga terlihat pada perekonomian nasional seiring dengan penanganan laju Covid-19 yang baik dengan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, pertumbuhan ekonomi Indonesia tercatat sebesar 3,69% di tahun 2021 setelah berada di level negatif 2,07% dengan PDB per kapita Indonesia meningkat menjadi Rp62,2 juta, lebih tinggi dari level sebelum pandemi. Sehingga, Indonesia dapat masuk kembali dalam klasifikasi negara berpenghasilan menengah atas.

Sejalan dengan meningkatnya mobilitas masyarakat, konsumsi listrik masyarakat Indonesia tahun 2021 tumbuh pesat. Pertumbuhan tersebut bahkan melampaui konsumsi pada tahun 2019, sebelum terjadinya pandemi Covid-19. Pemerintah melalui Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) mencatat konsumsi listrik per kapita mencapai 1.123 kWh di tahun 2021, meningkat 3,12% dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang tercatat 1.089 kWh.

Perumusan Strategi dan Kebijakan Strategi

Perusahaan menyusunan program tahunan melalui rancangan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) yang diusulkan kepada Pemegang Saham melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Rancangan RUPS tersebut adalah disusun berdasarkan program jangka Panjang perusahaan yang tertuang dalam Rencana Jangka Panjang (RJP) Perusahaan yang telah di sahkan oleh Pemegang Saham. Selain hal tersebut perumusan kebijakan strategis perusahaan juga disusun berdasarkan aspirasi Pemegang saham dan program transformasi yang dicanangkan oleh perusahaan.

Dear honorable Shareholders,

Economic Condition in 2021

The trend of global economic recovery continued to move positively even though it was held back due to the spread of the Delta variant. According to the world bank, after a deep correction to the negative level of 3.4%, the global economy slowly recovered and managed to rebound to the level of 5.5% in line with the acceleration of vaccination, thereby reducing the number of Covid-19 cases and increasing the community mobility. Recovery was also seen in the national economy in line with the good handling of the Covid-19 rate speed with the Enforcement of Restrictions on Community Activities (PPKM). Based on data from the Indonesian Statistics, Indonesia's economic growth was recorded at 3.69% in 2021 after stayed at a negative level of 2.07% with Indonesia's GDP per capita increasing to Rp62.2 million, higher than the pre-pandemic levels. Thus, made Indonesia re-entered in the classification of upper middle-income countries.

In line with the increasing mobility of the people, the electricity consumption of the Indonesian people in 2021 will grow rapidly. This growth even surpassed consumption in 2019, before the Covid-19 pandemic. The government through the Ministry of Energy and Mineral Resources (ESDM) noted that electricity consumption per capita reached 1,123 kWh in 2021, an increase of 3.12% compared to the previous year, which was recorded at 1,089 kWh.

Strategies and Strategic Policies Formulation

The Company prepares an annual program through the draft Company's Budget Work Plan (RKAP) which is proposed to the Shareholders through the General Meeting of Shareholders (GMS). The GMS draft is prepared based on the company's long-term program as stated in the Company's Long-Term Plan (RJP) which has been approved by the Shareholders. In addition to this, the company's strategic policy formulation is also prepared based on the aspirations of the shareholders and the transformation program launched by the company.

Untuk memastikan penerapan strategi yang tepat Direksi melakukan pengawasan dan *monitoring* melalui kegiatan:

- *Performance Based Review* (PBR) Kinerja Perusahaan dan Unit setiap minggu
- Rapat Koordinasi Divisi setiap minggu
- *Cash War Room* (CWR) setiap minggu
- Rapat Direksi setiap minggu
- Rapat Kinerja setiap semester

To ensure the implementation of the right strategy, the Board of Directors conducts supervision and monitoring through the following activities:

- Performance Based Review (PBR) Company and Unit Performance every week
- Division Coordination Meeting every week
- Cash War Room (CWR) every week
- Board of Directors meeting every week
- Performance Meeting every semester

Kebijakan dan Inisiatif Strategis Perusahaan

Tema besar strategi Perusahaan di tahun 2021 adalah "Mengelola Tantangan, Memastikan Masa Depan", yang merupakan strategi dalam menghadapi dekade kedua eksistensi Perusahaan di lingkungan PLN Grup dalam bentuk komitmen seluruh unsur perusahaan untuk menyatukan langkah mewujudkan kinerja ekselen yang berkesinambungan.

Perusahaan masih fokus dalam menjalankan transformasi bisnisnya untuk mencapai kinerja yang unggul sesuai dengan *high-level strategy roadmap* yang telah ditetapkan. Untuk mencapai sasaran Rencana Jangka Panjang Perusahaan, maka program strategis utama yang dilakukan oleh Perusahaan di tahun 2021 adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kepuasan Pelanggan
   Perusahaan menerapkan *Customer Relationship Management* (CRM) untuk mencapai kepuasan pelanggan. Selain itu, Perusahaan juga meningkatkan *Customer Experience* melalui ListriQu, yang terintegrasi dengan aplikasi PLN diantaranya CC123, APKT, dan PLN Mobile.
2. Peningkatan Kualitas Layanan dan Proses Bisnis
   Perusahaan melakukan penguatan *Safety Culture* melalui program SEMATA dan menerapkan SMK3 dalam mencapai *Zero Accident*. Selain itu, perusahaan juga melakukan optimalisasi *resource* dengan mengukur produktivitas tenaga kerja dalam mendukung *outage management* dan Yantek *Optimization*.
3. Peningkatan Pendapatan
   Perusahaan melakukan Intensifikasi dan Ekstensifikasi layanan O&M baik di segmen *Captive* dan *Non Captive Market*. Perusahaan juga melakukan penguatan program ListriQu, Iconnet, PQ dan PVR melalui sinergi AP dan kolaborasi dengan Swasta lainnya dalam mendukung *beyond* kWh dan bisnis *Go Global*, serta melakukan

Strategic Policies and Initiatives of the Company

The big theme of the Company's strategy in 2021 is "Managing Challenges, Ensuring the Future", which is a strategy in dealing with the second decade of the Company's existence within the PLN Group in the form of a commitment from all elements of the company to unite steps to realize sustainable excellent performance.

The Company is still focused on carrying out its business transformation to achieve excellent performance in accordance with its high-level strategy roadmap that has been set. To achieve the targets of the Company's Long Term Plan, the main strategies strategic program taken by the Company in 2021 is as follows:

1. Improved Customer Satisfaction
   The company implements Customer Relationship Management (CRM) to achieve customer satisfaction. In addition, the Company also improves Customer Experience through ListriQu, which is integrated with PLN applications including CC123, APKT, and PLN Mobile.
2. Improvement of Service Quality and Business Process
   The company strengthens Safety Culture through the SEMATA program and implements SMK3 in achieving Zero Accident. In addition, the company also optimizes resources by measuring labor productivity in support of outage management and Yantek Optimization.

3. Increased revenue
   The Company performs Intensification and Extensification of O&M services in both the Captive and Non Captive Market segments. The company also strengthens the ListriQu, Iconnet, PQ and PVR programs through AP synergies and collaboration with other private sectors in supporting the beyond kWh and Go Global businesses,

pemasaran dan pengembangan product melalui *Bussiness Intelligent* dan *data analytics*.

4. Peningkatan Kesehatan Finansial Perusahaan
   Perusahaan terus melakukan penguatan Teknologi Informasi berbasis Digital, peningkatan efisiensi biaya & Optimalisasi Rasio Operasi melalui efisiensi *Drive Program (Borderless* Layanan, manajemen alat kerja dan optimalisasi SCM), serta memperkuat tata nilai dan proses administrasi penagihan kontrak.
5. Penguatan Bisnis Inti melalui *Operational Excellence*
   Perusahaan senantiasa meningkatkan layanan pengelolaan aset dengan metode *End to End services* untuk mendukung kinerja SAID/SAIFI & LOSSES berbasis CBM dan *health index* aset, meningkatkan *performance* layanan melalui standarisasi kontrak dan SLA, serta memanfaatkan teknologi Inspeksi tier 2 dan sistem elektronik dalam pelaksanaan O&M Transmisi dan Distribusi serta penerapan 4DX setiap layanan (Yanbung, Yantek, Manbil, P2TL).
6. Penguatan Organisasi & *Human Capital*
   Perusahaan terus melakukan pengembangan SDM yang berkualitas dengan standar kompetensi dibidang O&M T&D, *Project Management*, Bisnis & Digital, CRM dan *Marketing*. Penguatan organisasi yang mendukung bisnis digital dan ketenagalistrikan juga terus dilakukan dan Perusahaan juga melakukan *upskilling* kompetensi dalam rangka pemenuhan optimalisasi *resource* lintas fungsi. Pada tanggal 10 Juni 2021 terdapat perubahan organisasi dan Tata Kerja di lingkungan PT Haleyora Power, hal ini untuk menjawab tantangan organisasi dalam hal pencapaian target *Beyond* Kwh yang selaras dengan program transformasi PT Haleyora Power.

Selain itu, Perusahaan juga senantiasa menerapkan tata nilai yakni, AKHLAK dimana Perusahaan Amanah dalam memberikan pelayanan yang terbaik; Membangun SDM yang kompeten; Menciptakan lingkungan yang harmonis; Loyal terhadap *stakeholder management*; Adaptif untuk selalu menciptakan inovasi yang mampu menghadirkan solusi kepada pelanggan, dengan terus mengembangkan potensi bisnis; dan Meningkatkan kolaborasi yang dapat mendukung peningkatan pendapatan, efisiensi biaya, kehandalan layanan, dan kepuasan pelanggan.

as well as marketing and product development through Bussiness Intelligent and data analytics.

4. Corporate Financial Health Improvement
   The Company continues to strengthen Digital-based Information Technology, increase cost efficiency & Optimization of Operational Ratios through Drive Program efficiency (Borderless Services, management of work tools and optimization of SCM), as well as strengthen values and contract billing administration processes.
5. Strengthening Core Business through Operational Excellence
   The company continues to improve asset management services using the End to End services method to support the performance of SAID/SAIFI & LOSSES based on CBM and asset health index, improve service performance through standardization of contracts and SLAs, and utilize tier 2 Inspection technology and electronic systems in the implementation of O&M Transmission and Distribution and implementation of 4DX for each service (Yanbung, Yantek, Manbil, P2TL).
6. Organizational & Human Capital Strengthening
   The company continues to develop quality human resources with competency standards in the fields of O&M T&D, Project Management, Business & Digital, CRM and Marketing. Strengthening organizations that support digital and electricity businesses is also continuously carried out and the Company also performs competency upskilling in order to fulfill cross-functional resource optimization. On June 10, 2021, there was a change in the organization and work procedures within PT Haleyora Power, this was to answer organizational challenges in terms of achieving Beyond Kwh targets in line with PT Haleyora Power's transformation program.

In addition, the Company also always applies its values, namely, AKHLAK where the Company is Trustworthy in providing the best service; Building competent human resources; Creating a harmonious environment; Loyal to stakeholder management; Adaptive to always create innovations that are able to provide solutions to customers, by continuously developing business potential; and Improve collaboration that can support increased revenue, cost efficiency, service reliability, and customer satisfaction.

Perbandingan antara Hasil yang Dicapai dengan yang Ditargetkan

Tahun 2021 masih diselimuti dengan beragam tantangan imbas dari pandemi yang masih berlanjut. Di tengah tantangan yang ada, Perusahaan tetap mampu membukukan pertumbuhan kinerja baik operasional maupun keuangan dengan baik. Skor penilaian KPI Perusahaan pada tahun 2021 adalah 98,28 meningkat dari tahun sebelumnya yaitu 95,51. Berdasarkan Keputusan Menteri BUMN No. KEP-100/MBU 2002 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Perusahaan masuk pada kategori "AAA" atau kondisi "SEHAT".

Perusahaan mencatatkan pertumbuhan pendapatan sebesar sebesar 9,59% atau Rp265,52 miliar dari Rp2.767,68 miliar di tahun 2020 menjadi Rp3.033,20 miliar di tahun 2021, dan mencapai 99,43% dari RKAP. Pertumbuhan tersebut dikontribusi oleh pendapatan Operasi dan Pemeliharaan yang mengalami peningkatan yakni pendapatan pelayanan jasa teknik yang tumbuh 5,33%, pelayanan jasa non-teknik yang tumbuh 18,04%, dan pendapatan lain-lain yang tumbuh 12,26%. Kontributor utama pendapatan Perusahaan di tahun 2021 masih berasal dari pelayanan jasa teknik yaitu 55,18% dari struktur pendapatan Perusahaan atau sebesar Rp1.673,63 miliar.

Pada tahun 2021, beban usaha tercatat sebesar Rp2,83 triliun atau meningkat sebesar 7,95% dibandingkan dengan tahun 2020. Pandemi Covid-19 yang masih terjadi di tahun 2021 berdampak pada pengeluaran biaya penanggulangan wabah Covid-19 sebesar Rp4,6 miliar. Perusahaan juga mencatatkan peningkatan beban AHG yang merupakan dampak dari implementasi PSAK 73 dimana atas kontrak sewa kantor dan kendaraan yang dimulai tahun 2021 dicatat pada beban AHG. Di akhir tahun 2021, Perusahaan mencatatkan laba bersih sebesar Rp138,46 miliar, tumbuh sebesar 29,17% dibandingkan dengan realisasi di tahun 2020.

Jumlah aset Perusahaan tercatat meningkat 14,75% dari Rp1.208,30 miliar di tahun 2020 menjadi Rp1.386,49 miliar di tahun 2021. Komposisi jumlah aset didominasi oleh aset lancar sebesar 70,30% atau Rp974,67 miliar sedangkan aset tidak lancar sebesar 29,30% atau Rp411,82 miliar dari keseluruhan jumlah aset. Pada tahun 2021, Perusahaan mencatatkan peningkatan jumlah liabilitas sebesar 10,61% dari Rp373,55 miliar di tahun 2020 menjadi Rp413,19 miliar dan peningkatan jumlah ekuitas sebesar 16,60% dari Rp834,75 miliar di tahun 2020 menjadi Rp973,30 miliar.

Comparison of Achievement and Target

The year 2021 was still shrouded in various challenges as a result of the ongoing pandemic. In the midst of the existing challenges, the Company was still able to record good growth in both operational and financial performance. In 2021, the Company's KPI evaluation score was 98.28, increased from 95.51 the previous year. According to the Minister of State's Decree KEP-100/MBU/2002, the company's health status is "AAA" or "HEALTHY".

The Company recorded revenue growth of 9.59% or Rp265.52 billion from Rp2,767.68 billion in 2020 to Rp3,033.20 billion in 2021, and achieved 99.43% of the RKAP. This growth was contributed by the increase in Operation and Maintenance revenue, which consists of technical service revenue grew 5.33%, non-technical services grew 18.04%, and other income grew 12.26%. The main contributor to the Company's revenue in 2021 was still come from technical services, which was 55.18% of the Company's revenue structure or amounting to Rp1,673.63 billion.

In 2021, operating expenses were recorded at Rp2.83 trillion, an increase of 7.95% compared to 2020. The Covid-19 pandemic that is still occurring in 2021 has an impact on expenses for overcoming the Covid-19 outbreak of Rp4.6 billion. The company also recorded an increase in AHG expenses which was the impact of the implementation of PSAK 73 where office and vehicle rental contracts starting in 2021 were recorded as AHG expenses. At the end of 2021, the Company recorded a net profit of Rp138.46 billion, grew by 29.17% compared to the realization in 2020.

The Company's total assets increased by 14.75% from Rp1,208.30 billion in 2020 to Rp1,386.49 billion in 2021. The composition of total assets was dominated by current assets of 70.30% or Rp974.67 billion, while non-current assets was 29.30% or Rp411.82 billion of the total assets. In 2021, the Company recorded an increase in total liabilities of 10.61% from Rp373.55 billion in 2020 to Rp413.19 billion and an increase in total equity of 16.60% from Rp834.75 billion in 2020 to Rp973.30 billion.

Kinerja Perusahaan pada tahun 2021 secara umum masih di bawah target yang ditetapkan dalam RKAP 2021. Hal tersebut masih disebabkan oleh dampak pandemi Covid-19 yang berkelanjutan dan pergerakannya yang sangat dinamis. Namun bila dibandingkan dengan kinerja tahun sebelumnya, secara umum Perseroan mencatatkan pertumbuhan kinerja yang patut diapresiasi di tengah tantangan yang ada dan kondisi yang belum sepenuhnya pulih akibat dampak pandemi. Ke depannya, Perusahaan optimis dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi dan mencapai target-target yang telah ditetapkan.

The Company's performance in 2021 was generally still below the target set in the 2021 RKAP. This was still due to the ongoing impact of the Covid-19 pandemic and its very dynamic movement. However, when compared to the previous year's performance, in general the Company recorded performance growth that should be appreciated amidst the existing challenges and conditions that have not been fully recovered due to the impact of the pandemic. In the future, the Company is optimistic that it can achieve even better performance and achieve the targets that have been set.

Secara gabungan, pencapaian *Service Level Agreement* (SLA) pada periode Tahun 2021 sebesar 98,27%, mengalami kenaikan dari kondisi pencapaian SLA 2020 sebesar 98,03%.

Combined, the achievement of the Service Level Agreement (SLA) in the 2021 period was 98.27%, an increase from the condition of achieving SLA 2020 of 98.03%.

Survei Kepuasan Pelanggan

Perusahaan melaksanakan survei kepuasan pelanggan setiap tahunnya sebagai bentuk evaluasi dan peningkatan kualitas layanan dan kinerja dengan mutu layanan dan layanan secara umum, tingkat harga (*billing rate*), administrasi keuangan, ketepatan waktu layanan, dan penanganan keluhan yang diberikan.

Customer Satisfaction Survey

The Company carries out a customer satisfaction survey every year as a form of evaluation and improvement of service quality and performance with the quality of services and services in general, the level of price (billing rate), financial administration, timeliness of services, and handling of complaints provided.

Pada tahun 2021, indeks kepuasan pelanggan ter-audit mencapai 74,20 atau setara dengan 98,77% dari yang ditargetkan. Pencapaian tersebut mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang tercatat 71,54, hal ini menunjukkan adanya peningkatan kualitas layanan dan kinerja Perusahaan secara umum. Ke depannya, sesuai dengan arahan Pemegang Saham, Perusahaan akan berfokus dalam mewujudkankan *roadmap* layanan kelas dunia dengan menerapkan teknologi informasi untuk mengintegrasikan bisnis proses secara modern untuk meningkatkan kepuasan pelanggan serta meningkatkan daya saing bisnis inti Jasa O&M transmisi dan distribusi ketenagalistrikan.

In 2021, the audited customer satisfaction index reached 74.20 or equal to 98.77% of the target. This achievement has increased compared to the previous year which was recorded at 71.54, thus indicating an increase in the quality of service and performance of the Company in general. In the future, in accordance with the direction of the Shareholders, the Company will focus on realizing a world-class service roadmap by applying information technology to integrate modern business processes to improve customer satisfaction and increase the competitiveness of the core business of O&M services in electricity transmission and distribution.

Tingkat Kesehatan Perusahaan

Setiap tahunnya penilaian tingkat kesehatan perusahaan dilakukan untuk mengukur sejauh mana Perusahaan dapat menjaga kinerjanya. Penilaian tersebut dilaksanakan sesuai dengan kriteria yang tertuang dalam Keputusan Menteri BUMN No. KEP-100 MBU/2002 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Perusahaan. Pada tahun 2021, skor pencapaian Perusahaan mengalami peningkatan dari 95,51 di tahun 2020 menjadi 98,28 dengan kategori "AAA" atau kondisi "SEHAT". Pencapaian masing-masing indikator yaitu (1) Kepuasan Pelanggan sebesar 9,87; (2) Efektifitas Produk dan Proses sebesar 51,03; (3) Fokus Tenaga Kerja sebesar 12,13; (4) Keuangan dan Pasar sebesar 19,37; (5) Kepemimpinan, Tata Kelola dan Tanggung Jawab Kemasyarakatan sebesar 5,875.

Risk-Based Assessment of the Company

Every year an assessment of the Company's risk-based assessment is carried out to measure the extent to which the Company can maintain its performance. The assessment was carried out in accordance with the criteria set out in the Decree of the Minister of SOEs No. KEP-100 MBU/2002 concerning Company Risk-Based Assessment. In 2021, the Company's achievement score has increased from 95.51 in 2020 to 98.28 with the "AAA" category or "HEALTH" condition. The achievements of each indicator are (1) Customer Satisfaction of 9.87; (2) Product and Process Effectiveness of 51.03; (3) Labor focus of 12.13; (4) Finance and Markets of 19.37; (5) Leadership, Governance and Social Responsibility of 5.875.

Prospek dan Rencana ke Depan

Pemulihan perekonomian diperkirakan akan terus berlanjut dan menguat meskipun berjalan lebih lamban di tahun mendatang. Seiring pemulihan yang terus berjalan, kebutuhan energi listrik juga akan terus meningkat karena meningkatnya mobilitas masyarakat yang sudah mulai berangsur kembali normal. Perusahaan juga mendukung program pemerintah untuk meningkatkan pemerataan akses listrik ke seluruh Indonesia termasuk upaya peningkatan energi baru berbarukan dan konservasi energi, serta ketenagalistrikan, pemberian paket alat penyalur daya listrik, revitalisasi pembangkit listrik energi baru terbarukan, dan bantuan sambung baru listrik gratis. Kementerian ESDM juga menargetkan konsumsi listrik per kapita naik sebesar 1.268 kWh per kapita di tahun 2022.

Perusahaan menangkap besarnya peluang usaha yang ada di tahun mendatang serta menargetkan pencapaian SLA sebesar 100% dengan tujuan dapat terus mengoptimalkan kualitas kinerja keuangan dan operasional Perusahaan.

Sejalan dengan araham Pemegang Saham, Perseroan memiliki peran penting dalam *breakthrough* PLN salah satunya adalah *beyond* KWh. Perusahaan telah menetapkan beberapa program kerja strategis terkait pengembangan bisnis melalui program *beyond* kwh dari *Non Captive* antara lain: (ListriQu, CBM, PVR, *Power Quality*). Salah satu rencana yang dilakukan

Future Prospects and Plans

The economic recovery is expected to continue and strengthen, albeit at a slower pace in the coming year. As the recovery continues, the need for electrical energy will also continue to increase due to the increased mobility of the people who have started to return to normal. The company also supports government programs to increase equitable access to electricity throughout Indonesia, including efforts to increase new renewable energy and energy conservation, as well as electricity generation, provision of electrical power distribution equipment packages, revitalization of new renewable energy power plants, and assistance with free new electricity connections. The Ministry of Energy and Mineral Resources also targets electricity consumption per capita to increase by 1,268 kWh per capita in 2022.

The Company capitalizes on the significant business opportunities that exist in the coming year as well as 100% SLA compliance, with the goal of continuously improving the quality of the Company's financial and operational performance.

In line with the direction from sahreholders, the Company plays important role in the PLN breakthrough, one of which goes beyond KWh. Through Non-Captive's beyond kwh initiative, the firm has developed numerous strategic work projects linked to business growth, including the following: (ListriQu, CBM, PVR, Power Quality). One of the goals is to

adalah dengan mengembangkan dan melakukan *update* ListriQu yang bertujuan menjadi solusi bagi pelanggan dan membangun *customer experience*. ListriQu juga dikembangkan untuk pelanggan industri sehingga meningkatkan pendapatan *beyond* kwh dan membangun kolaborasi bisnis dengan PLN, anak perusahaan PLN dan mitra lainnya.

develop and update ListriQu, which will serve as a customer solution and will help improve customer experience. ListriQu is also being developed for industrial clients in order to diversify income streams beyond kwh and foster commercial relationships with PLN, its subsidiaries, and other partners.

Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik

Perusahaan senantiasa menerapkan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*/GCG) sesuai dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran dalam menjalankan kegiatan usahanya. GCG menjadi salah satu aspek penting yang dapat mendorong pengelolaan Perusahaan yang profesional, transparan dan efisien sehingga dapat meningkatkan kepercayaan publik dan meningkatkan citra perusahaan serta memberikan nilai jangka panjang bagi pemangku kepentingan.

Setiap tahunnya, Perusahaan selalu melakukan penilaian GCG untuk mengukur penerapan yang telah dilakukan dan mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan ke depannya. Dengan begitu, Perusahaan akan mampu untuk meningkatkan penerapan GCG di dalam lingkungan kerjanya.

Pada tahun 2021, penilaian penerapan GCG Perusahaan yang dilakukan secara mandiri mendapatkan predikat "Baik" dengan perolehan skor 84,07, meningkat dibandingkan pencapaian di tahun sebelumnya dengan skor 83,05. Kriteria pengukuran yang digunakan sesuai dengan arahan dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011 dan Keputusan Sekretaris Kementerian BUMN Nomor SK-16/S.MBU/2012 tanggal 6 juni 2012.

Selain melakukan penilaian GCG, Perusahaan juga telah memiliki kelengkapan struktur GCG dan infrastruktur GCG yang dapat mendukung penerapan GCG dengan praktik terbaik. Perseroan juga telah menerapkan *whistleblowing system* (WBS) sebagai wadah untuk mendeteksi sejak dini potensi adanya pelanggaran atau praktik *bad governance* agar dapat segera ditindaklanjuti. Di sepanjang tahun 2021, tidak terdapat laporan yang masuk melalui WBS maupun pelanggaran kode etik Perusahaan yang terjadi.

Implementation of Good Corporate Governance

The Company always implements Good Corporate Governance (GCG) in accordance with the principles of transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness in carrying out its business activities. GCG is one of the important aspects that can encourage professional, transparent and efficient management of the Company so that it can increase public trust and improve the Company's image as well as provide long-term value for the stakeholders.

Every year, the Company always conducts GCG assessments to measure the implementation that has been carried out and identify areas that need improvement in the future. That way, the Company will be able to improve the implementation of GCG in its work environment.

In 2021, the self-assessment of the Company's GCG implementation which obtained a "Good" predicate with a score of 84.07, an increase compared to the achievement in the previous year with a score of 83.05. The measurement criteria used are in accordance with the directives in the Regulation of the Minister of BUMN Number PER-01/MBU/2011 dated August 1, 2011 and the Decree of the Secretary of the Ministry of BUMN Number SK-16/S.MBU/2012 dated June 6, 2012.

In addition to conducting a GCG assessment, the Company also has a complete GCG structure and GCG infrastructure that can support the implementation of GCG with best practices. The Company has also implemented a whistleblowing system (WBS) as a forum for early detection of potential violations or bad governance practices so that they can be followed up immediately. Throughout 2021, there were no reports that came through WBS or violations of the Company's code of ethics that occurred.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Perusahaan meyakini bahwa keberadaannya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang layanan operasi dan pemeliharaan (*Operation & Maintenance*) jaringan transmisi dan distribusi kelistrikan sekaligus entitas dari PLN Grup, harus dapat memberikan manfaat bagi lingkungan di sekitarnya, termasuk bagi masyarakat sekitar, karyawan, pelanggan, hingga aktif dalam melestarikan lingkungan hidup di sekitarnya. Hal tersebut sejalan dengan prinsip *triple bottom line* atau *people, planet* dan *profit* (3P) dimana Perusahaan berupaya menyeimbangkan antara kinerjanya dengan aspek sosial dan juga lingkungan. Perusahaan telah menerapkan program tanggung jawab sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) melalui Haleyora Peduli.

Dalam pelaksanaan CSR, Perusahaan menitik beratkan pada *charity* untuk membangun hubungan baik dengan lingkungan sekitar serta program CSR yang mendukung produk perusahaan yaitu ListriQu. Pada tahun 2021, Perusahaan telah melaksanakan Program CSR yang mendukung produk LIstriQu dinamakan Peduli Intalasi bekerjasama dengan PT PLN (Pesero).

Corporate Social Responsibility

The Company believes that its existence as a company engaged in the operation and maintenance service (Operation & Maintenance) of electricity transmission and distribution networks as well as an entity of the PLN Group, must be able to provide benefits to its surroundings, including for the community, employees, customers, to actively involved in preserving the surrounding environment. This is in line with the principle of the triple bottom line or people, planet and profit (3P) where the Company seeks to balance its performance with social and environmental aspects. The Company has implemented a Corporate Social Responsibility (CSR) program through Haleyora Peduli.

In implementing CSR, the Company focuses on charity to build good relations with the surrounding environment as well as CSR programs that support the company's product, namely ListriQu. In 2021, the Company has implemented a CSR Program that supports LIstriQu products called Peduli Installation in collaboration with PT PLN (Persero).

Perubahan Komposisi Direksi

Di sepanjang tahun 2021, tidak terdapat perubahan komposisi anggota Direksi. Per 31 Desember 2021, komposisi Direksi adalah sebagai berikut:

Direktur Utama: Purnomo
Direktur Keuangan dan Sumber Daya Manusia: Abdul Fatah Nasution
Direktur Operasi: Sinung Triwulandari

Changes in the Composition of the Board of Directors

Throughout 2021, there was no change in the composition of the members of the Board of Directors. As of December 31, 2021, the composition of the Board of Directors is as follows:
President Director: Purnomo
Finance and Human Resources Director: Abdul Fatah Nasution

Operation Director: Sinung Triwulandari

Apresiasi

Atas nama Direksi, kami memberikan apresiasi kepada seluruh karyawan atas komitmen, dedikasi dan kerjasama dan kerja kerasnya sehingga Perusahaan dapat mencatatkan pertumbuhan kinerja di tengah tantangan yang ada di tahun 2021. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada Dewan Komisaris yang telah memberikan arahan, masukan dan rekomendasi atas pengelolaan perusahaan sehingga Direksi dapat melaksanakan strategi yang tepat. Terima kasih juga kami sampaikan kepada seluruh pemangku kepentingan termasuk Pemegang Saham, mitra kerja dan seluruh konsumen atas kepercayaan dan dukungannya sehingga Perusahaan mampu mengatasi beragam kendala dan mencapai posisinya saat ini. Dengan sinergi yang telah terjalin, Perusahaan siap menyongsong masa depan dengan terus berupaya meningkatkan kinerjanya dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

Appreciation

On behalf of the Board of Directors, we express our appreciation to all employees for their commitment, dedication and teamwork and hard work so that the Company can record performance growth in the midst of the challenges that exist in 2021. We also would like to express our gratitude to the Board of Commissioners for providing direction, input and recommendations on managing the Company so that the Board of Directors can implement the right strategy. We also would like to thank all stakeholders including Shareholders, business partners and all consumers for their trust and support so that the Company is able to overcome various obstacles and reach its current position. With the synergies that have been established, the Company is ready to embrace the future by continuously improving its performance and achieving sustainable growth.

Atas nama Direksi,
On behalf of the Board of Directors

PURNOMO
Direktur Utama
President Director

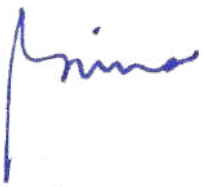
SURAT PERNYATAAN DEWAN KOMISARIS TENTANG TANGGUNG JAWAB ATAS LAPORAN TAHUNAN 2021 PT HALEYORA POWER

STATEMENT OF THE BOARD OF COMMISSIONERS ABOUT THE RESPONSIBILITIES OF THE 2021 ANNUAL REPORT OF PT HALEYORA POWER

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa semua informasi dalam laporan tahunan PT Haleyora Power tahun 2021 telah dimuat secara lengkap dan bertanggung jawab penuh atas kebenaran isi laporan tahunan perusahaan. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

We, the undersigned, hereby declare that all information in the 2021 annual report of PT Haleyora Power have been presented in their entirety and that we assume full responsibility for the accuracy of the contents of this Annual Report. This statement is duly made in all integrity.

Jakarta, 2022
Dewan Komisaris
The Board of Commissioners



BIMA PUTRAJAYA
Komisaris Utama
President Commissioner

PURNAMA T. SIANTURI
Komisaris
Commissioner

SURAT PERNYATAAN DIREKSI TENTANG TANGGUNG JAWAB ATAS LAPORAN TAHUNAN 2021 PT HALEYORA POWER

STATEMENT OF THE BOARD OF DIRECTORS ABOUT THE RESPONSIBILITIES OF THE 2021 ANNUAL REPORT OF PT HALEYORA POWER

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa semua informasi dalam laporan tahunan PT Haleyora Power tahun 2021 telah dimuat secara lengkap dan bertanggung jawab penuh atas kebenaran isi laporan tahunan perusahaan. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

We, the undersigned, hereby declare that all information in the 2021 annual report of PT Haleyora Power have been presented in their entirety and that we assume full responsibility for the accuracy of the contents of this Annual Report. This statement is duly made in all integrity.

Jakarta, 2022
Direktur
The Board of Directors

PURNOMO
Direktur Utama
President Director

ABDUL FATAH NASUTION
Direktur Keuangan & SDM
Director of Finance & HR

SINUNG TRIWULANDARI
Direktur Operasi
Director of Operations

Purnama T. Sianturi
Komisaris
Commissioner

Bima Putrajaya
Komisaris Utama
President Commissioner

Abdul Fatah Nasution
Direktur Keuangan & SDM
Director of Finance & HR

Purnomo
Direktur Utama
President Director

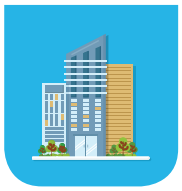
Sinung Triwulandari
Direktur Operasi
Director of Operations

HYUNDAI
SNI
LMK
POWERINDO
SPKLU
PLN
Google Play

3

PROFIL PERUSAHAAN
Company Profile

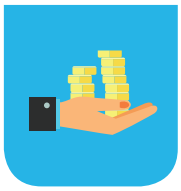
INFORMASI UMUM PERUSAHAAN
General Information of the Company



Nama Perusahaan Company Name	PT Haleyora Power
Jenis/Badan Hukum Perusahaan Type/Company Legal Entity	Perusahaan Tertutup Limited Liability Company
Sektor Usaha Business Sector	Ketenagalistrikan Electricity
Domisili Domicile	Jakarta Jakarta

Bidang Usaha Line of Business	Menyediakan layanan operasi dan pemeliharaan yang meliputi: 1. Survei Teknis Perluasan Jaringan Distribusi, Pelayanan Pelanggan, Pembangunan dan Updating Data Jaringan Distribusi. 2. Pengoperasian dan Pemeliharaan Instalasi Transmisi dan Distribusi, yang mencakup: a. Gardu Induk b. Gardu Distribusi c. Jaringan Tegangan Tinggi (JTT) d. Jaringan Tegangan Menengah (JTM) e. Jaringan Tegangan Rendah (JTR) f. Sambungan Rumah (SR) g. Alat Pengukur dan Pembatas (APP) h. Penyediaan Material Pemeliharaan Providing operation and maintenance services including: 1. Technical survey of distribution networks expansion, customer service, construction and updating of distribution network data. 2. Operation and maintenance of transmission and distribution installations, including: a. Substation b. Distribution Substation c. High-Voltage Network (JTT) d. Medium-Voltage Network (JTM) e. Low-Voltage Network (JTR) f. Household Connection (SR) g. Metering and Limiting Device (APP) h. Maintenance Materials Provision

Tanggal Pendirian Date of Establishment	18 Oktober 2011 October 18, 2011
Dasar Hukum Pendirian Legal Basis of Establishment	• Akta Pendirian No.36, tanggal 18 Oktober 2011 Notaris Muhammad Hanafi, S.H. • Persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-51226.AH.01.01 tanggal 21 Oktober 2011. • Akta No.104 tanggal 27 November 2017 Notaris Muhammad Hanafi, S.H. • Persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-AH.01.03-0196200 tanggal 30 November 2017. • Deed of Establishment No.36, dated October 18, 2011 Notary Muhammad Hanafi, S.H. • Approval No.AHU-51226.AH.01.01 issued October 21, 2011 from the Ministry of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia. • Notary Muhammad Hanafi, S.H., Deed No.104 dated November 27, 2017. • Approval No.AHU-AH.01.03-0196200 issued November 30, 2017 from the Ministry of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia.



Jumlah Aset Total Assets	Per 31 Desember 2021 As of December 31, 2021 Rp1,39 triliun / trillion
Jumlah Liabilitas Total Liabilities	Per 31 Desember 2021 As of December 31, 2021 Rp413,19 miliar / billion

Jumlah Tenaga Kerja Total Employees	Per 31 Desember 2021 As of December 31, 2021 142 Karyawan / 142 Employees

Modal Dasar Authorized Capital	Rp100.000.000.000 (seratus miliar rupiah) atau 100.000 lembar saham. Rp100,000,000,000 (one hundred billion rupiah) or 100,000 shares.
Kepemilikan Saham Share Ownership	1. PT PLN (Persero) sebanyak 99.999 lembar saham atau sebanyak 99,99% saham, dan 2. Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) sebanyak 1 lembar saham atau sebesar 0,01%. 1. PT PLN (Persero) with 99,999 shares or 99.99% shares, and 2. Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan of PT PLN (Persero) with 1 shares or 0.01%.

Alamat Kantor Pusat Head Office Address	Kindo Square, Blok A15–A16 Jalan Duren Tiga Raya No.101, Duren Tiga, Pancoran, Jakarta Selatan Tel. : (021) 7919 2517 Fax. : (021) 7919 2516
Email	kontak@hayelorapower.co.id
Situs Perusahaan Website	www.haleyorapower.co.id
Facebook	PT Haleyora Power (fan page)
Instagram	@haleyorapower
Wilayah Operasi Operational Area	7 Region 60 Area/APP/UPT

Sekretaris Perusahaan Corporate Secretary	Erwin Ardianto

JEJAK LANGKAH
Milestones

2011

Didirikan pada tanggal 18 Oktober 2011

On October 18, 2011, the company was founded.

2012

- Penugasan bidang O&M Transmisi dan Distribusi berdasarkan Peraturan Direksi PT PLN (Persero) (Perdir) No.459.K/DIR/2012.
- Mendirikan perusahaan patungan PT EPI dengan PT Pelindo 2.

- Assignment of O&M Transmission and Distribution based on PT PLN (Persero) (Perdir) Regulation No. 459.K/DIR/2012 of the Board of Directors of PT PLN (Persero) (Perdir).
- PT EPI and PT Pelindo 2 formed a joint venture business.

2013

- Mengakuisisi PT MIU.
- Mengerjakan proyek di Salatiga (*Pilot Project 2 Layer*), SBU, Majalaya, Padang.
- Menerima Perdir No.734. DIR/2013 tentang Penugasan Layanan O&M Transmisi dan Distribusi.
- Perubahan nama dari MIU menjadi HPI.
- Mengerjakan proyek eksisting di Kalimantan, Jawa, Sumatra, dan Papua.

- PT MIU was acquired.
- Salatiga (Pilot Project 2 Layer), SBU, Majalaya, and Padang are all locations where we are currently working on a project.
- Receiving Perdir No.734. DIR/2013 relating to the Assignment of Transmission and Distribution O&M Services.
- MIU is renamed HPI.
- Currently assisting with ongoing projects in Kalimantan, Java, Sumatra, and Papua.

2014

- Perjanjian kerja sama (PKS) antara PLN dan HP (037.P.J.040/DIR/2014).
- Implementasi Perdir 734. DIR/2013.
- Implementasi PKS di Jawa Timur dan DKI.
- Migrasi proyek ex HPI di PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten.
- Proyek di PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten dimigrasi ke HPI.
- Menjalankan proyek eksisting (lelang/penunjukan).

- PLN and HP have entered into a cooperation agreement (PKS) (037.P.J.040/DIR/2014).
- Implementation of the Board of Director's Regulation No.734. DIR/2013.
- East Java and DKI implementations of PKS.
- Ex-HPI project migration to PLN Distribution in West Java and Banten.
- HPI was used to transfer projects from PLN Distribution West Java and Banten to HPI.
- Implementing ongoing initiatives (auction/appointment).

2015

- Perluasan di PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten, Jawa Tengah, Jawa Timur dan DKI.
- Persiapan layanan *end-to-end.*
- Menjalankan proyek eksisting (lelang/ penunjukan).
- Perluasan di Sulawesi dan Nusa Tenggara.

- PLN Distribution Expansion in West Java and Banten, Central Java, East Java, and DKI.
- Configuration of an end-to-end service.
- Implementing ongoing initiatives (auction/ appointment).
- Sulawesi and Nusa Tenggara expansion.

2016-2018

- Perluasan di Jawa Tengah, Jawa Timur, DKI, dan Banten
- Proyek percontohan layanan end-to-end distribusi di Sidoarjo, Semarang, Sumatra.
- Sosialisasi layanan *end-to-end* di Jawa dan Sumatra.
- Menjalankan proyek eksisting (lelang/ penunjukan).
- Perluasan di Ambon, Kalimantan,Sulawesi.
- Migrasi proyek ke penugasan HP dan PT PLN Tarakan.

- Expansion of operations in Central Java, East Java, the DKI, and Banten
- In Sidoarjo, Semarang, Sumatra, a pilot project for end-to-end distribution services is underway.
- Dissemination of services from start to finish in Java and Sumatra.
- Implementing ongoing initiatives (auction/ appointment).
- Expansion of operations in Ambon, Kalimantan, and Sulawesi.
- Migration of projects to HP and PT PLN Tarakan assignments.

2019

Meluncurkan produk layanan digital ListriQu.

Launched the digital service ListriQu.

2020

- Penandatanganan Perjanjian Kesepahaman atau *Memorandum of Understanding* (MoU) dengan PT Cogindo DayaBersama.
- *Launching* Program SEMATA *Zero Accident* Haleyora Power.
- Peresmian *Command Center* dan Layanan *Borderless* Zona Semarang.
- *Launching* ListriQu di Kota Palembang dan Pekanbaru.

- A Memorandum of Understanding (MoU) was signed with PT Cogindo DayaBersama.
- SEMATA Zero Accident Haleyora Power Program Launch.
- Inauguration of the Command Centre and Borderless Service in the Semarang Zone.
- ListriQu launches in Palembang and Pekanbaru.

RIWAYAT SINGKAT PERUSAHAAN
The Company at a Glance

PT Haleyora Power (selanjutnya disebut HP) berdiri pada tanggal 18 Oktober 2011 dengan Akta Pendirian No.36, tanggal 18 Oktober 2011 Notaris Muhammad Hanafi, S.H. PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) sebagai induk perusahaan mendirikan HP dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan listrik PT Aneka Tambang (Antam) dengan membangun dan mengoperasikan pembangkit listrik 260 MW (PLTU 3x30 MW dan PLTD 10x17 MW) untuk memasok listrik bagi kegiatan penambangan dan smelter PT Antam di Maluku Utara. Rencana tersebut tidak terealisasi sehingga PLN mengarahkan HP untuk mengelola bisnis penjualan tenaga listrik (ritel).

PT Haleyora Power (hence referred to as HP) was founded on October 18, 2011 with the Deed of Establishment No.36, dated October 18, 2011 Notary Muhammad Hanafi, S.H. As the holding company, PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) established HP with the goal of meeting the electricity needs of PT Aneka Tambang (Antam) by building and operating a 260 MW power plant (PLTU 3x30 MW and PLTD 10x17 MW) to supply electricity for PT Antam's mining and smelter activities in North Maluku. Because the proposal did not come to fruition, PLN delegated management of the energy sales business to HP (retail).

Pada tanggal 14 September 2012, Direksi PLN mengeluarkan keputusan No.459.K/DIR/2012 tentang Pengamanan Layanan Operasi dan Pemeliharaan Transmisi dan Distribusi Ketenagalistrikan dan mulai menugaskan HP untuk melaksanakan layanan operasi dan pemeliharaan (*operation & maintenance*/O&M) transmisi dan distribusi tenaga listrik, bekerja sama dengan unit-unit PLN Wilayah. Pada tahun yang sama juga HP menjalin kerjasama dengan PT Pelindo II untuk mendirikan perusahaan patungan PT Energi Pelabuhan Indonesia (EPI) yang bidang usahanya adalah menyalurkan dan menjual listrik kepada tenant di kawasan Pelindo II dengan skema penjualan listrik secara bulk dan tarif premium B2B (*business to business*). HP memegang 45% saham PT EPI.

On September 14, 2012, the PLN Board of Directors issued Decree No.459.K/DIR/2012 concerning Securing Operation and Maintenance Services for Electricity Transmission and Distribution, and HP was assigned to perform operation and maintenance (O&M) services for electricity transmission and distribution in collaboration with regional PLN units. In the same year, HP partnered with PT Pelindo II to create PT Energi Pelabuhan Indonesia (EPI), a joint venture firm whose line of business is to distribute and sell energy to tenants in the Pelindo II region via a bulk electricity sales scheme and premium B2B services (business to business). PT EPI is 45% owned by HP.

Di tahun berikutnya HP mengakuisisi PT Mitra Insan Utama (MIU) untuk kemudian mengubah namanya menjadi PT Haleyora Powerindo (HPI) berdasarkan Akta Risalah Rapat No.17 tanggal 23 Januari 2013. HPI bergerak dalam bidang penyediaan tenaga kerja, meliputi layanan Teknik untuk operasi dan pemeliharaan pembangkit dan distribusi, layanan non-teknik (*buliding management, billing management), industrial cleaning, integrated document management system* (IDMS), *enterprise asset management* (EAM).

Based on the Deed of Minutes of Meeting No.17 dated January 23, 2013, HP purchased PT Mitra Insan Utama (MIU) and changed its name to PT Haleyora Powerindo (HPI) the following year. HPI provides personnel, including engineering services for generator and distribution operation and maintenance, non-technical services (building management, billing administration), industrial cleaning, integrated document management system (IDMS), and enterprise asset management (EAM).

Sepanjang tahun 2017, HP telah menyelesaikan pekerjaan jasa O&M yaitu 62 kontrak penugasan pengaman layanan Operasi dan Pemeliharaan Distribusi yang terdapat pada 6 (enam) Distribusi dan 3 (tiga) Wilayah meliputi 38 (tiga puluh delapan) Area dan 4 (empat) Area Pengatur Distribusi. Pencapaian tersebut menjadi motivasi bagi Perusahaan untuk mencapai kinerja yang semakin baik. Ditahun yang sama, HP mulai menata ulang rencana kerja dan anggaran serta rencana jangka panjang perusahaan secara menyeluruh dengan memperhatikan zonasi wilayah kerja yang telah

Throughout 2017, HP performed O&M service work, namely 62 contracts for Distribution Operations and Maintenance services in 6 (six) Distributions and 3 (three) Regions encompassing 38 (thirty-eight) Areas and 4 (four) Distribution Management Areas. This accomplishment serves as incentive for the company to improve its performance. In the same year, HP began to reorganise the work plan and budget, as well as the company's overall long-term plan, by taking into account the zoning of the work area as determined by PLN in the Board of Directors Regulation No.0030.P/DIR/2017

ditetapkan oleh PLN dalam Peraturan Direksi No.0030.P/DIR/2017 tentang Perubahan Peraturan Direksi No.734.K/DIR/2013 tentang Kebijakan Zonasi/Regionalisasi Wilayah Operasi PT Haleyora Power dan PLN Tarakan di mana HP ditunjuk untuk mengelola wilayah kerja Sumatra, Jawa dan Bali, sedangkan PT PLN Tarakan mengelola wilayah kerja Nusa Tenggara, Kalimantan, Sulawesi, Maluku, dan Papua.

concerning Amendment to the Board of Directors Regulation No.734.K/DIR/2013 concerning the Zoning Policy/Regionalisation of the Operational Areas of PT Haleyora Power and PLN Tarakan in which HP is appointed to manage the working areas of Sumatra, Java and Bali, while PT PLN Tarakan manages the working areas of Nusa Tenggara, Kalimantan, Sulawesi, Maluku, and Papua.

Pada tahun 2018, Perusahaan fokus pada penguatan kompetensi inti, pengembangan sumber daya manusia (SDM), serta peningkatan kualitas dan cakupan layanan operasi dengan mulai mengimplementasi "*best practice* O&M *end-to-end process distribution*" dan penyempurnaan proses bisnis, berpedoman pada standar sistem manajemen mutu ISO 9001:2015.

In 2018, the Company concentrated on enhancing core competencies, expanding human resources (HR), and increasing the quality and breadth of operational services by launching "best practise O&M end-to-end process distribution" and upgrading business processes driven by system standards. ISO 9001:2015 quality management system.

Bentuk komitmen Perusahaan dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan adalah dengan meluncurkan aplikasi ListrikQu pada pertengahan tahun 2020. Fitur ListrikQu ada didalam aplikasi *New PLN Mobile* dan menjawab kebutuhan pelanggan yang ingin melakukan modifikasi atau perubahan instalasi listrik di rumah, gedung atau kantor. Mengusung *tagline Quick and Quality Solution*, ListriQu menyediakan layanan instalasi listrik yang cepat dengan petugas yang memiliki sertifikasi kompetensi kelistrikan, kualitas material yang memenuhi standar SNI, harga yang transparan serta produk yang bergaransi.

The ListriQu application will be launched in mid-2020 as part of the Company's commitment to provide the finest service possible to consumers. The ListriQu function, which is available in the New PLN Mobile application, caters to clients who wish to alter or replace the electrical systems in their homes, buildings, or workplaces. ListriQu, with the slogan Quick and Quality Solution, offers quick electrical installation services with officers who have electrical competence certification, material quality that satisfies SNI requirements, fair pricing, and guaranteed goods.

Terobosan penting lain yang dilakukan Perusahaan pada tahun 2020 adalah penandatanganan Perjanjian Kesepahaman atau *Memorandum of Understanding* (MoU) dengan PT Cogindo DayaBersama dalam hal kerjasama penyediaan jasa pendukung pemeliharaan dan pengoperasian dalam upaya pemenuhan tenaga kerja *project* yang akan merambah di kancah Internasional.

Another significant milestone achieved by the Company in 2020 was the signing of a Memorandum of Understanding (MoU) with PT Cogindo DayaBersama regarding cooperation in providing maintenance and operation support services in an effort to fulfil project workforce that will penetrate the international arena.

Pertumbuhan Perusahaan semakin pesat dengan bertambahnya wilayah operasional di akhir tahun 2021, yang terdiri dari 7 *region* dan 60 area/APP/UPT yang tersebar di Sumatra dan Jawa. Sejalan dengan hal tersebut, Perusahaan akan semakin kuat dan berkomitmen untuk menjadi aset operator berstandar kelas dunia dan meraih pertumbuhan berkelanjutan di masa depan.

With the addition of operating areas by the end of 2021, the Company's development will accelerate, with 7 regions and 60 areas/APP/UPT distributed throughout Sumatra and Java. In accordance with this, the Company will become stronger and more dedicated to being a world-class asset operator and attaining long-term development.

BIDANG USAHA
Business Line

Bidang Usaha Sesuai dengan Anggaran Dasar Terakhir

Maksud dan tujuan Perusahaan berdasarkan Pasal 3 Anggaran Dasar adalah berusaha dalam bidang industri, perdagangan, pembangunan, dan jasa, yaitu terdiri dari:

1. Menjalankan usaha di bidang industri pembangkitan tenaga listrik, yang meliputi kegiatan pembangkitan, penjualan, penyaluran, serta usaha-usaha lain terkait ketenagalistrikan; industri mesin listrik dan perlengkapannya; fabrikasi peralatan listrik dan elektronik; daur ulang peralatan listrik dan elektronik; pembangkitan listrik tenaga batu bara, minyak bumi, gas, air, panas bumi dan *co-generation*; serta kegiatan usaha terkait.
2. Menjalankan usaha dalam bidang perdagangan, antara lain ekspor-impor dan perdagangan peralatan listrik dan elektronik, meliputi perdagangan impor dan ekspor antar pulau/daerah serta lokal dan interinsulair, baik atas tanggungan sendiri maupun untuk perhitungan orang atau badan hukum lain atas dasar komisi atau secara amanat; dan bertindak sebagai pemasok, leveransir, grosir, distributor, komisioner, perwakilan, atau peragenan, baik dalam negeri maupun luar negeri.
3. Menjalankan usaha dalam bidang pembangunan, yang meliputi pemasangan, pemeliharaan peralatan ketenagalistrikan dan pengembangan teknologi yang menunjang penyediaan tenaga listrik; serta pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber energi lainnya untuk kepentingan tenaga listrik, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menjalankan usaha dalam bidang jasa pemeriksaan dan pengujian instalasi tenaga listrik; sertifikasi layak operasi sistem kelistrikan (gardu induk listrik, transmisi, dan distribusi); sertifikasi mutu peralatan kelistrikan hasil produk dalam negeri; sertifikasi sistem manajemen mutu; konsultasi bidang kelistrikan, antara lain meliputi perencanaan perumahan, gedung perkantoran maupun sarana dan prasarana; konsultasi bidang listrik elektronika, pengujian dan penerapan alat listrik, serta kegiatan usaha terkait lainnya.

Business Line as Defined in the Most Recent Articles of Association

According to Article 3 of the Articles of Association, the Company's goals and objectives are to do business in the areas of industry, commerce, development, and services, which include the following:

1. Running a business in the power generation industry, which includes generating, selling, distributing, and other businesses related to electricity; industrial electrical machinery and equipment; electrical and electronic equipment fabrication; recycling of electrical and electronic equipment; coal, oil, gas, water, geothermal and co-generation power generation; and related business activities.
2. Conducting business in the trade sector, including import-export and trading of electrical and electronic equipment, as well as inter-island/regional as well as local and inter-island import and export trade, both for their own account and for the account of other people or legal entities on a commission or mandated basis; and acting as suppliers, suppliers, wholesalers, distributors, commissioners, representatives, or agents, both domestically and abroad.
3. Conducting business in the field of development, which includes installing, maintaining, and developing technology that supports the provision of electricity; and managing and utilising natural resources and other energy sources for the benefit of electricity, in accordance with applicable laws and regulations.
4. Conducting business in the field of electrical power installation inspection and testing; certifying the proper operation of electrical systems (substations, transmission, and distribution); certifying the quality of electrical equipment manufactured by domestic manufacturers; certifying quality management systems; consulting in the field of electricity, including planning for housing, office buildings and facilities and infrastructure; consulting in the field of electrical electronics, testing and application of electrical equipment, as well as other related business activities.

Kegiatan Usaha yang Dijalankan saat Ini

Menyediakan layanan operasi dan pemeliharaan yang meliputi:

1. Survei teknis perluasan jaringan distribusi, Pelayanan pelanggan, Pembangunan dan *updating* data jaringan distribusi.
2. Pengoperasian dan Pemeliharaan Instalasi Transmisi dan Distribusi, yang mencakup:
   - Gardu Induk
   - Gardu Distribusi
   - Jaringan Tegangan Tinggi (JTT)
   - Jaringan Tegangan Menengah (JTM)
   - Jaringan Tegangan Rendah (JTR)
   - Sambungan Rumah (SR)
   - Alat Pengukur dan Pembatas (APP)
   - Penyediaan Material Pemeliharaan

Current Business Activities

Providing operation and maintenance services including:

1. Technical survey of distribution network expansion, customer service, construction and updating of distribution network data.
2. Operation and Maintenance of Transmission and Distribution Installation, including:
   - Substation
   - Distribution Substation
   - High-Voltage Network (JTT)
   - Medium-Voltage Network (JTM)
   - Low-Voltage Network (JTR)
   - Household Connection (SR)
   - Metering and Limiting Device (APP)
   - Maintenance Materials Provision

Produk dan Layanan yang Diberikan

HP memiliki segmen usaha utama sebagai penyedia layanan operasi dan pemeliharan transmisi dan distribusi tenaga listrik dengan wilayah operasional Jawa dan Sumatra. Dalam menjalankan operasional tersebut HP menyusun *catalogue service* sebagai panduan kepada pelanggan sebagai berikut:

Products and Services Provided

HP's primary business sector is as a service provider for energy transmission and distribution, having operations throughout Java and Sumatra. HP has developed the following service catalogue to assist customers in carrying out these operations:

Jenis Produk/Jasa Types of Products/Services	**Probis** Probis	**Servis** Services
Distribusi Distribution	Operasi Operation	*Operator/Command Centre*
		Yandal & *Patrol*
		Corrective Action
	Pemeliharaan Maintenance	Prakondisi *Row*
		HAR *Row*
		HAR JTM, JTR & SR
		HAR JAR & Gardu
		HAR Kubikel
		HAR Meter *Solution*

Jenis Produk/Jasa Types of Products/Services	**Probis** Probis	**Servis** Services
Niaga Commerce	*Management Billing*	PDIL
		Cater
		Penagihan
	Revenue Assurance	PDP & Rekon Energi
		HAR Gardu
		HAR Meter
		P2TL
Transmisi Transmission	OPHAR	OP SEL 20 KV
		HAR SEL 20 KV
		HAR Instrumen
	OPHAR TT	OP SEL 150 KV
		Ground Patrol
		Trans
		HAR SEL 150 KV
		HAR *Instrument*
		HAR *Switch Yard* 150 KV

LOGO PERUSAHAAN
Company's Logo

haleyora power

Makna Logo | Logo Interpretation

- Filosofi dari logo PT Haleyora Power adalah sebuah bentuk yang sangat unik karena secara keseluruhan menggabungkan antara logogram dengan *logotype*-nya dalam satu komposisi logo yang sarat makna, mengambil ide dari putaran turbin yang merupakan *Power* dari *Energy Solution* milik PT Haleyora Power.
- Dimulai dari logogram, siratan berupa tiga garis yang digabungkan menjadikan sebuah Sinergi dalam pelayanan Energi listrik (*Electricity*) yang mengedepankan Kualitas, Kehandalan dan *Eco Friendly*. Siratan ini merupakan gabungan dua huruf kapital yaitu E dan S yang merupakan singkatan dari *Energy Solution* yang memang menjadi motto dari Haleyora Power juga berarti perputaran yang selalu bergerak dan terus bergerak secara Simultan menuju puncak kemajuan masa depan. Makna selanjutnya dari siratan E dan S ini adalah suatu keseimbangan dengan alam *Eco Friendly, Elegant* dan Simple tapi tetap *Safety*.
- The logo philosophy of PT Haleyora Power has a very unique form because as a whole it combines the logogram with its logotype in a logo composition that is full of meaning, taking the idea of the turbine rotation which is the Power of Energy Solution owned by PT Haleyora Power.
- Starting from the logogram, an expression in the form of three lines that are combined to create a Synergy in the service of electrical energy (Electricity) that prioritizes Quality, Reliability and Eco Friendly. This expression is a combination of two capital letters, namely E and S which stands for Energy Solution which is indeed the motto of Haleyora Power, which also means a cycle that is always moving and continues to move Simultaneously towards the pinnacle of future development. The following interpretation of these E and S expressions is a balance with Eco Friendly, Elegant and Simple nature while maintaining Safety.

Warna Korporat | Corporate Colour

- Warna Biru melambangkan inovasi, teknologi, pertumbuhan, kesungguhan, kepercayaan, kearifan, luas dan harmonis dengan alam.
- Warna Jingga yang merupakan perpaduan harmonis antara merah dan kuning melambangkan keberanian, kekuatan, energi, kedinamisan, kehangatan, harapan dan optimisme.
- Blue color symbolizes innovation, technology, growth, sincerity, trust, wisdom, breadth and harmony with nature.
- Orange color is a harmonic combination of red and yellow, represents bravery, power, energy, vitality, warmth, hope, and optimism.

Tipe Huruf | Font Type

- Penggunaan tipografi sederhana yaitu *type font* Corbel selain mudah terbaca dan mudah diingat juga melambangkan kejujuran tanpa meninggalkan citra perusahaan yang kokoh.
- Bentuk tulisan huruf kecil *italic* melambangkan organisasi yang modern dan dinamis, maju, berfikiran terbuka, serta menjaga keseimbangan hamonisasi.
- The choice of straightforward typography, namely the Corbel typeface, not only makes the text easy to read and recall, but also represents honesty without evoking a strong corporate image.
- The italic lowercase writing represents a progressive and dynamic company that is progressive, open-minded, and maintains a harmonious balance.

MOTO PERUSAHAAN
Company's Motto

S

SAFETY

Perusahaan memastikan tercapainya *Zero Accident* dalam seluruh lingkup pekerjaan.

The Company is committed to achieving a zero-accident rate throughout its full area of operations.

I

INTEGRITY

Perusahaan memastikan integritas/kejujuran setiap Tenaga Kerja dan Organ Perusahaan melakukan kegiatan yang mengedepankan Integritas perilaku, Integritas penyampaian data dan proses bisnis yang senantiasa berdasarkan *Good Corporate Governance* (GCG).

The Company guarantees the integrity/honesty of each employee and corporate organ in order to do business in a manner that prioritises behavioural integrity, data submission integrity, and business procedures that are always consistent with Good Corporate Governance (GCG).

Q

QUALITY

Perusahaan memastikan pengelolaan Project berbasis kepada Work Service Resource Management dan menjamin tercapainya kualitas pekerjaan berdasarkan proses bisnis yang *excellence* berbasis Teknologi Informasi, sehingga perusahaan menjadi *Trend Setter* dan *Quality Setter.*

The Company guarantees that projects are managed using Work Service Resource Management and that high-quality work is produced using superior business processes supported by information technology, enabling the organization to become a Trend Setter and a Quality Setter.

TUJUAN, SASARAN DAN STRATEGI PERUSAHAAN
Company's Objectives, Targets, and Strategies

Tujuan Perusahaan

Sesuai dengan Anggaran Dasar, maksud dan tujuan Perusahaan ini adalah untuk berusaha dalam bidang industri, perdagangan, pembangunan dan jasa.

Company's Objectives

The aim and objective of this Company, as stated in the Articles of Association, is to strive in the sectors of industry, commerce, development, and services.

Sasaran Perusahaan

Sasaran yang ingin dicapai Perusahaan dalam rangka menuju Visi Perusahaan yang ditetapkan merupakan sasaran utama yang pencapaiannya dilakukan dengan tahapan dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP). Adapun sasaran setiap tahun yang akan dicapai HP dijabarkan lebih lanjut dalam *Roadmap* Menuju Visi Perusahaan, sebagaimana uraian berikut:

Company's Targets

The targets to be achieved by the Company in order to achieve the established Corporate Vision are the main targets which achievements are carried out in stages in the Company's Long Term Plan (RJPP). The annual targets to be achieved by HP are further elaborated in the Roadmap Towards the Company's Vision, as described below:

High Level Strategy Roadmap

High Level Strategy Roadmap

Stabilization		*Excellent Performance*		*Trend Setter*
2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
1. *Training Leaders Competencies* 2. *End to end* 50% 3. *Revenue Growth* 15% 4. GCG = 85 5. OFI KPKU = SA 376 6. HP *Go Mobile* 50%	1. *Training Leaders Competencies* 2. *End to end* 50% 3. *Revenue Growth* 20% 4. GCG = 87 5. KPKU = 425 6. HP *Go Mobile* 50%	1. *Innovation* 2. *End to end* 100% 3. *Revenue Growth* 15% 4. GCG = 88 5. OFI KPKU = SA 476 6. HP *Go Mobile* 100%	1. *Innovation* 2. Sertifikasi TK 100% 3. *Revenue Growth* 15% 4. GCG = 90 5. KPKU = 500 6. HP *Go Mobile* 100%	1. *Innovation* 2. Sertifikasi TK 100% 3. *Revenue Growth* 15% 4. GCG = 91 5. OFI KPKU = SA 576 6. HP *Go Mobile* 100%

Perspektif BSC BSC Perspective	**Pandangan Industri** Industry Foresight	**Gap AS IS** Gap AS IS	**Sasaran Strategis** Strategic Target	**Program Prioritas** Priority Program	**KPI** KPI
Pelanggan Customers	• Tuntutan pelanggan akan kecepatan dan kualitas layanan semakin tinggi. • Daya tawar pelanggan akan semakin tinggi seiring dengan UU perlindungan konsumen. • Customer expectations for service speed and quality are increasing. • Customers' negotiating power will be enhanced in accordance with consumer protection legislation.	CSI HP < CSI *LEADING PRACTICE* CSI HP < CSI LEADING PRACTICE	*Customer Service Excellence* Customer Service Excellence	• Membangun standar perilaku layanan • Establishing norms for service behaviour	CSI
Produk dan Layanan Products and Services	• Layanan O&M Ketenagalistrikan tumbuh seiring dengan 35.000 MW. • Tuntutan kualitas produk O&M Ketenagalistrikan berbasis K3. • Terbukanya layanan jasa O&M Ketenagalistrikan. • Electricity O&M services grew by 35,000 MW. • Demand for electricity generated by operations and maintenance Product quality in O&M. • Electricity O&M services are now available.	Bersifat Reaktif Kolektif Collective Reactive	*Product Development* Product Development	• Pengembangan produk baru dengan optimalisasi dan pemanfaatan teknologi informasi. • Pengembangan. • By maximising and exploiting information technology, new products may be developed. • Development.	*End to End Services* End to End Services

Perspektif BSC BSC Perspective	**Pandangan Industri** Industry Foresight	**Gap AS IS** Gap AS IS	**Sasaran Strategis** Strategic Target	**Program Prioritas** Priority Program	**KPI** KPI
Proses Bisnis Internal Internal Business Process	• Tuntutan Layanan berbaris IT semakin meningkat. • Tuntutan Kecelakaan Nihil. • Tuntutan standardisasi layanan berdasarkan praktik terbaik. • Demands for IT-based services are increasing. • Demands of Zero Accident. • Demands of standardization services based of best practice.	Bisnis seperti biasa Business as Usual	Probis *Excellent* Probis Excellent	• Penguatan pada Standardisasi Bisnis Proses O&M Ketenagalistrikan. • Membangun layanan modern berbasis. • Menyusun perencanaan kerja berbasis praktik terbaik. • Strengthening the Standardization of Electricity O&M Process Business. • Build modern services based on best practice. • Develop work-based planning.	HP *Go Mobile* HP Go Mobile
Sumber Daya Manusia Human Resources	• Tuntutan Kompetensi dan Profesionalisme SDM. • Tuntutan sikap dan perilaku layanan yang ekselen. • Demands of Competence and Profesional Human Resources. • Demand for excellent service attitudes and behaviors.	Bersifat secara Personalia Personnel	HCM HCM	• Penguatan dan pengembangan Organisasi melalui *aligment* dengan Organisasi Induk dan Anak Perusahaan. • Pengembangan *training*. • Pengembangan kompetensi pengelolaan SDM. • Pelaksanaan Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Kerja. • Reinfocement and development organization through alignment with Main Organization and Subsidiaries. • Development of Leadership training. • Development competence of management human resources. • Conducting labor training and certification.	Sertifikasi HCR & OCR HCR & OCR Certification
Keuangan dan Pasar Finance and Market	• Pasar semakin terbuka dan persaingan industri O&M semakin ketat. • Tuntutan efisiensi dan peningkatan laba dari pasar *non-captive.* • Market is increasingly open and O&M industry competition is getting tougher. • Demands for efficiency and profit growth from non-captive market.	Fokus di Pasar *Captive* Focus on Captive Market	Penetrasi Pasar Market Penetration	• Melakukan *business intelligence* pada potensi *non-captive*. • Pengukuran Kinerja berbasis. • Implementasi EDP terkait pada perbaikan SCM. • Do the business intelligence on non-captive potential. • Leading industry based performance measurement. • Implementation EDP related to SCM improvement.	*End to End Service* End to End Service

Perspektif BSC BSC Perspective	**Pandangan Industri** Industry Foresight	**Gap AS IS** Gap AS IS	**Sasaran Strategis** Strategic Target	**Program Prioritas** Priority Program	**KPI** KPI
Kepemimpinan Leadership	• Tuntutan transparansi dan GCG dalam pengelolaan bisnis. • Diperlukan pemimpin masa depan yang kompeten, visioner, berintegritas dan menjadi panutan. • Transparency and GCG demands in business management. • Future leaders who are competent, visionary, integrity and be a role model.	Kepemimpinan belum tumbuh Leadership hasn't grow yet	*Visionary Integrity Leadership* Visionary Integrity Leadership	• Pembinaan kepemimpinan di seluruh level • Pelatihan • Pembinaan • Leadership coaching at all stages • Teamwork coaching • Mental Workforce coaching	GCG KPKU GCG KPKU

Strategi Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis *Strength, Weakness, Opportunity, and Threat* (SWOT) yang dituangkan dalam matriks *Threat, Opportunity, Weakness, Strength* (TOWS) maka HP menetapkan 6 (enam) Strategi Utama sesuai dengan RJP di atas yaitu:

1. *Performance Improvement*, dalam rangka menjawab tantangan yang terkait tuntutan profesionalisme dalam standar layanan dan penerapan MEA.
2. *Product Development and Diversification*, dalam rangka mengoptimalkan kekuatan internal untuk meraih peluang pasar *non captive*.
3. *Human Capital Management Excellent*, dalam rangka memenuhi HCR & OCR guna meningkatkan profesionalisme dan kepuasan tenaga kerja.
4. Penetrasi *Market Non Captive*, dalam rangka peningkatan laba Perusahaan.
5. *Business Process Excellent*, dalam rangka menyiapkan diri untuk menjadi *leader practice* di bidang O&M sistem ketenagalistrikan dan serta pengelolaan *management building* dan *back office*.
6. *Customer Service Excellent*, dalam rangka memenuhi tuntutan profesionalisme standar layanan dalam menghadapi persaingan pasar bebas.

Company's Strategies

Based on the analysis results of Strength, Weakness, Opportunity, and Threat (SWOT) as stated in the matrix Threat, Opportunity, Weakness, Strength (TOWS) that HP stipulates 6 (six) Main Strategies in accordance with the RJP above, which are:

1. Performance Improvement, in answering the challenges related to the demands of professionalism in service standards and MEA application.
2. Product Development and Diversification, in optimizing the internal power to reach non-captive market opportunities.
3. Human Capital Management Excellent, in order to meet HCR & OCR in improving professionalism and job satisfaction.
4. Non-Captive Market Penetration, in order to increase profit of the Company.
5. Business Process Excellent, in order to prepare to be the leader practice in the sector of O&M in the electricity system and management building and back office management.
6. Customer Service Excellent, in order to meet the demands of professional service standards in encountering free market competition.

VISI DAN MISI PERUSAHAAN
Company's Vision and Mission

Perusahaan senantiasa melakukan tinjauan dan pembaruan atas visi dan misi Perusahaan setiap tahun dan pada tahun 2021, manajemen masih menganggap bahwa visi dan misi Perusahaan masih sesuai dengan kondisi pasar.

Each year, the Company reviews and updates its vision and mission, and management believes that in 2021, the Company's vision and purpose remain consistent with market circumstances.

Visi Perusahaan
Company's Vision

Visi Haleyora Power adalah | Haleyora Power's goal is

"To Be Global Electricity Network Service Solution (GENSS)."

To be Global

Di antara perusahaan sejenis secara kapabilitas perusahaan mampu menjadi pemimpin di Indonesia dan Asia Tenggara.

In terms of capacity, the business is capable of becoming a market leader in Indonesia and Southeast Asia.

Electricity Network Service Solution

Perusahaan mampu sebagai penyedia solusi dalam sistem ketenagalistrikan dan bidang lainnya, dalam hal ini perusahaan bergerak di bidang *Distribution, Transmision, sales and service* yang berperan sebagai *Managing Assets, Operating Assets* dan *Assets Services.*

The business is capable of acting as a solution provider in the electrical system and other areas; in this instance, the company is involved in distribution, transmission, sales, and service, as well as asset management, asset operation, and asset management services.

Misi Perusahaan
Company's Mission

Misi Haleyora Power adalah | Haleyora Power's goal is

"Lead in GENSS with CARE"

Collaborating to realize SOLID

Perusahaan berkolaborasi dalam mewujudkan Misi Portofolio PLN Group yaitu SOLID (*Securing of Business Sustainability, Optimizing Cost Efficiency, Leading Industry Capabilities, Increasing Profit Contribution, Developing New Edge*).

The Company collaborates to accomplish the PLN Group Portfolio Mission, namely SOLID (Securing of Business Sustainability, Optimizing Cost Efficiency, Leading Industry Capabilities, Increasing Profit Contribution, Developing New Edge).

Agile in obtaining new opportunities and challenges

Perusahaan dituntut untuk dapat bergerak lincah untuk mendapatkan peluang dan menghadapi tantangan yang ada baik di *captive market* maupun *non-captive market*.

The Company is required to be agile to take advantage of opportunities and and overcome obstacles in both captive and non-captive markets.

Responsive in providing the best service to customers

Perusahaan selalu responsif dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan dan menjadikan pelanggan sebagai orientasi utama.

The Company is always responsive in terms of delivering the best service and always putting the customers first.

Engage stakeholders to increase the value of the company

Perusahaan melibatkan seluruh pemangku kepentingan untuk meningkatkan nilai-nilai yang ada pada Perusahaan.

The Company engages all stakeholders in order to enhance the Company's existing values.

BUDAYA PERUSAHAAN
Corporate Culture

AKHLAK

Tata Nilai Perusahaan

HP telah melakukan penyesuaian terhadap Budaya Perusahaan, sesuai arahan Kementerian BUMN, yang disampaikan melalui Surat Edaran KBUMN No.SE-7/MBU/07/2020 tanggal 1 Juli 2020 tentang Nilai- Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. Kementerian BUMN menetapkan *Core Value* AKHLAK sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. *Core Values* ini selanjutnya wajib menjadi *core values* seluruh BUMN, termasuk PLN sebagai Pemegang Saham utama PT Haleyora Power sehingga Haleyora mulai menerapkan budaya AKHLAK didalam setiap kegiatan Perusahaan.

AKHLAK merupakan akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif dengan penjelasan sebagai berikut:

AMANAH
Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
1. Memenuhi janji dan komitmen;
2. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan;
3. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

KOMPETEN
Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan;
2. Membantu orang lain belajar;
3. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

Corporate Values

HP has adjusted its Corporate Culture in response to the Ministry of SOEs' directive, which was communicated through KBUMN Circular No.SE-7/MBU/07/2020 dated July 1, 2020 about the Core Values of Human Resources in State-Owned Enterprises. The Ministry of State-Owned Enterprises has designated AKHLAK's Core Values as the identity and glue for a work culture that promotes continual performance development. These Fundamental Values must then become the core values of all SOEs, including PLN as the majority stakeholder of PT Haleyora Power, in order for Haleyora to begin implementing the AKHLAK culture throughout all of the Company's activities.

AKHLAK is an acronym for Amanah, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive and Collaborative with the following explanation:

AMANAH
Retaining the confidence accorded
1. Keeping pledges and promises;
2. Responsible for the tasks, decisions and actions taken;
3. Adhering to moral and ethical values.

KOMPETEN
Persevering in your education and development
1. Improving self-competence to answer challenges;
2. Helping others to learn;
3. Completing assignments with the highest level of quality possible.

HARMONIS

Saling peduli dan menghargai perbedaan

1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
2. Suka menolong orang lain;
3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

LOYAL

Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara

1. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan Negara;
2. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar;
3. Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.

ADAPTIF

Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan

1. Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik;
2. Terus menerus melakukan perbaikan mengukuti perkembangan teknologi;
3. Bertindak proaktif.

KOLABORATIF

Membangun kerjasama yang sinergis

1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
2. Terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah;
3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

HARMONIS

Taking care of one another and appreciating one another's differences

1. Showing respect for everyone regardless of their background;
2. Like to help others;
3. Creating a conducive work environment.

LOYAL

Being dedicated to and emphasising the Nation's and Country's interests

1. Protecting the reputations of co-workers, leaders, SOE, and the Country;
2. Willing to make sacrifices in order to accomplish a greater objective;
3. Obey to leadership as long as it does not violate the law or ethical standards.

ADAPTIF

Continuing to be innovative and receptive to change

1. Adapting quickly in order to improve;
2. Continuously improving to stay updated with technical advancements;
3. Act proactively.

KOLABORATIF

Collaborating in a synergistic manner

1. Providing opportunities for other parties to contribute;
2. Collaborating to create added values;
3. Coordinating the use of diverse resources to accomplish shared objectives.

STRUKTUR ORGANISASI
Organisational Structure

Direktur Utama
President Director

Direktur Operasi
Director of Operations

EVP Perencanaan
EVP of Planning

- **VP Perencanaan Korporat dan Portofolio Bisnis**
  VP Corporate Planning and Business Portfolio
- **VP Sistem dan Teknologi Informasi**
  VP Information System and Technology

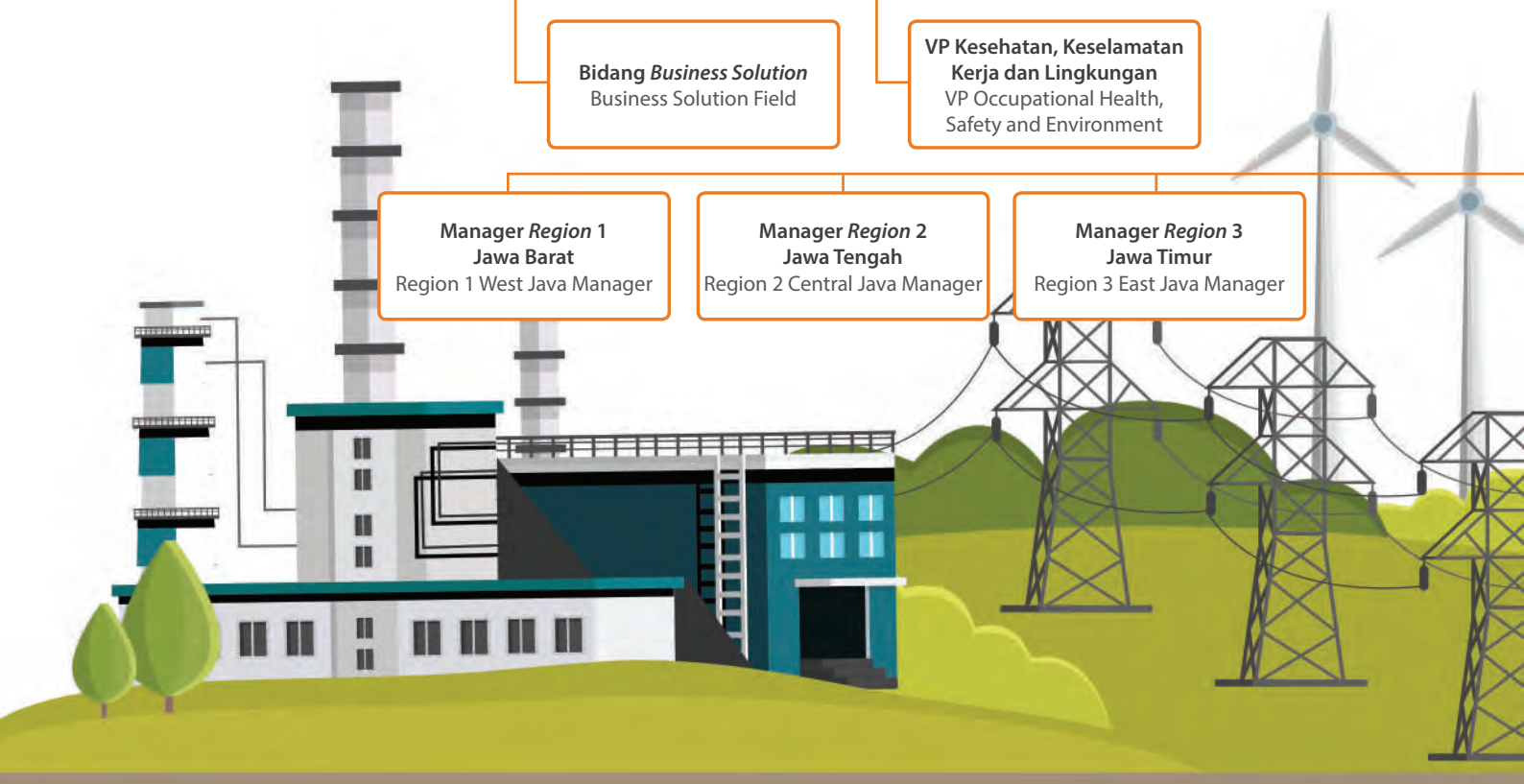
EVP Niaga dan Pemasaran
EVP of Commerce and Marketing

- **VP Pengembangan Produk dan Pemasaran**
  VP Product Development and Marketing
- **VP ListriQu**
  VP ListriQu
- **Bidang *Business Solution***
  Business Solution Field

EVP Operasi
EVP of Operations

- **VP Perencanaan & Pengendalian Transmisi**
  VP Transmission Planning & Control
- **VP Perencanaan, Pengendalian Distribusi & *Billing Management***
  VP Distribution Planning, Control & Billing Management
- **VP Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan**
  VP Occupational Health, Safety and Environment

- **Manager *Region* 1 Jawa Barat**
  Region 1 West Java Manager
- **Manager *Region* 2 Jawa Tengah**
  Region 2 Central Java Manager
- **Manager *Region* 3 Jawa Timur**
  Region 3 East Java Manager



Direktur Keuangan & SDM
Director of Finance & HR

Satuan Pengawas Internal
Internal Supervisory Unit

Sekretaris Perusahaan
Corporate Secretary

EVP SDM
EVP of Human Resources

EVP Keuangan
EVP of Finance

VP Strategi *Human Capital*
VP Human Capital Strategies

VP Pengembangan Talenta & Pelayanan SDM
VP Talent Development & HR Service

VP Perbendaharaan
VP Treasury

VP Akuntansi dan Pajak
VP Accounting and Tax

VP Anggaran
VP Budgeting

VP Hukum, Kepatuhan dan Manajemen Risiko
VP Legal, Compliance and Risk Management

VP Manajemen *Stakeholder* dan Komunikasi Perusahaan
VP Stakeholder Management and Corporate Communication

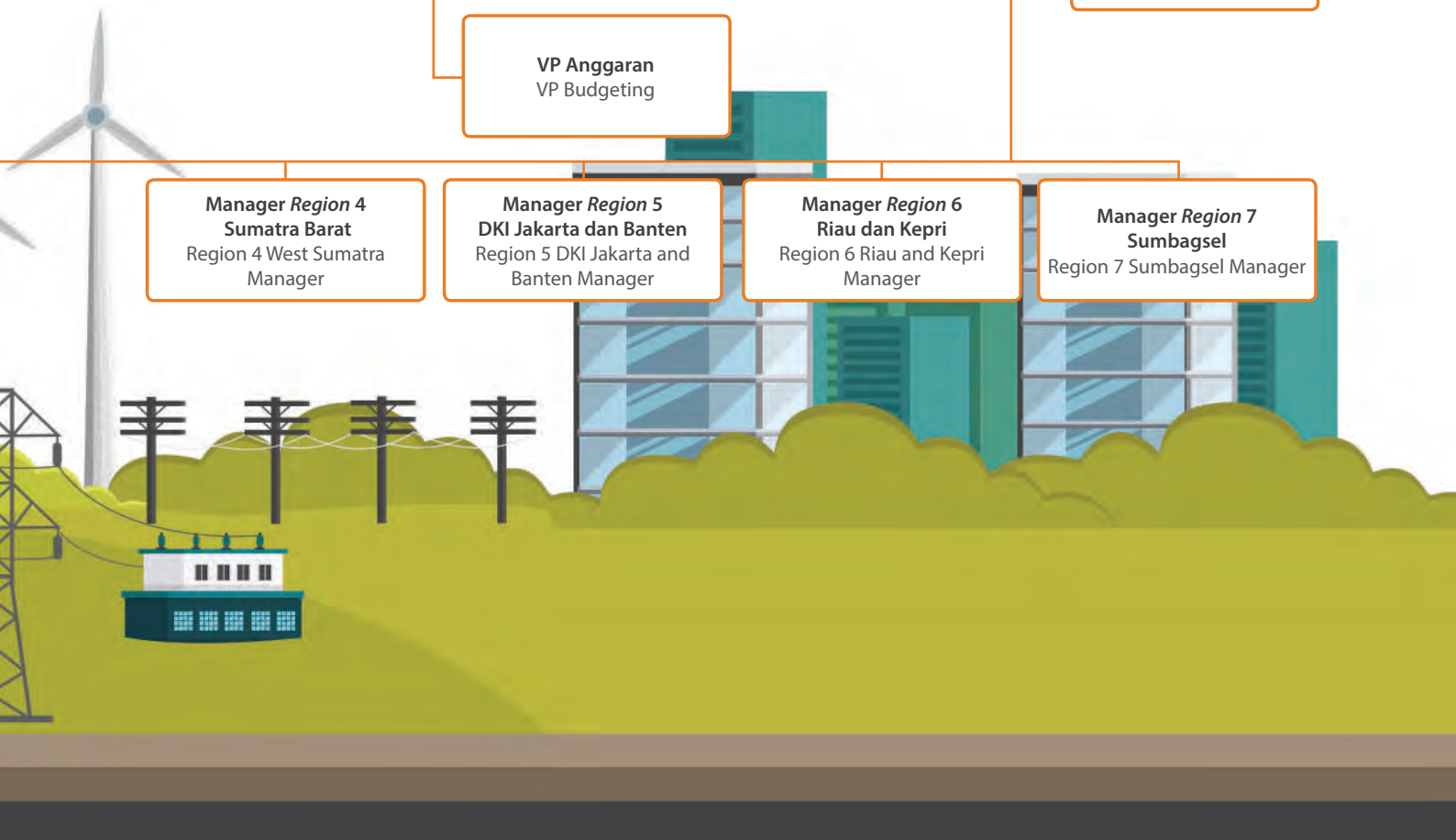
VP Pengadaan
VP Procurement

Manager *Region* 4 Sumatra Barat
Region 4 West Sumatra Manager

Manager *Region* 5 DKI Jakarta dan Banten
Region 5 DKI Jakarta and Banten Manager

Manager *Region* 6 Riau dan Kepri
Region 6 Riau and Kepri Manager

Manager *Region* 7 Sumbagsel
Region 7 Sumbagsel Manager



SUSUNAN DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI
Composition of the Board of Commissioners and Board of Directors

Hingga akhir tahun 2021, tidak terdapat perubahan susunan Dewan Komisaris dan Direksi yaitu sebagai berikut:
Until the end of 2021, there was no change in the composition of the Board of Commissioners and Board of Directors as follows:

Dewan Komisaris
Board of Commissioners

Periode 1 Januari – 31 Desember 2021 | Period of January 1 – December 31, 2021

Komisaris Utama | President Commissioner	: Bima Putrajaya
Komisaris | Commissioner	: Purnama T. Sianturi

Direksi
Board of Directors

Periode 1 Januari – 31 Desember 2021 | Period of January 1 – December 31, 2021

Direktur Utama | President Director	: Purnomo
Direktur Keuangan dan Sumber Daya Manusia Finance and Human Resources Director	: Abdul Fatah Nasution
Direktur Operasi | Operation Director	: Sinung Triwulandari

PROFIL DEWAN KOMISARIS
Profile of the Board of Commissioners

Warga Negara Indonesia, berusia 57 tahun, berdomisili di Jakarta.

Dasar Hukum Pengangkatan
Diangkat sebagai Komisaris Utama melalui Keputusan Pemegang Saham (RUPS) Sirkuler PT Haleyora Power tanggal 19 Juni 2020.

Pendidikan
1. S1 Listrik Universitas Gadjah Mada (1989)
2. S2 Non Teknik dari Universiti Tenaga Nasional Malaysia (2006)
3. S2 Manajemen STIE IPWIJA (2003)

Pengalaman Kerja
1. *Executive Vice President* Operasi Regional Jawa Bagian Barat (2018-2020)
2. Kepala Divisi Operasi Regional Jawa Bagian Barat (2017-2018)
3. *General Manager* PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat (2016-2017)

Rangkap Jabatan
Tidak ada

Hubungan Afiliasi
Beliau tidak memiliki hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris lainnya, anggota Direksi dan pemegang saham.

Indonesian citizen, 57 years old, lives in Jakarta.

Legal Basis of Appointment
Appointed as President Commissioner through PT Haleyora Power Circular Shareholders' Decision (GMS) dated June 19, 2020.

Education
1. Bachelor's Degree in Electricity from Gadjah Mada University (1989)
2. Master of Non-Engineering from Universiti Tenaga Nasional Malaysia (2006)
3. Master of Management STIE IPWIJA (2003)

Work Experience
1. Executive Vice President for Regional Operations in West Java (2018-2020)
2. Head of the Regional Operations Division for West Java (2017-2018)
3. PT PLN (Persero) West Kalimantan Region General Manager (2016-2017)

Concurrent Position
None

Affiliation
He has no affiliated relationships with other members of the Board of Commissioners, members of the Board of Directors and shareholders.

Warga Negara Indonesia, berusia 53 tahun, berdomisili di Jakarta.

Dasar Hukum Pengangkatan
Diangkat sebagai Komisaris melalui RUPS Sirkuler Pemberhentian Okto Rinaldi dan Pengangkatan Karyawan Aji dan Purnama T. Sianturi sebagai Pejabat Pelaksana Tugas Komisaris tanggal 1 September 2018.

Pendidikan
1. Sarjana Hukum dari Universitas Padjadjaran, Bandung (1990)
2. Magister Humaniora dari Universitas Sumatra Utara (2002)
3. Doktor dari Universitas Sumatra Utara (2007)

Pengalaman Kerja
1. Direktur Piutang Negara dan Kekayaan Negara Lain-Lain, Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN), Departemen Keuangan (2015-sekarang)
2. Direktur Lelang DJKN, Kementerian Keuangan (2012-2015)
3. Direktur Hukum dan Humas DJKN, Kementerian Keuangan (2011-2012)

Rangkap Jabatan
Direktur Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi di Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Hubungan Afiliasi
Beliau tidak memiliki hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris lainnya, anggota Direksi dan pemegang saham.

Indonesian citizen, 53 years old, lives in Jakarta.

Legal Basis of Appointment
Appointed as Commissioner through Circular GMS on the dismissal of Okto Rinaldi and appointment employees Aji and Purnama T. Sianturi as Acting Commissioners on September 1, 2018.

Education
1. Bachelor of Laws from Padjadjaran University, Bandung (1990)
2. Master's Degree of Humanities from the University of North Sumatra (2002)
3. Doctor of Philosophy Degree from the University of North Sumatra (2007)

Work Experience
1. Director of State Receivables and Other State Assets, Ministry of Finance, Directorate General of State Assets (DJKN) (2015-present)
2. Director of DJKN Auctions, Ministry of Finance (2012-2015)
3. Director of the Ministry of Finance's Department of Law and Public Relations (2011–2012)

Concurrent Position
Director of State Asset Management and Information Systems at the Ministry of Finance of the Republic of Indonesia.

Affiliation
She has no affiliated relationships with other members of the Board of Commissioners, members of the Board of Directors and shareholders.

PROFIL DIREKSI
Profile of the Board of Directors

Warga Negara Indonesia, berusia 53 tahun, berdomisili di Jakarta.

Dasar Hukum Pengangkatan
Diangkat sebagai Direktur Utama melalui Keputusan Pemegang Saham (RUPS) Sirkuler PT Haleyora Power pada tanggal 8 Desember 2020.

Pendidikan
1. S1 Listrik dari Universitas Indonesia (1998)
2. S2 Bidang Kelistrikan, Institut Teknologi Bandung (2007)

Pengalaman Kerja
1. *Executive Vice President* Operasi Regional Jawa Bagian Tengah, Direktorat Bisnis Regional Jawa Bagian Tengah PT PLN (Persero) Kantor Pusat (2018-2020)
2. Kepala Divisi Operasi Regional Jawa Bagian Tengah, Direktorat Bisnis Regional Jawa Bagian Tengah PT PLN (Persero) Kantor Pusat (2017-2018)
3. *Senior Engineer* II Jaringan (Plt Kepala Divisi Operasi Regional Jawa Bagian Tengah, Direktorat Bisnis Regional Jawa Bagian Tengah PT PLN (Persero) Kantor Pusat (2017)

Rangkap Jabatan
Tidak ada

Hubungan Afiliasi
Beliau tidak memiliki hubungan afiliasi dengan anggota Direksi lainnya, anggota Dewan Komisaris dan pemegang saham.

Indonesian citizen, 53 years old, lives in Jakarta.

Legal Basis of Appointment
Appointed as President Director through PT Haleyora Power Circular Shareholders' Decision (GMS) on December 8, 2020.

Education
1. Bachelor of Electricity from University of Indonesia, (1998)
2. Master's Degree in Electricity, Bandung Institute of Technology (2007)

Work Experience
1. PT PLN (Persero) Head Office Executive Vice President of Central Java Regional Operations, Central Java Regional Business Directorate (2018-2020)
2. PT PLN (Persero) Head Office: Head of Central Java Regional Operations Division, Central Java Regional Business Directorate (2017-2018)
3. Senior Engineer II Network (Acting Director of Central Java Regional Operations Division, Central Java Regional Business Directorate, PT PLN (Persero) Head Office (2017)

Concurrent Position
None

Affiliation
He has no affiliated relationships with other members of the Board of Directors, members of the Board of Commissioners and shareholders.

Warga Negara Indonesia, berusia 55 tahun, berdomisili di Jakarta.

Dasar Hukum Pengangkatan
Diangkat sebagai Direktur Keuangan dan Sumber Daya Manusia melalui Keputusan Pemegang Saham (RUPS) Sirkuler PT Haleyora Power pada tanggal 19 Juni 2020.

Pendidikan
S1 Ekonomi Akuntansi dari Universitas Medan Area (tahun 1990).

Pengalaman Kerja
1. *Vice President* Anggaran II, Divisi Anggaran Direktorat Keuangan PT PLN (Persero) Kantor Pusat (2018)
2. Manajer Senior Anggaran II Divisi Anggaran Direktorat Keuangan PT PLN (Persero) Kantor Pusat (2017-2018)
3. Manajer Keuangan pada PT PLN (Persero) Distribusi Banten (2014-2015)

Rangkap Jabatan
Tidak ada

Hubungan Afiliasi
Beliau tidak memiliki hubungan afiliasi dengan anggota Direksi lainnya, anggota Dewan Komisaris dan pemegang saham.

Indonesian citizen, 55 years old, lives in Jakarta.

Legal Basis of Appointment
Appointed as Finance and Human Resources Director through PT Haleyora Power Circular Shareholders' Decision (GMS) on June 19, 2020.

Education
Bachelor of Accounting and Economics from Medan Area University, (1990).

Work Experience
1. Vice President of Budget II, Directorate of Finance, Budget Division PT PLN (Persero) Head Office (2018)
2. Senior Manager of Budget II, the Directorate of Finance's Budget Division PT PLN (Persero) Head Office (2017-2018)
3. PT PLN (Persero) Banten Distribution Finance Manager (2014-2015)

Concurrent Position
None

Affiliation
He has no affiliated relationships with other members of the Board of Directors, members of the Board of Commissioners and shareholders.

Warga Negara Indonesia, berusia 50 tahun, berdomisili di Jakarta.

Dasar Hukum Pengangkatan
Diangkat sebagai Direktur Operasi melalui RUPS Sirkuler Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota Direksi tanggal 7 November 2017.

Pendidikan
1. Sarjana Teknik Elektro dari Universitas Muhammadiyah (1998)
2. *Master of Science in Information Technology* dari University of Abertay Dundee, Inggris (2009)

Pengalaman Kerja
1. Kepala Divisi Operasi dan Pengembangan Bisnis PT Haleyora Power (2013-2017)
2. Manajer Area Metro, PLN Distribusi Lampung (2012-2013)
3. Manajer Cabang Kotabumi, PLN wilayah Lampung (2011-2012)

Rangkap Jabatan
Tidak ada

Hubungan Afiliasi
Beliau tidak memiliki hubungan afiliasi dengan anggota Direksi lainnya, anggota Dewan Komisaris dan pemegang saham.

Indonesian citizen, 50 years old, lives in Jakarta.

Legal Basis of Appointment
Appointed as Operation Director through Circular GMS on the Dismissal and Appointment of the Board of Directors' members on November 7, 2017.

Education
1. Bachelor's Degree in Electrical Engineering from Muhammadiyah University (1998)
2. Master of Science in Information Technology from Abertay Dundee University, United Kingdom (2009)

Work Experience
1. Head of PT Haleyora Power's Operations and Business Development Division (2013-2017)
2. Manager Metro Area, PLN Distribution Lampung (2012-2013)
3. Branch Manager, Kotabumi, PLN Lampung (2011-2012)

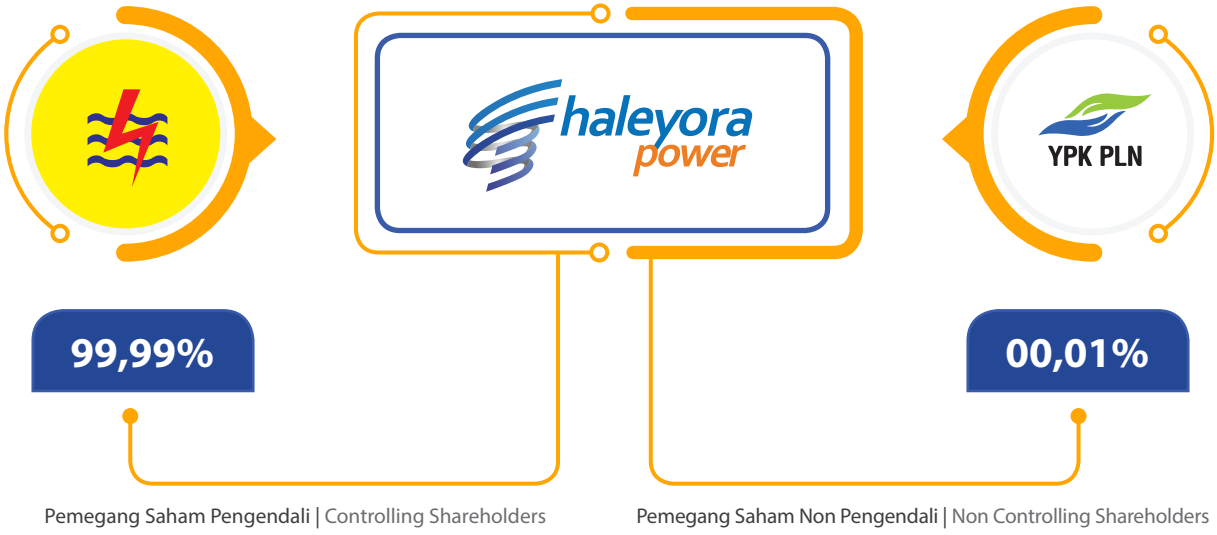
Concurrent Position
None

Affiliation
She has no affiliated relationships with other members of the Board of Directors, members of the Board of Commissioners and shareholders.

STRUKTUR DAN KOMPOSISI PEMEGANG SAHAM
Structure and Composition of Shareholders

Struktur Pemegang Saham

Structure of Shareholders



Komposisi Pemegang Saham

Composition of Shareholders

No.	Pemegang Saham Shareholders	Jumlah Lembar Saham Total Shares	Persentase Kepemilikan Saham Share Ownership Percentage
1.	PT PLN (Persero)	99.999	99,99%
2.	Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan Pegawai PT PLN (Persero)	1	0,01%
Jumlah **Total**		**100.000**	**100,00%**

Kepemilikan Saham oleh Dewan Komisaris' Direksi & Karyawan

Seluruh anggota Dewan Komisaris dan Direksi PT Haleyora Power tidak ada yang memiliki saham Perusahaan.

Share Ownership by the Board of Commissioners, Board of Directors & Employees

None of the members of the Board of Commissioners and Board of Directors of PT Haleyora Power own the Company's shares.

PROFIL PEMEGANG SAHAM UTAMA/PENGENDALI
Profile of Main/Controlling Shareholder

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)

Jalan Trunojoyo Blok M-I No.135,
RT. 6/RW. 2, Melawai
Kecamatan Kebayoran Baru
Jakarta Selatan
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12160
Telp : 021 – 7251234, 7261122
Fax : 021 – 7221330

Jumlah Kepemilikan Saham
Total Share Ownership
99,99%

Jumlah Aset Tahun 2021
Total Assets in 2021
Rp1.613 triliun / trillion

Pada akhir abad 19, beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga lisrik untuk keperluan sendiri. Kemudian terjadi peralihan pengelolaan kepada Jepang pada tahun 1942-1945. Hingga akhirnya setelah kemerdekaan Indonesia, perusahaan perusahaan listrik tersebut diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga saat ini.

At the turn of the nineteenth century, many Dutch businesses involved in sugar and tea manufacturing established their own power plants. Then, from 1942 to 1945, administration was transferred to Japan. Until Indonesia gained independence, the electrical businesses were eventually transferred to the Government of the Republic of Indonesia. President Soekarno created the Electricity and Gas Bureau under the Ministry of Public Works and Energy on October 27, 1945, with a 157.5 MW capacity.

The Bureau of Electricity and Gas was renamed BPU-PLN (Leader General Agency of the State Electricity Company) on January 1, 1961, and was abolished on January 1, 1965. Simultaneously, two (2) businesses were inaugurated: the State Electricity Company (PLN) as manager of state-owned electricity, and the State Gas Company (PGN) as manager of state-owned gas.

In 1972, according to Government Regulation No.17, the State Energy Company (PLN) was established as a State Electricity General Company and as the Holder of the Electricity Business Authority (PKUK), charged with the responsibility of supplying electricity in the public interest.

In accordance with Government regulations that encourage private sector participation in the power supply industry, PLN has operated as a Public Company, a Limited Liability Company (Persero), and also as a PKUK since 1994, when it began supplying energy for the public benefit.

Susunan Dewan Komisaris dan Direksi PLN per 31 Desember 2021 adalah sebagai berikut:

Composition of the Board of Commissioners and Board of Directors of PLN as of December 31, 2021 is as follows:

Dewan Komisaris

Board of Commissioners

Komisaris Utama/Komisaris Independen President Commissioner/Independent Commissioner	Amien Sunaryadi
Wakil Komisaris Utama Vice President Commissioner	Suahasil Nazara
Komisaris Commissioner	Rida Mulyana
Komisaris Commissioner	Susiwijono Moegiarso
Komisaris Commissioner	Mohamad Ikhsan
Komisaris Commissioner	Dudy Purwagandhi
Komisaris Commissioner	Ardan Adiperdana
Komisaris Commissioner	Eko Sulistyo
Komisaris Independen Independent Commissioner	Heru Winarko
Komisaris Independen Independent Commissioner	Alex Iskandar Munaf

Direksi

Board of Directors

Direktur Utama President Director	Darmawan Prasodjo
Direktur Keuangan dan Manajemen Risiko Director of Finance and Risk Management	Sinthya Roesly
Direktur Perencanaan Korporat Director of Corporate Planning	Evy Haryadi
Direktur Manajemen Sumber Daya Manusia Director of Human Resources Management	Yusuf Didi Setiarto
Direktur Niaga dan Manajemen Pelanggan Director of Commerce and Customer Management	Bob Saril
Direktur Energi Primer Director of Primary Energy	Rudy Hendra Prastowo
Direktur Bisnis Regional Jawa, Madura & Bali Director of Regional Business for Java, Madura & Bali	Haryanto W.S
Direktur Bisnis Regional Sumatera dan Kalimantan Director of Regional Business for Sumatera and Kalimantan	Adi Lumakso
Direktur Bisnis Regional Sulawesi, Maluku, Papua & Nusa Tenggara Director of Regional Business for Sulawesi, Maluku, Papua & Nusa Tenggara	Adi Priyanto
Direktur Mega Proyek dan Energi Baru Terbarukan Director of Mega Projects and New Renewable Energy	Wiluyo Kusdwiharto

KRONOLOGIS PENCATATAN SAHAM
Chronology of Share Listing

Hingga akhir tahun 2021, HP belum pernah mencatatkan saham di bursa saham, sehingga tidak ada informasi terkait kronologis pencatatan saham, jenis tindakan korporasi (*corporate action*), perubahan jumlah saham, maupun nama bursa saham.

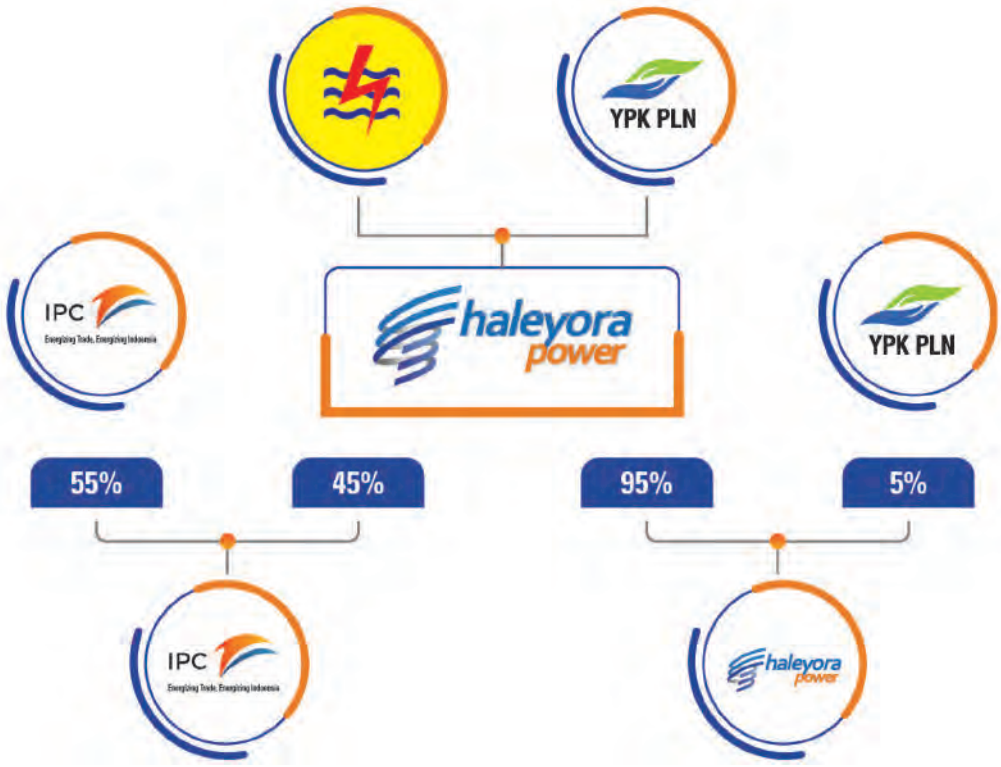
Until the end of 2021, HP has never listed shares on the stock exchange, so there is no information regarding the chronology of share listing, types of corporate actions, changes in the number of shares, or the name of the stock exchange.

KRONOLOGIS PENCATATAN EFEK LAINNYA
Chronology of Other Securities Listing

Hingga akhir tahun 2021, HP belum pernah mencatatkan efek lainnya di bursa saham, sehingga tidak ada informasi terkait kronologis pencatatan, jenis tindakan korporasi, perubahan jumlah efek, nama bursa maupun peringkat efek.

Until the end of 2021, HP has never listed other securities on the stock exchange, so that there is no information related to the chronology of listing, types of corporate actions, changes in the number of securities, names of stock exchanges and ratings of securities.

STRUKTUR GRUP PERUSAHAAN
Company Group Structure



ENTITAS ANAK DAN ENTITAS ASOSIASI
Subsidiaries and Affiliated Entities

Entitas Anak Subsidiary	Bidang Usaha Business Line	Domisili Domicile	Persentase Kepemilikan Ownership Percentage		Status Operasi Operation Status	Tahun Mulai Operasi Year of Operation	Total Aset (dalam Rp juta) Total Assets (in Rp million)	
			2021	2020			2021	2020
PT Haleyora Powerindo	1. Pelayanan Teknik 2. *Management Billing* 3. Non Teknik 1. Technical Service 2. Billing Management 3. Non-technical	Jakarta	95%	95%	Beroperasi Operating	17 Januari 2013 January 17, 2013	487.367	496.834

Entitas Anak Subsidiary	Bidang Usaha Business Line	Domisili Domicile	Persentase Kepemilikan Ownership Percentage		Status Operasi Operation Status	Tahun Mulai Operasi Year of Operation	Total Aset (dalam Rp juta) Total Assets (in Rp million)	
			2021	2020			2021	2020
PT Energi Pelabuhan Indonesia (EPI)	Menyalurkan dan menjual listrik di kawasan pelabuhan milik PT Pelabuhan Indonesia II Distributing and selling electricity in the port area owned by PT Pelabuhan Indonesia II	Jakarta	45%	45%	Beroperasi Operating	17 Januari 2013 January 17, 2013	198.257	175.927

LEMBAGA DAN/ATAU PROFESI PENUNJANG PERUSAHAAN
The Company's Supporting Institution and/or Profession

Lembaga/Profesi Institution/Profession	Nama dan Alamat Name and Address	Jasa yang Diberikan Services Provided	Periode Penugasan Assignment Period
Lembaga Sertifikasi ISO ISO Certification Institution	PLN Pusat Sertifikasi (Pusertif)	ISO 9001:2015	2021
Akuntan Publik Public Accountant	KAP Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan Jl. Jendral Sudirman Kav. 29-31 Jakarta, 12920	Audit laporan keuangan konsolidasian Perusahaan dan entitas anak Audit the Company and its subsidiaries' consolidated financial statements	2021
Notaris Notary	Notaris dan PPAT Muhammad Hanafi, S.H. Komp. Rukan Tendean Square No.26 Jl. Walter Mongonsidi 122-124 Kebayoran Baru, Jakarta 12180	Jasa Pembuatan Akta Notaris untuk RUPS RKAP dan RUPS LPT tahun 2021 Notary Deed Services for RKAP GMS and LPT GMS in 2021	2021

WILAYAH OPERASI
Operational Map

***Region* 1 (Jawa Barat)**
Region 1 (West Java)

***Region* 2 (Jawa Tengah & DIY)**
Region 2 (Central Java & DIY)

***Region* 3 (Jawa Timur)**
Region 3 (East Java)

***Region* 4 (Sumatra Barat)**
Region 4 (West Sumatra)

***Region* 5 (DKI Jakarta & Banten)**
Region 5 (DKI Jakarta & Banten)

***Region* 6 (Riau & Kep. Riau)**
Region 6 (Riau & Riau Islands)

***Region* 7 (Sumatra Selatan)**
Region 7 (South Sumatra)

PELANGGAN UTAMA | MAIN CUSTOMER

1. **PLN Distribusi Banten** | PLN Distribution Banten
2. **PLN Distribusi Jakarta Raya** | PLN Distribution Jakarta Raya
3. **PLN Distribusi Jawa Barat** | West Java Distribution PLN
4. **PLN Distribusi Jawa Tengah dan Yogyakarta** | Pln Central Java and Yogyakarta Distribution
5. **PLN Distribusi Jawa Timur** | PLN East Java Distribution
6. **PLN Wilayah Sumatra Utara** | PLN for the North Sumatra Region
7. **PLN Wilayah Sumatra Barat** | PLN West Sumatra Region
8. **PLN Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau** | PLN Riau Region and Riau Islands
9. **PLN Wilayah Sumatra Selatan, Jambi, dan Bengkulu** | PLN for the Regions of South Sumatra, Jambi, and Bengkulu
10. **PLN Distribusi Lampung** | PLN Distribution Lampung
11. **PLN Wilayah Bangka Belitung** | PLN Bangka Belitung Region
12. **PLN P3B Sumatra** | PLN P3B Sumatra
13. **PLN Transmisi Jawa Bagian Barat** | PLN West Java Transmission
14. **PLN Transmisi Jawa Bagian Tengah** | PLN Central Java Transmission
15. **PLN Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali** | PLN Transmission of East Java and Bali

4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN MANAJEMEN

Management Discussion and Analysis

TINJAUAN INDUSTRI
Industry Overview

Pertumbuhan ekonomi global pada tahun 2021 menunjukkan perbaikan dari tahun sebelumnya. Berdasarkan data *International Monetary Fund* (IMF), ekonomi global diestimasikan mengalami pertumbuhan sebesar 5,9%, dari pertumbuhan tahun sebelumnya yang berada di zona negatif sebesar -3,5%. Sejalan dengan pemulihan ekonomi global, kondisi perekonomian nasional turut mengalami pertumbuhan di zona positif. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pertumbuhan ekonomi nasional di tahun 2021 mencapai 3,69%, berbanding terbalik dengan angka pertumbuhan di tahun 2020 yang mengalami kontraksi hingga level -2,07%.

Global economic growth in 2021 shows an improvement from the previous year. Based on data from the International Monetary Fund (IMF), the global economy is estimated to grow by 5.9%, from the previous year's growth which was in the negative zone of -3.5%. In line with the global economic recovery, national economic conditions also experienced growth in the positive zone. Based on data from the Central Statistics Agency (BPS), the national economic growth rate in 2021 will reach 3.69%, in contrast to the growth rate in 2020 which experienced a contraction of -2.07%.

Membaiknya pertumbuhan ekonomi nasional ini tidak terlepas dari komitmen pemerintah untuk memberikan stimulus ekonomi melalui program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) yang dilaksanakan untuk mengendalikan aktivitas perekonomian dari dampak pandemi Covid-19 yang berkepanjangan. Untuk mendukung pemulihan ekonomi nasional, pemerintah turut memberikan stimulus listrik dengan mengalokasikan anggaran sebesar Rp12,02 triliun selama tahun 2021.

The improvement in national economic growth is inseparable from the government's commitment to provide economic stimulus through the National Economic Recovery (PEN) program, which was implemented to control economic activity from the prolonged impact of the Covid-19 pandemic. To support the national economic recovery, the government has also provided an electricity stimulus by allocating a budget of Rp12.02 trillion during 2021.

Berdasarkan Surat Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, rincian pemberian stimulus listrik adalah sebagai berikut:

1. Pelanggan golongan rumah tangga daya 450 Volt Ampere, bisnis kecil daya 450 VA dan industri kecil daya 450 VA diberikan diskon tarif listrik sebesar 50% dengan maksimal penggunaan 720 jam nyala.
2. Pelanggan golongan rumah tangga daya 900 VA bersubsidi diberikan diskon sebesar tarif listrik 25% dengan maksimal penggunaan 720 jam nyala.
3. Pembebasan biaya beban atau abonemen, serta pembebasan ketentuan rekening minimum sebesar 50% bagi pelanggan industri, bisnis, dan sosial.

Based on the Letter of the Ministry of Energy and Mineral Resources, the details of the provision of electrical stimulus are as follows:

1. Customers of the 450 Volt Ampere power household, small businesses with 450 VA power and small industries with 450 VA power are given a 50% discount on electricity rates with a maximum usage of 720 hours.
2. Subsidized 900 VA household customers are given a discount of 25% electricity tariff with a maximum usage of 720 hours of power.
3. Exemption of expense or subscription fees, as well as exemption from the minimum account requirement of 50% for industrial, business, and social customers.

Penjelasan industri Perusahaan tidak terlepas dari tinjauan industri PT PLN (Persero) mengingat Perusahaan merupakan anak perusahaan sekaligus mitra strategis PLN. Penjualan listrik PLN mengalami peningkatan sebesar 5,77% menjadi 257,63 TWh dibandingkan dengan tahun 2020 yang tercatat 243,58 TWh. Peningkatan penjualan tenaga listrik ini sejalan dengan adanya penambahan pelanggan sebanyak 3.543.947 pelanggan, naik 7,57% dari tahun 2020 sebanyak 3.294.419 pelanggan atau 10,59% berada di atas target 2021 sebesar 3.204.722 pelanggan.

The explanation of the Company's industry cannot be separated from the industrial review of PT PLN (Persero) considering that the Company is a subsidiary as well as a strategic partner of PLN. PLN's electricity sales increased by 5.77% to 257.63 TWh compared to 2020 which was recorded at 243.58 TWh. The increase in electricity sales is in line with the addition of 3,543,947 customers, up 7.57% from 2020 as many as 3,294,419 customers or 10.59%, which is above the 2021 target of 3,204,722 customers.

Pertumbuhan Daya Tersambung PLN ke Pelanggan

Jumlah pelanggan PLN pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 7,57% atau 3.543.947 dari 79.000.033 menjadi 82.543.980. Seiring dengan peningkatan jumlah pelanggan tersebut, PLN juga membukukan peningkatan daya tersambung ke setiap jumlah pelanggan pada tahun 2021 yang mencapai 153.565,96 MVA dari 144.678,21 MVA di tahun 2021.

Daya tersambung ke segmen rumah tangga masih dominan yang mencapai 76.566,84 MVA pada tahun 2021 atau 49,86% dari jumlah daya tersambung. Kemudian diikuti oleh segmen industri sebesar 33.151,52 MVA, segmen bisnis sebesar 31.974,05 MVA, sosial sebesar 6.954,40 MVA, Gedung kantor pemerintah sebesar 3.624,91 MVA, dan penerangan jalan umum sebesar 1.294,24 MVA.

Growth of PLN's Connected Power to Customers

The number of PLN customers in 2021 will increase by 7.57% or 3,543,947 from 79,000,033 to 82,543,980. Along with the increase in the number of customers, PLN also recorded an increase in connected power to each number of subscribers in 2021 which reached 153,565.96 MVA from 144,678.21 MVA in 2021.

Power connected to the household segment was still dominant which reached 76,566.84 MVA in in 2021 or 49.86% of the total connected power. Then followed by the industrial segment with 33,151.52 MVA, business segment with 31,974.05 MVA, social segment with 6,954.40 MVA, government office building with 3,624.91 MVA, and public street lighting with 1,294.24 MVA.

Tabel Daya Tersambung per Kelompok Pelanggan (MVA)

Table of Conencted Power by Customer Group (MVA)

Segmen Pelanggan Customers Segment	2021	2020	Perubahan (%) Deviation (%)
Rumah Tangga Household	76.566,84	72.096,64	6,20
Industri Industry	33.151,52	31.146,41	6,44
Bisnis Business	31.974,05	30.277,65	5,60
Sosial Social	6.954,40	6.431,26	8,13
Gedung Kantor Pemerintah Government Office Building	3.624,91	3.465,80	4,59
Penerangan Jalan Umum Public Street Lighting	1.294,24	1.260,45	2,68
Jumlah Total	**153.565,96**	**144.678,21**	**6,14**

* Sumber: Laporan Tahunan PT PLN (Persero) Tahun 2021

* Source: Annual Report 2021 PT PLN (Persero)

Tingkat Kendala Layanan PLN

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) sebagai penyedia tenaga listrik, mengukur tingkat keandalan layanan dengan menggunakan:

1. SAIDI (*System Average Interruption Duration Index*) yang menghitung lamanya pelanggan mengalami gangguan dalam satuan menit per pelanggan.
2. SAIFI (*System Average Interruption Frequency*) yang menghitung banyaknya jumlah gangguan per pelanggan.

Data SAIDI dan SAIFI nasional yang tercatat oleh Ditjen Ketenagalistrikan pada tahun 2021 adalah data SAIDI dan SAIFI nasional yang berkaitan dengan Tingkat Mutu Pelayanan (TMP) oleh PT PLN (Persero) yang diatur dalam Permen ESDM Nomor 18 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Permen ESDM Nomor 27 Tahun 2017 Tentang Tingkat Mutu Pelayanan dan Biaya yang terkait dengan Penyaluran Tenaga Listrik oleh PLN.

SAIDI dan SAIFI nasional termasuk indikator dengan polarisasi data *minimize* yang berarti semakin rendah nilai aktual capaian realisasi terhadap target, semakin baik capaian kinerjanya. Pada tahun 2021, SAIDI dan SAIFI mencatat angka yang lebih baik dibanding tahun sebelumnya yaitu 540,12 dan 6,70 dari 763,13 dan 9,25 di tahun 2020.

Level of PLN Service Reliability

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero), as an electrical supplier, determines the degree of service dependability using the following:

1. SAIDI (System Average Interruption Duration Index), which estimates the duration of an interruption for each client in minutes.
2. SAIFI (System Average Interruption Frequency), which is used to determine the number of interruptions experienced by each subscriber.

National SAIDI and SAIFI data recorded by the Directorate General of Electricity in 2021 are national SAIDI and SAIFI data relating to the Service Quality Level (TMP) provided by PT PLN (Persero), as regulated in MEMR Regulation Number 18 of 2019 amending MEMR Regulation Number 27 of 2017 concerning Service Quality Levels and Costs Associated with Electricity Distribution by PLN.

National SAIDI and SAIFI are data-polarized indicators, which implies that the closer the actual value/accomplishment/realization is to the goal, the greater the performance achievement. SAIDI and SAIFI both reported higher levels in 2021, with 540.12 and 6.70 from 763.13 and 9.25 in 2020 respectively.

Tabel SAIDI – SAIFI

Table of SAIDI – SAIFI

Uraian Description	Satuan Unit	2021	2020	Perubahan (%) Deviation (%)
SAIDI	Menit/pelanggan Minute/customer	540,12	763,13	(29,22)
SAIFI	Kali/pelanggan Times/customer	6,70	9,25	(27,57)

* Sumber: Laporan Tahunan PT PLN (Persero) Tahun 2021

* Source: Annual Report 2021 PT PLN (Persero)

TINJAUAN KINERJA OPERASIONAL
Operational Performance Highlights

Sebagai anak perusahaan sekaligus mitra strategis PT PLN, HP bertugas untuk mengamankan layanan operasi dan pemeliharaan (*operation and maintenance*/O&M) jaringan transmisi dan distribusi kelistrikan untuk pekerjaan operasi dan pemeliharaan jaringan transmisi tegangan menengah, tegangan rendah, dan jaringan distribusi.

Penugasan dari induk perusahaan juga ditegaskan dalam Surat Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No.459.K/DIR/2012 yang diperbaharui dengan Peraturan Direksi No.734.K/DIR/2013. Dan dalam pelaksanaannya, HP berkerjasama dengan PT Haleyora Powerindo (HPI) untuk menjamin kualitas, kontinuitas dan keandalan operasi PLN dalam memberikan jasanya kepada pelanggan.

Sebagai perusahaan yang tergabung dalam PLN Group, HP juga turut menjalankan strategi SOLID:

1. *Securing Bussines Sustainability* PLN Group: Perusahaan sebagai mitra strategis bagi PLN dalam memberikan jaminan ketersediaan layanan *operation & maintenance* transmisi dan distribusi (O&M T&D);
2. *Optimizing Cost Efficiency* PLN Group: Perusahaan sebagai *asset operator* yang mampu mengoperasikan dan memelihara sistem transmisi dan distribusi (T&D) melalui *Asset Management Contract* (AMC);
3. *Leading Industry Capabilities* PLN Group: Perusahaan berperan sebagai *trend setter* dan model bisnis bagi penyedia jasa lainnya;
4. *Developing New Edge*: Perusahaan mengembangkan layanan alternatif berbasis digital untuk mengantisipasi *disruptive technologies*.

HP is charged with obtaining operation and maintenance (O&M) services for the electricity transmission and distribution network as a subsidiary and strategic partner of PT PLN, low voltage, and distribution network.

The assignment from the parent company is also affirmed in the Board of Directors' Decree No.459.K/DIR/2012 of PT PLN (Persero), which was amended by the Board of Directors' Regulation No.734.K/DIR/2013 to be able to guarantee the quality, continuity, and reliability of PLN's operations in delivering its services to consumers, HP works with PT Haleyora Powerindo (HPI).

HP, as a PLN Group business, is likewise pursuing the SOLID (Secure, Optimize, Lead, Increase, and Develop New Age) strategy:

1. Ensuring the Business's Survival PLN Group: The business serves as a strategic partner to PLN by ensuring the availability of operation and maintenance services for transmission and distribution (O&M T&D);
2. Cost-Efficiency Optimization PLN Group: As an asset operator, the company is capable of managing and maintaining the transmission and distribution system (T&D) through Asset Management Contracts (AMCs);
3. Industry-leading capabilities The PLN Group serves as a trend-setter and business model for other service providers.
4. Creating a New Edge: The business creates alternative digital-based services in anticipation of disruptive technology.

Program Prioritas

Priority Program

No.	*Strategic Objective*	*Strategic Goal*	*Strategic Initiatives*	Realisasi Program Prioritas Realization of Priority Program
1.	*Transformation* PLN PLN Transformation	*1. Improving Customer Service*	*1. Outage management*	Melakukan Optimalisasi *resource* dengan mengukur produktivitas Tenaga kerja dalam mendukung *Outage Management* dan *Yantek Optimisation* Optimizing resources by measuring workforce productivity in support of Outage Management and Yantek Optimization
			2. New PLN Mobile	1. Mengimplementasikan *Customer Relationship Management* (CRM) untuk mencapai kepuasan pelanggan 2. Meningkatkan *Customer Experience* melalui ListriQu yang terintegrasi dengan aplikasi PLN diantaranya CC123, APKT, PLN Mobile 1. Implementing Customer Relationship Management (CRM) to achieve customer satisfaction 2. Improve Customer Experience through ListriQu which is integrated with PLN applications including CC123, APKT, PLN Mobile
		2. Continuous Performance Management	3. Distribusi ekselen dengan digitalisasi Excellent distribution with digitization	Penguatan Teknologi Informasi berbasis Digital Strengthening Digital-based Information Technology
2.	Pengembangan Bisnis Business Development	*3. Developing New Business*	6. *Beyond* kWh	1. Melakukan Intensifikasi dan Ekstensifikasi layanan O&M baik di segmen *Captive* dan *Non Captive Market* 2. Melakukan penguatan program ListriQu, Iconnet, PQ dan PVR melalui sinergi AP dan kolaborasi dengan Swasta lainnya dalam mendukung *beyond* kWh dan bisnis *Go Global* 3. Melakukan pemasaran dan pengembangan produk melalui *Bussiness Intelligent* dan data *analytics* 1. Conducting Intensification and Extensification of O&M services in both the Captive and Non Captive Market segments 2. Strengthening the ListriQu, Iconnet, PQ and PVR programs through AP synergies and collaboration with other private sectors in supporting beyond kWh and the Go Global business 3. Conduct marketing and product development through Business Intelligent and data analytics

No.	*Strategic Objective*	*Strategic Goal*	*Strategic Initiatives*	**Realisasi Program Prioritas** Realization of Priority Program
3.	Penguatan Bisnis Inti Core Business Strengthening	*4. Improving Organization and Human Capital*	*7. Core Business Competency*	1. Meningkatkan layanan pengelolaan aset dengan metode *End to End services* untuk mendukung kinerja SAID/SAIFI & LOSSES berbasis CBM dan *health index* aset 2. Meningkatkan *performance* layanan melalui standarisasi kontrak dan SLA 3. Melakukan pengembangan SDM yang berkualitas dengan standar kompetensi dibidang O&M T&D, *Project Management*, Bisnis & Digital, CRM dan *Marketing* 4. Penguatan organisasi yang mendukung bisnis digital dan ketenagalistrikan 5. Melakukan *upskilling* kompetensi dalam rangka pemenuhan optimalisasi *resource* lintas fungsi. 1. Improve asset management services with End to End services method to support SAID/SAIFI & LOSSES performance based on CBM and asset health index 2. Improve service performance through standardization of contracts and SLA 3. Develop quality human resources with competency standards in the fields of O&M T&D, Project Management, Business & Digital, CRM and Marketing 4. Strengthening organizations that support digital business and electricity 5. Perform competency upskilling in order to fulfill cross-functional resource optimization
			8. Business Development	Pemanfaatan teknologi Inspeksi *tier* 2 dan sistem elektronik dalam pelaksanaan O&M Transmisi dan Distribusi serta penerapan 4DX setiap layanan (Yanbung, Yantek, Manbil, P2TL) Utilization of tier 2 Inspection technology and electronic systems in the implementation of O&M Transmission and Distribution as well as the application of 4DX for each service (Yanbung, Yantek, Manbil, P2TL)
		5. Improving Financial Capability	*9. Efisiensi Efficiency*	1. Peningkatan efisiensi biaya & Optimalisasi Rasio Operasi melalui efisiensi *Drive* Program (*Borderless* Layanan, managemen alat kerja dan optimalisasi SCM) 2. Memperkuat tata nilai dan proses administrasi penagihan kontrak 1. Cost efficiency improvement & Operational Ratio Optimization through Drive Program efficiency (Borderless Services, management of work tools and optimization of SCM) 2. Strengthening the value system and contract billing administration process
		6. Implementasi HSE demi tercapai *Zero Accident* HSE implementation to achieve Zero Accident	*10. Zero Accident*	Penguatan *Safety Culture* melalui program SEMATA dan mengimplementasikan SMK3 dalam mencapai *Zero Accident* Strengthening Safety Culture through the SEMATA program and implementing SMK3 in achieving Zero Accident

Kontrak Penugasan

Pada tahun 2021, Perusahaan memiliki 132 (seratus tiga puluh dua) kontrak penugasan pengaman layanan Operasi dan Pemeliharaan Distribusi dan Transmisi yang terdapat pada 6 (enam) Unit Induk Distribusi (UID), 5 (lima) Unit Induk Wilayah (UIW), 1 (satu) Unit Induk Penyaluran dan Pengaturan Beban (UIP3B), 1 (satu) Unit Induk Pengaturan Beban (UIP2B) dan 3 (tiga) Unit Induk Transmisi (UIT), yang meliputi 94 (sembilan puluh empat) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3)/ Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D)/ Unit Pelaksana Transmisi (UPT)/ Unit Pelaksana Beban (UPB) dan setingkat Unit Layanan Pelanggan (ULP)/ Unit Layanan Transmisi Gardu (ULTG) sebanyak 350 (tiga ratus lima puluh).

Contract of Assignment

In 2021, the Company has 132 (one hundred and thirty-two) contracts for the assignment of security services for Operation and Maintenance of Distribution and Transmission which are located in 6 (six) Main Distribution Units (UID), 5 (five) Regional Parent Units (UIW), 1 (one) Main Unit of Distribution and Load Management (UIP3B), 1 (one) Main Unit of Load Management (UIP2B) and 3 (three) Main Unit of Transmission (UIT), which includes 94 (ninety four) Customer Service Implementing Units (UP3)/Distribution Management Unit (UP2D)/Transmission Implementing Unit (UPT)/ Load Implementing Unit (UPB) and at the level of Customer Service Unit (ULP)/Substation Transmission Service Unit (ULTG) as many as 350 (three hundred and fifty).

Pertumbuhan Pelanggan Perusahaan

Distribusi Non AMC

Pertumbuhan pelanggan baru Tahun 2021 pada Distribusi Non AMC dari total target sebanyak 15 unit, sebesar 9 unit terealisasi sesuai daftar target dan 21 unit di luar daftar target. Sehingga pencapaian realisasi atas target untuk indikator ini adalah 110%. Berikut adalah detail dari pelanggan baru pada tahun 2021:

The Company's Customers Growth

Non AMC Distribution

New customer growth in 2021 in Non AMC Distribution from a total target of 15 units, of which 9 units were realized according to the target list and 21 units outside the target list. So that the realization of the target for this indicator is 110%. Here are the details of the new customers in 2021:

No.	UID/UIW UID/UIW	UP3 UP3	ULP ULP	Kategori Category
1.	Jawa Barat West Java	Purwakarta	Subang	Pelayanan Teknik Technical Services
2.	Jawa Barat West Java	Purwakarta	Pagaden	Pelayanan Teknik Technical Services
3.	Jawa Barat West Java	Purwakarta	Pamanukan	Pelayanan Teknik Technical Services
4.	Jawa Tengah Central Java	Pekalongan	Pekalongan Kota	Manajemen *Billing* Billing Management
5.	Jawa Tengah Central Java	Pekalongan	Batnag	Manajemen *Billing* Billing Management
6.	Jawa Tengah Central Java	Pekalongan	Kedung Wuni	Manajemen *Billing* Billing Management
7.	Jawa Tengah Central Java	Pekalongan	Wira Desa	Manajemen *Billing* Billing Management
8.	Jawa Tengah Central Java	Cilacap	Cilacap Kota	Manajemen *Billing* Billing Management

No.	UID/UIW UID/UIW	UP3 UP3	ULP ULP	Kategori Category
9.	Jawa Tengah Central Java	Cilacap	Majenang	Manajemen *Billing* Billing Management
10.	Jawa Tengah Central Java	Cilacap	Gombong	Manajemen *Billing* Billing Management
11.	Jawa Tengah Central Java	Cilacap	Kebumen	Manajemen *Billing* Billing Management
12.	Jawa Tengah Central Java	Cilacap	Kroya	Manajemen *Billing* Billing Management
13.	Jawa Tengah Central Java	Cilacap	Sidareja	Manajemen *Billing* Billing Management
14.	Banten	Serpong	Posko Curug	Manajemen *Billing* Billing Management
15.	Banten	Serpong	Posko BSD	Manajemen *Billing* Billing Management
16.	Sumatera Utara North Sumatera	Lubuk Pakam	Tanjung Morawa	Pelayanan Teknik Technical Services
17.	Sumatera Utara North Sumatera	Lubuk Pakam	Lubuk Pakam	Pelayanan Teknik Technical Services
18.	Sumatera Utara North Sumatera	Lubuk Pakam	Galang	Pelayanan Teknik Technical Services
19.	Sumatera Utara North Sumatera	Lubuk Pakam	Perbaungan	Pelayanan Teknik Technical Services
20.	Sumatera Utara North Sumatera	Lubuk Pakam	Sei Rampah	Pelayanan Teknik Technical Services
21.	Sumatera Utara North Sumatera	Binjai	Binjai Timur	Pelayanan Teknik Technical Services
22.	Sumatera Utara North Sumatera	Binjai	Binjai Barat	Pelayanan Teknik Technical Services
23.	Sumatera Utara North Sumatera	Binjai	Binjai Kota	Pelayanan Teknik Technical Services
24.	Sumatera Utara North Sumatera	Binjai	Gebang	Pelayanan Teknik Technical Services
25.	Sumatera Utara North Sumatera	Binjai	Pangkalan Brandan	Pelayanan Teknik Technical Services
26.	Sumatera Utara North Sumatera	Binjai	Pangkalan Susu	Pelayanan Teknik Technical Services
27.	Sumatera Utara North Sumatera	Binjai	Kuala	Pelayanan Teknik Technical Services
28.	Sumatera Utara North Sumatera	Binjai	Tanjung PUra	Pelayanan Teknik Technical Services
29.	Sumatera Utara North Sumatera	Binjai	Stabat	Pelayanan Teknik Technical Services
30.	Riau KR	Tanjung Pinang	Belakang Padang	Pelayanan Teknik Technical Services

AMC Distribusi

Project Asset Management Contract (AMC) Distribusi meliputi bidang operasi dan pemeliharaan distribusi yang diukur dari penambahan unit PLN setingkat UP3 yang sudah menandatangani kontrak kerja sama AMC Distribusi pada suatu periode tertentu. Kontrak AMC merupakan kontrak yang meliputi peran Perusahaan sebagai *asset operator* sekaligus *asset manager*.

Implementasi *project* AMC Distribusi meliputi bidang operasi dan pemeliharaan Distribusi yang diukur dari penambahan Unit PLN setingkat Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan ("UP3") yang sudah melakukan tanda tangan kontrak kerjasama AMC Distribusi pada suatu periode tertentu. Berikut adalah detail dari pelanggan baru pada tahun 2021:

AMC Distribution

Project Asset Management Contract (AMC) Distribution covers the field of distribution operation and maintenance as measured by the addition of PLN units at the UP3 level that have signed an AMC Distribution cooperation contract for a certain period. The AMC contract is a contract that covers the Company's role as an asset operator as well as an asset manager.

The implementation of the AMC Distribution project covers the areas of operation and maintenance of Distribution as measured by the addition of PLN Units at the level of the Customer Service Implementation Unit ("UP3") who have signed the AMC Distribution cooperation contract for a certain period. Here are the details of the new customers in 2021:

No.	UID/UIW UID/UIW	UP3 UP3	ULP ULP	Kategori Category
1.	Jawa Tengah Central Java	Purwokerto	Purwokerto Kota	AMC Distribusi AMC Distribution
2.	Jawa Tengah Central Java	Surakarta	Surakarta Kota	AMC Distribusi AMC Distribution

Tingkat Kendala Layanan Perusahaan

Pada tahun 2021, Perusahaan juga telah melakukan penghitungan SAIDI dan SAIFI di Unit Layanan Pelanggan (ULP) yang bertujuan untuk melakukan evaluasi atas lama waktu pemadaman listrik yang dirasakan pelanggan dalam rangka meningkatkan kualitas kehandalam sistem kelistrikan. Pemadaman yang dihitung mencakup seluruh pemadaman pada pelanggan AMC Distribusi dimana pelanggan AMC Distribusi mencangkup ULP Surakarta Kota dan Purwokerto Kota.

Realisasi SAIDI 399,10 menit/pelanggan dari target 1.127,65 menit/pelanggan sehingga capaian realisasi SAIDI 110%. Dengan rincian sebagai berikut:

Level of the Company's Service Reliability

In 2021, the Company has also carried out SAIDI and SAIFI calculations at the Customer Service Unit (ULP) which aims to evaluate the length of time a power outage is felt by customers in order to improve the quality of the electrical system reliability. The calculated outage includes all blackouts for AMC Distribution customers where AMC Distribution customers include ULP Surakarta Kota and Purwokerto Kota.

SAIDI realization was 399.10 minutes/customer from the target of 1,127.65 minutes/customer so that the SAIDI realization was 110%. The details are as follows:

No.	ULP ULP	Jumlah Pelangan Number of Customers	Menit Padam Minutes of Blackout
1.	Purwokerto Kota	224.078	107.311.924
2.	Surakarta Kota	107.263	24.925.930
Jumlah **Total**		**331.341**	**132.237.854**
SAIDI			**399,10**

Realisasi SAIFI 4,98 kali/pelanggan dari target 11,37 kali/pelanggan sehingga capaian realisasi SAIFI 110%. Dengan rincian sebagai berikut:

SAIFI realization was 4.98 times/customer from the target of 11.37 times/customer so that the SAIFI realization was 110%. The details are as follows:

No.	ULP ULP	Jumlah Pelangan Number of Customers	Kali Pelanggan Padan Times of Customer Blackout
1.	Purwokerto Kota	224.078	1.324.879
2.	Surakarta Kota	107.263	325.469
Jumlah **Total**		**331.341**	**1.650.348**
SAIFI			**4,98**

Service Level Agreement (SLA)

Pencapaian SLA Pekerjaan sesuai penugasan adalah realisasi pencapaian SLA sesuai penugasan yang tercantum dalam Kontrak atau Perjanjian Pekerjaan dengan Unit PLN pada suatu periode yang menyebabkan dikenakan sanksi/denda pinalti apabila pekerjaan tidak mencapai SLA.

Realisasi SLA pekerjaan layanan sesuai penugasan di tahun 2021 atas kontrak pekerjaan sesuai dari 8 jenis pekerjaan dengan total kontrak 139 dengan realisasi SLA 98,27% sebagai berikut:

Service Level Agreement (SLA)

Achievement of SLA Work according to assignment is the realization of achievement of SLA according to assignment stated in Contract or Work Agreement with PLN Unit in a period, which causes sanctions/penalty fines if the work does not reach the SLA.

Realization of SLA for service work as assigned in 2021 for appropriate work contracts from 8 types of work with a total of 139 contracts with SLA realization of 98.27% as follows:

No.	Jenis Kontrak Type of Contract	Kontrak Contract
1.	Pelayanan Teknik Technical Services	56,50
2.	Manajemen *Billing* Billing Management	49,40
3.	Penertiban pemakaian Tenaga Listrik ("P2TL") Control of Electricity Usage ("P2TL")	1,93
4.	Operasi dan Pemeliharaan Gardu Induk Pelayanan dan Pelayanan Pemeliharaan Unit Induk Transmisi Operation and Maintenance of the Substation Service and Maintenance Service of the Transmission Main Unit	8.96
5.	Pelayanan dan Penyambungan Pelanggan Customer Service and Connections	1,00
6.	Pemeliharaan *Supervisory Control and Data Acquisition* ("SCADA") Supervisory Control and Data Acquisition ("SCADA") Maintenance	2,00
7.	Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit 3T/*Isolated* 3T/Isolated Generator Operation and Maintenance	3,00
8.	AMC Distribusi AMC Distribution	13,82
Gabungan Kontrak Proyek HP **Joint Contract of HP Project**		**136,60**

Sertifikasi Sistem Manajemen Mutu

Pada tahun 2021, Perusahaan telah memiliki sertifikasi ISO 9001- 2015. Dengan standar operasi yang mengacu pada Sistem Manajemen Mutu ISO 9001, dipastikan Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dan *stakeholder*-nya sesuai persyaratan Perundangan, hukum dan peraturan. ISO 9001:2015 yang lebih menekankan pemikiran berbasis risiko dengan keluaran yang diharapkan adalah peningkatan kinerja dan kepuasan pelanggan.

Seluruh proses bisnis di Perusahaan telah dinilai oleh LMK Certification dan telah memenuhi persyaratan SNI ISO 9001:2015 berdasarkan sertifikat No. 0542-M tanggal 29 Desember 2020. Sehingga pada tahun 2021 Perusahaan melakukan Resertifikasi proses bisnis sesuai dengan *list* proses bisnis yang tersertifikasi ISO 9001:2015, sebagai berikut:

Quality Management System Certification

In 2021, the Company has obtained ISO 9001-2015 certification. With operating standards referring to the ISO 9001 Quality Management System, it is ensured that the Company can meet the needs of its customers and stakeholders in accordance with the requirements of legislation, laws and regulations. ISO 9001:2015 which emphasizes risk-based thinking with the expected output is increased performance and customer satisfaction.

All business processes in the Company have been assessed by LMKCertification and have met the requirements of SNI ISO 9001:2015 based on certificate No. 0542-M dated December 29, 2020. So that in 2021 the Company will recertify business processes in accordance with the list of business processes certified by ISO 9001:2015 , as follows:

No.	Bisnis Inti Core Business	Proses Bisnis Tersertifikasi 2020 Certified Business Process in 2020	Proses Bisnis yang akan di Resertifikasi 2021 Business Process to be Recertified in 2021
1.	a. Distribusi: Distribution:		
	Pelayanan Keandalan Distribusi Distribution Reliability Service	1	1
	b. Pemeliharaan Distribusi: Distribution Maintenance:		
	Inspeksi Distribusi Distribution Inspection	1	1
	Pemeliharaan Distribusi Distribution Maintenance	1	1
	c. Deteksi Kabel Cable Detection	1	1
	d. Penilaian Kabel Cable Assessment	1	1
	e. Operator Pembangkit LIstrik Tenaga Diesel (PLTD) Diesel Power Plant Operator (PLTD)	1	1
	f. *Command Center* Command Center	1	1
2.	Niaga Commerce		
	a. Manajemen *Billing* Billing Management	1	1

No.	Bisnis Inti Core Business	Proses Bisnis Tersertifikasi 2020 Certified Business Process in 2020	Proses Bisnis yang akan di Resertifikasi 2021 Business Process to be Recertified in 2021
	b. Penyambungan Pelanggan Customer Connection	1	1
	c. *Retail Account Marketing* (RAM) Retail Account Marketing (RAM)	-	-
3.	Transmisi Transmission		
	a. Operator GI TM GI TM Operator	1	1
	b. Pemeliharaan GI TM GI TM Maintenance	1	1
	c. Operator GI TT GI TT Operator	1	1
	d. Pemeliharaan GI TT GI TT Maintenance	-	-
	e. Petugas *Ground Patrol* (PGP) TT Ground Patrol (PGP) TT Officer	1	1
	f. Pemeliharaan SCADA SCADA Maintenance	1	1
4.	ListriQu	1	1
Total Proses Bisnis Total Business Process		**15**	**15**

ASPEK PEMASARAN DAN PANGSA PASAR
Marketing Aspects and Market Share

Strategi Pemasaran

Saat ini, pelanggan utama Perusahaan adalah PLN. Dalam menjalankan usahanya, Perusahaan selalu mengedepankan misinya mendukung PLN dalam merealisasikan pelayanan sistem distribusi yang andal dan berkualitas dengan secara konsisten memberikan standar layanan tertinggi dan mendukung PLN dalam menerapkan sistem *revenue assurance* (REVASS) dan efisiensi jaringan distribusi tenaga listrik.

Marketing Strategies

Currently, the Company's main customer is PLN. In running its business, the Company always prioritizes its mission to support PLN in realizing reliable and quality distribution system services by consistently providing the highest service standards and supporting PLN in implementing a revenue assurance system (REVASS) and efficiency of the electricity distribution network.

Pangsa Pasar

Berdasarkan Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 0030.P/DIR/2017, HP ditunjuk untuk mengelola wilayah kerja Sumatra, Jawa dan Bali. Saat ini, Perusahaan memiliki 7 region dan 3 area khusus yang berada di Sumatra, Jawa dan Bali. Hingga akhir tahun 2021, Perusahaan menguasai 50,18% pangsa pasar pada tahun 2021.

Market Share

Based on the Regulation of the Board of Directors of PT PLN (Persero) Number: 0030.P/DIR/2017, HP is appointed to manage the working areas of Sumatra, Java and Bali. Currently, the Company has 7 regions and 3 special areas located in Sumatra and Java. Until the end of 2021, the Company controls 50.18% market share in 2021.

Kelangsungan Usaha

Kondisi lingkungan internal dan eksternal Perseroan masih berada pada posisi yang baik sebagaimana tergambar dalam roadmap transformasi hingga tahun 2022 yang telah disesuaikan dengan program transformasi PT PLN (Persero).

Business Continuity

The Company's internal and external environmental conditions are still in a good position as illustrated in the transformation roadmap until 2022 which has been adjusted to the transformation program of PT PLN (Persero).

Perusahaan memiliki orientasi jangka panjang untuk mengoptimalkan peran HP dalam mendukung keberlanjutan bisnis PLN sebagai pemegang saham utama. Sasaran utama dari transformasi ini adalah kualitas, reliabilitas, efektivitas biaya dan kepuasan pelanggan sebagai upaya dalam menjaga terus keberlangsungan usahanya.

The company has a long-term orientation to optimize HP's role in supporting PLN's business sustainability as a major shareholder. The main targets of this transformation are quality, reliability, cost-effectiveness and customer satisfaction as an effort to maintain business continuity.

Sesuai dengan Risalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) LPT pada tanggal 30 Juni 2021, HP diminta untuk menyiapkan transformasi usaha yang sebelumnya berbasis penyedia alih daya menjadi perusahaan *services provisioning* yang menerapkan *platform* digital dengan berkoordinasi intensif dengan PLN Pusat.

In accordance with the Minutes of the General Meeting of Shareholders (GMS) of LPT on June 30, 2021, HP was asked to prepare for a business transformation that was previously based on outsourcing providers to become a service provisioning company that implements a digital platform in intensive coordination with PLN.

Saat ini Perusahaan tengah fokus kepada pencapaian pasar *non captive* yang selaras dengan program Transformasi HP yang terdiri dari:

- ListriQu
- Stroomnet
- Autodispatch

Currently, the Company is focusing on achieving the non-captive market in line with the HP Transformation program, which consists of:

- ElectricQu
- Stoormnet
- Autodispatch

Perusahaan senantiasa melakukan upaya meningkatkan transaksi antar anak perusahaan sebagai wujud dari harmonisasi dan implementasi SOLID di dalam PLN Group.

The company continues to make efforts to increase transactions between subsidiaries as a form of harmonization and implementation of SOLID within the PLN Group.

PROSPEK USAHA
Business Prospect

Didalam RUPTL tahun 2020-2029, proyeksi pertumbuhan kebutuhan listrik nasional sebesar 6,42% per tahun. Dasar penentuan meliputi data historis penjualan per segmen pelanggan serta asumsi pertumbuhan jumlah penduduk, pertumbuhan ekonomi, dan inflasi 10 tahun mendatang. Berdasarkan asumsi tersebut, pada tahun 2028 kebutuhan listrik nasional akan mencapai 432.713 GWh dengan proyeksi jumlah pelanggan mencapai 88,1 juta pelanggan.

In the 2020-2029 RUPTL, the projected growth of national electricity demand is 6.42% per year. The basis of determination includes historical sales data per customer segment as well as assumptions on population growth, economic growth, and inflation for the next 10 years. Based on these assumptions, in 2028 the national electricity demand will reach 432,713 GWh with a projected number of customers reaching 88.1 million customers.

Proyeksi Pertumbuhan Listrik Indonesia 2020 - 2029
Indonesia's Electricity Growth Projection 2020 - 2029

Keterangan/Note:

Untuk skenario Moderat, dengan adanya pendemi Covid-19, target penjualan tertunda selama 2 tahun dibandingkan target sebelum terjadinya pandemi (RO)

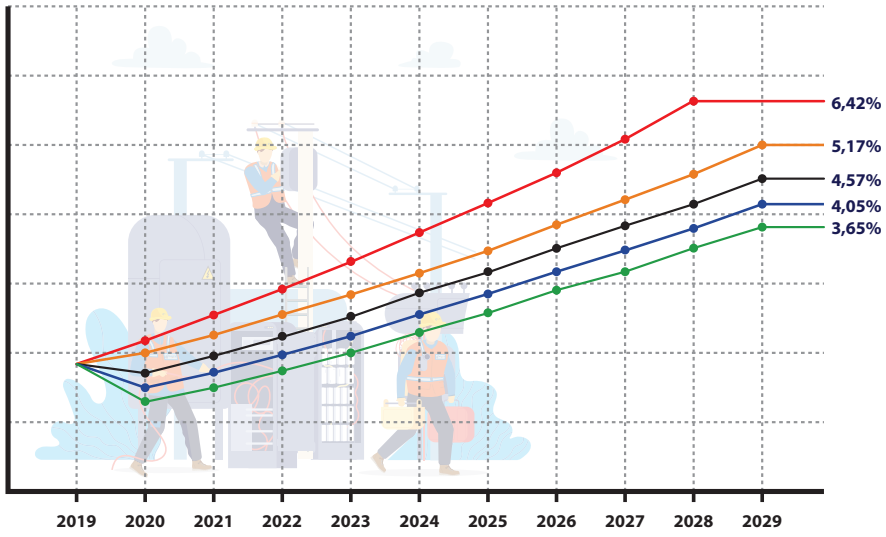
In the Moderate scenario, the sales goal is delayed by two years due to the Covid-19 epidemic (RO)

Recovery Penjualan terhadap 2019/
Sales Rebound in 2019 :

Draft RUPL 2020 - 2029 Optimis : 2021
2020 - 2029 RUPL Draft Optimistic about the future: 2021

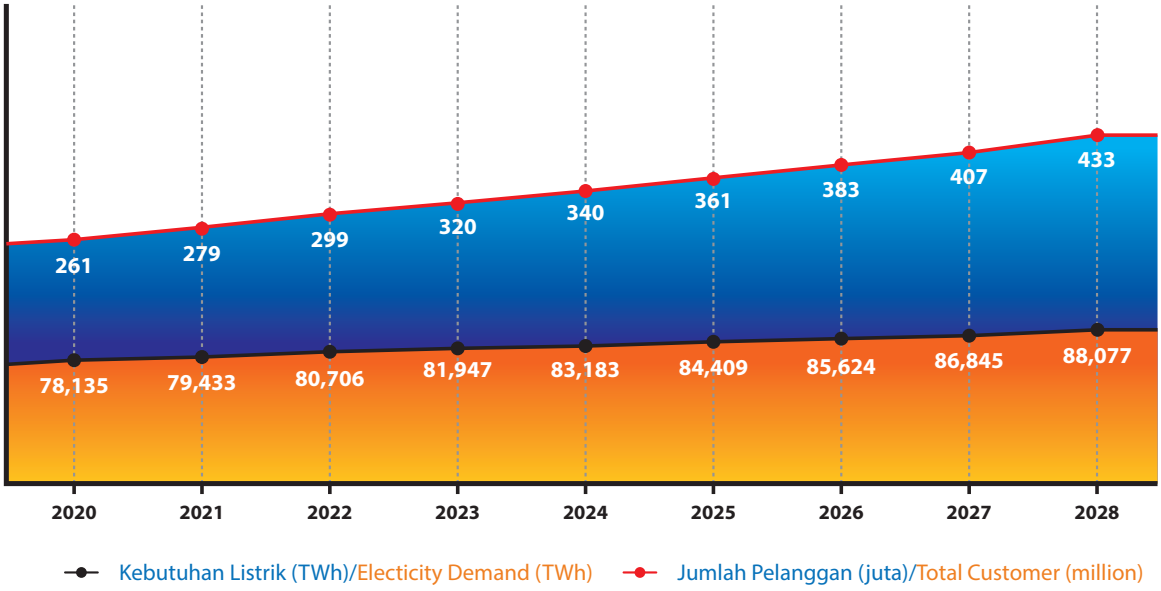
Draft RUPL 2020 - 2029 Moderat : 2022
RUPL 2020 - 2029 Draft 2022 : Moderate

Draft RUPL 2020 - 2029 Pesimis : 2023
2020 - 2029 RUPL Draft 2023 : pessimistic



	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
RUPTL 2019 - 2028	245	261	279	299	320	340	361	383	407	433	-
Draf RUPTL 2020 - 2029 sebelum COVID	243	254	266	280	295	311	327	345	364	383	402
Draf RUPTL 2020 - 2029 Optimis	243	238	250	265	279	296	311	328	344	361	379
Draf RUPTL 2020 - 2029 Moderat	243	228	239	252	265	281	296	311	327	343	360
Draf RUPTL 2020 - 2029 Pesimis	243	219	228	241	254	269	283	298	313	328	344

Proyeksi Pertumbuhan Pelanggan VS Kebutuhan Daya Listrik
Project Growth of Customer VS Electricity Power Demand



Perusahaan menangkap besarnya peluang usaha yang ada di tahun mendatang dengan penugasan dari perusahaan induk dan menargetkan pertumbuhan pangsa pasar di tahun 2022 serta menargetkan pencapaian SLA sebesar 100% dengan tujuan dapat terus mengoptimalkan kualitas kinerja keuangan dan operasional HP.

Perusahaan berkomitmen melaksanakan penugasan PLN dengan sebaik-baiknya untuk memberikan kontribusi penting di dalam meningkatkan kualitas keandalan dan intensitas layanan kepada pelanggan PLN.

The company captures the large business opportunities that exist in the coming year with assignments from the parent company and targets a market share growth in 2022 and targets the achievement of SLA of 100% with the aim of continuously optimizing the quality of HP's financial and operational performance.

The company is committed to carrying out the assignment of PLN as well as possible to make an important contribution in improving the quality, reliability and intensity of service to PLN customers.

TINJAUAN KEUANGAN
Financial Review

Analisis dan pembahasan pada bagian ini harus dibaca bersamaan dengan laporan keuangan konsolidasian untuk tahun-tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2021 dan 2020 yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan yang juga disajikan dalam annual report (laporan tahunan) ini dan mendapat opini wajar dalam semua hal yang material, sesuai dengan Standar Akuntansi keuangan di indonesia.

The analysis and discussion in this part should be read in combination with the audited consolidated financial statements for the fiscal years ended December 31, 2021 and 2020, which are also included in the annual report. and acquire an opinion that is fair in all relevant ways, in line with Indonesian Financial Accounting Standards.

LAPORAN POSISI KEUANGAN KONSOLIDASIAN
Consolidated Statement of Financial Position

Aset

Jumlah aset Perusahaan hingga 31 Desember 2021 tercatat sebesar Rp1.386,49 miliar, meningkat sebesar 14,75% atau Rp178,20 miliar dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang tercatat sebesar Rp1.208,30 miliar. Peningkatan tersebut utamanya didorong oleh peningkatan pada aset lancar dan aset tidak lancar masing-masing sebesar 12,57% dan 20,24%.

Assets

Total assets of the Company as of December 31, 2021 was Rp1,386.49 billion, increased by 14.75% or Rp178.20 billion compared to previous year that was Rp1,208.30 billion. The increase was mainly driven by the increase in current assets and non-current assets by 12.57% and 20.24% respectively.

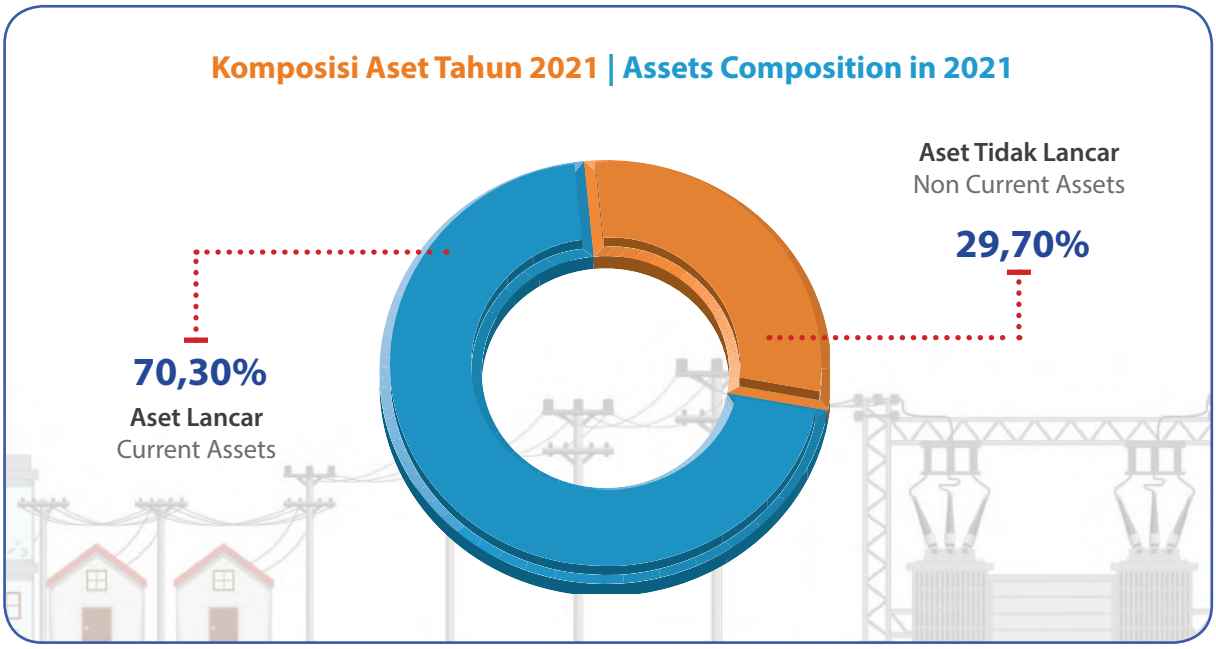
(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Aset Lancar Current Assets	974.674	865.803	108.871	12,57
Aset Tidak Lancar Non-Current Assets	411.816	342.492	69.324	20,24
Jumlah Aset Total Assets	1.386.490	1.208.295	178.195	14,75

Komposisi total aset didominasi oleh aset lancar sebesar 70,30% atau Rp974,67 miliar sedangkan aset tidak lancar sebesar 29,30% atau Rp411,82 miliar dari keseluruhan jumlah aset, sebagaimana digambarkan pada bagan berikut:

Composition of total assets was dominated by current assets by 70.30% or Rp974.67 billion, meanwhile non-current assets by 29.30% or Rp411.82 billion from the total assets, as shown in the following chart:

Komposisi Aset Tahun 2021 | Assets Composition in 2021



Aset Lancar / Current Assets

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Kas dan setara kas Cash and cash equivalents	680.988	545.637	135.351	24,81
Kas yang dibatasi penggunaannya Restricted cash	323	3.075	(2.752)	(89,50)
Piutang usaha Trade receivables				
Pihak berelasi Related parties	280.033	305.944	(25.911)	(8,47)
Pihak ketiga Third parties	685	344	341	99,13
Piutang non-usaha Non-trade receivables				
Pihak berelasi Related parties	5.393	5.174	219	4,23
Pihak ketiga Third parties	2.689	3.411	(722)	(21,17)
Pajak dibayar di muka, bagian lancar Prepaid taxes, current portion				

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Pajak lainnya Other taxes	4	4	0	0,00
Uang muka dan biaya dibayar di muka Advances and prepaid expenses	4.559	2.214	2.345	105,92
Jumlah aset lancar Total current assets	974.674	865.803	108.871	12,57

Jumlah aset lancar Perusahaan pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 12,57% atau Rp108,87 miliar dari Rp865,80 miliar di tahun 2020 menjadi Rp974,67 miliar. Peningkatan tersebut antara lain disebabkan oleh:

- Peningkatan kas dan setara kas sebesar 24,81% atau Rp135,35 miliar dari Rp545,64 miliar di tahun 2020 menjadi Rp680,99 miliar di tahun 2021 seiring peningkatan penerimaan dari penjualan.
- Piutang usaha menurun 8,35% atau Rp25,57 miliar dari Rp306,29 miliar di tahun 2020 menjadi Rp208,72 miliar di tahun 2021 seiring peningkatan pelunasan yang dilakukan oleh pelanggan.

The Company's total current assets in 2021 increased by 12.57% or Rp108.87 billion from Rp865.80 billion in 2020 to Rp974.67 billion. The increase was caused, among others, by:

- An increase in cash and cash equivalents by 24.81% or Rp135.35 billion from Rp545.64 billion in 2020 to Rp680.99 billion in 2021 in line with the increase in revenue from sales.
- Trade receivables decreased from 8.35% or Rp25.57 billion from Rp306.29 billion in 2020 to Rp208.72 billion in 2021 in line with the increase in repayments made by customers.

Aset Tidak Lancar

Non-Current Assets

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Aset tetap Fixed assets	70.790	60.786	10.004	16,46
Aset hak-guna Right-of-use assets	113.631	100.253	13.378	13,34
Aset tak berwujud Intangible assets	1.428	1.842	(414)	(22,48)
Investasi pada entitas asosiasi Investment in associate	54.529	49.808	4.721	9,48
Pajak dibayar di muka, bagian tidak lancar Prepaid taxes, non-current portion				
Pajak penghasilan badan Corporate income tax	54.803	28.816	25.987	90,18
Pajak lainnya Other taxes	87.593	63.993	23.600	36,88

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Aset pajak tangguhan Deferred tax assets	27.787	36.105	(8.318)	(23,04)
Aset tidak lancar lain Other non-current assets	1.255	889	366	41,17
Jumlah aset tidak lancar Total non-current assets	411.816	342.492	69.324	20,24

Peningkatan juga terjadi pada jumlah aset tidak lancar sebesar 20,24% atau Rp69,32 miliar dari Rp342,49 miliar di tahun 2020 menjadi Rp411,82 miliar di tahun 2021. Peningkatan tersebut didorong oleh:

- Peningkatan aset hak guna sebesar 13,34% atau Rp13,38 miliar dari Rp100,25 miliar di tahun 2020 menjadi Rp113,63 miliar di tahun 2021 seiring peningkatan jumlah sewa jangka panjang yang dilakukan Perusahaan.
- Peningkatan pajak dibayar di muka bagian tidak lancar untuk pajak penghasilan badan sebesar 90,18% menjadi Rp54,80 miliar dan pajak lainnya sebesar 36,88% menjadi Rp87,59 miliar.

An increase also occurred in the number of non-current assets by 20.24% or Rp69.32 billion from Rp342.49 billion in 2020 to Rp411.82 billion in 2021. The increase was driven by:

- An increase in right-of-use assets by 13.34% or Rp13.38 billion from Rp100.25 billion in 2020 to Rp113.63 billion in 2021 in line with the increase of total long-term lease taken by the Company.
- An increase in prepaid taxes on non-current portion for corporate income tax by 90.18% to Rp54.80 billion and other taxes by 36.88% to Rp87.59 billion.

Liabilitas

Liabilities

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Liabilitas jangka pendek Current liabilities	275.173	205.244	69.929	34,07
Liabilitas jangka panjang Non-current liabilities	138.014	168.303	(30.289)	(18,00)
Jumlah liabilitas Total liabilities	413.187	373.547	39.640	10,61

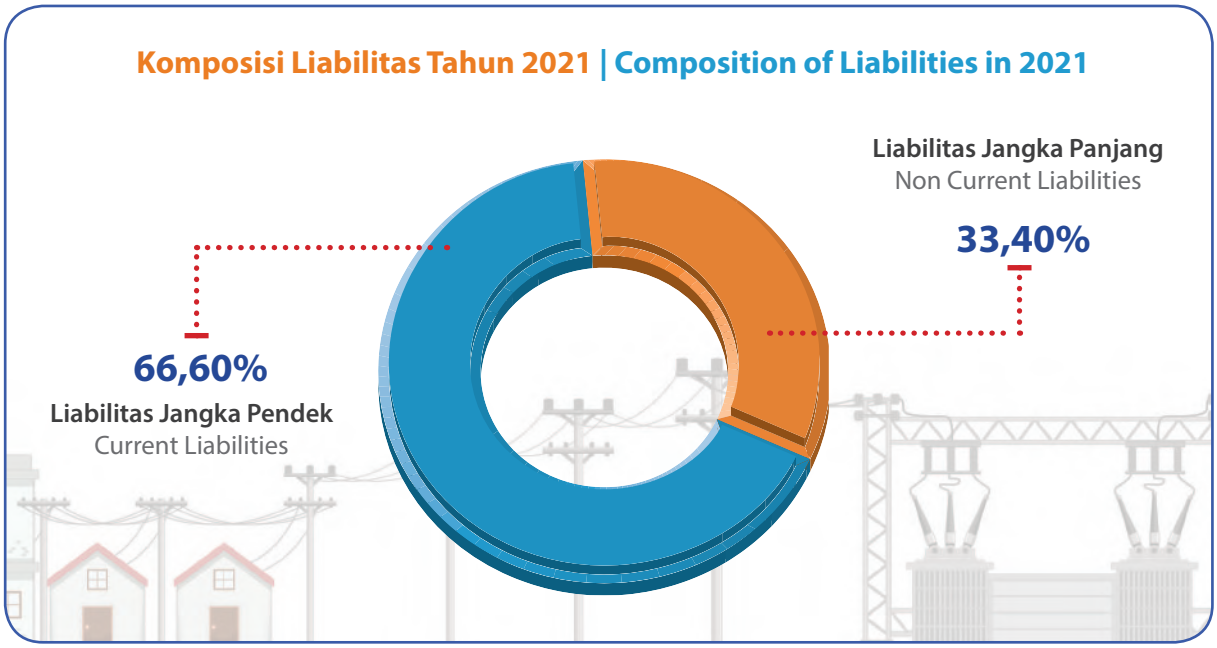
Jumlah liabilitas Perusahaan per 31 Desember 2021 tercatat sebesar Rp413,19 miliar, meningkat 10,61% atau Rp39,64 miliar dari tahun sebelumnya yang tercatat sebesar Rp373,55 miliar. Peningkatan tersebut terjadi seiring dengan peningkatan pada liabilitas jangka pendek sebesar 34,07% atau Rp69,93 miliar dari Rp205,24 miliar di tahun 2020 menjadi Rp275,17 miliar di tahun 2021.

The Company's total liabilities as of December 31, 2021 were recorded at Rp413.19 billion, an increase of 10.61% or Rp39.64 billion from the previous year which was recorded at Rp373.55 billion. This increase occurred in line with an increase in current liabilities of 34.07% or Rp69.93 billion from Rp205.24 billion in 2020 to Rp275.17 billion in 2021.

Jumlah liabilitas pada tahun 2021 secara keseluruhan terdiri dari 66,60% liabilitas jangka pendek dan 33,40% liabilitas jangka panjang sebagaimana terlihat pada bagan berikut.

Total liabilities in 2021 as a whole consist of 66.60% current liabilities and 33.40% non-current liabilities as shown in the following chart.

Komposisi Liabilitas Tahun 2021 | Composition of Liabilities in 2021



Liabilitas Jangka Pendek / Current Liabilities

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Utang usaha Trade payables				
Pihak berelasi Related parties	4.317	654	3.663	560,09
Pihak ketiga Third parties	90.713	34.215	56.498	165,13
Utang lain-lain Other payables				
Pihak berelasi Related parties	1.266	3.094	(1.828)	(59,08)
Pihak ketiga Third parties	19.465	15.814	3.651	23,09
Biaya masih harus dibayar Accrued expenses	71.705	72.754	(1.049)	(1,44)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Liabilitas sewa, jangka pendek Lease liabilities, current portion	67.255	49.005	18.250	37,24
Utang pajak Taxes payable				
Pajak lainnya Other taxes	3.959	2.835	1.124	39,65
Liabilitas imbalan pascakerja, jangka pendek Post-employment benefit liabilities, current portion	16.493	26.873	(10.380)	(38,63)
Jumlah liabilitas jangka pendek Total current liabilities	275.173	205.244	69.929	34,07

Pada tahun 2021, jumlah liabilitas jangka pendek Perusahaan tercatat sebesar Rp275,17 miliar, meningkat 34,07% atau Rp69,93 miliar dari Rp205,24 miliar di tahun 2020. Peningkatan tersebut didorong oleh:

- Peningkatan utang usaha dari pihak berelasi sebesar 560,09% menjadi Rp4,32 miliar di tahun 2021 dan pihak ketiga sebesar 165,13% menjadi Rp90,71 miliar di tahun 2021.
- Liabilitas sewa, jangka pendek juga meningkat sebesar 37,24% menjadi Rp67,26 miliar di tahun 2021.

In 2021, the Company's total current liabilities were recorded at Rp275.17 billion, an increase of 34.07% or Rp69.93 billion from Rp205.24 billion in 2020. The increase was driven by:

- An increase in trade payables from related parties by 560.09% to Rp4.32 billion in 2021 and third parties by 165.13% to Rp90.71 billion in 2021.
- Lease liabilities, current portion also increased by 37.24% to Rp67.26 billion in 2021.

Liabilitas Jangka Panjang

Non-Current Liabilities

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Liabilitas sewa, jangka panjang Lease liabilities, non-current portion	36.534	37.632	(1.098)	(2,92)
Liabilitas imbalan pascakerja, jangka panjang Post-employment benefit liabilities, non-current portion	101.480	130.671	(29.191)	(22,34)
Jumlah liabilitas jangka panjang Total non-current liabilities	138.014	168.303	(30.289)	(18,00)

Jumlah liabilitas jangka panjang tercatat menurun 18,00% atau Rp30,29 miliar dari Rp168,30 miliar di tahun 2020 menjadi Rp138,01 miliar di tahun 2021. Penurunan tersebut terjadi karena:

- Penurunan pada liabilitas imbalan pascakerja, jangka panjang sebesar 22,34% atau Rp29,19 miliar dari Rp130,67 miliar di tahun 2020 menjadi Rp101,48 miliar di tahun 2021 sebagai dampak atas berlakunya UU Cipta Kerja.
- Penurunan liabilitas sewa, jangka panjang sebesar 2,92% atau Rp1,10 miliar dari Rp37,63 miliar di tahun 2020 menjadi Rp36,53 miliar di tahun 2021.

Total non-current liabilities decreased by 18.00% or Rp30.29 billion from Rp168.30 billion in 2020 to Rp138.01 billion in 2021. The decrease was due to:

- Decrease in post-employment benefits liabilities, non-current portion by 22.34% or Rp29.19 billion from Rp130.67 billion in 2020 to Rp101.48 billion in 2021 as the impact on the implementation of Job Creation Law.
- Decrease in lease liabilities, non-current portion by 2.92% or Rp1.10 billion from Rp37.63 billion in 2020 to Rp36.53 billion in 2021.

Ekuitas

Equity

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Modal saham Share capital				
Modal dasar, ditempatkan dan disetor penuh 100.000 lembar saham dengan nilai nominal Rp1.000.000 (nilai penuh) per lembar saham Authorised, issued and fully paid 100,000 shares at par value Rp1,000,000 (full amount) per share	100.000	100.000	0	0,00
Tambahan modal disetor Additional paid-in capital	315	315	0	0,00
Saldo laba Retained earnings	781.130	644.858	136.272	21,13
Penghasilan komprehensif lain Other comprehensive income	71.354	71.258	96	0,13
	952.799	816.431	136.368	16,70
Kepentingan non-pengendali Non-controlling interests	20.504	18.317	2.187	11,94
Jumlah ekuitas Total equity	973.303	834.748	138.555	16,60

Jumlah ekuitas Perusahaan tercatat meningkat 16,60% atau Rp138,56 miliar dari Rp834,75 miliar di tahun 2020 menjadi Rp973,30 miliar di tahun 2021. Peningkatan tersebut terutama dipengaruhi oleh perolehan laba perusahaan dan penghasilan komprehensif perusahaan.

The Company's total equity recorded an increase of 16.60% or Rp138.56 billion from Rp834.75 billion in 2020 to Rp973.30 billion in 2021. The increase was mainly influenced by the company's profit and comprehensive income.

LAPORAN LABA RUGI DAN PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN KONSOLIDASIAN

Consolidated Statement of Profit or Loss and Other Comprehensive Income

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Pendapatan Revenue	3.033.200	2.767.679	265.521	9,59
Beban pokok pendapatan Cost of revenue	(2.755.481)	(2.558.205)	197.276	7,71
Laba bruto Gross profit	277.719	209.474	68.245	32,58
Beban umum dan administrasi General and administrative expenses	(85.451)	(66.802)	18.649	27,92
Penghasilan keuangan Finance income	9.527	7.924	1.603	20,23
Beban keuangan Finance expenses	(11.261)	(8.365)	2.896	34,62
Bagian laba bersih entitas asosiasi Share of profit in associate	4.721	5.956	(1.235)	(20,74)
(Beban)/pendapatan lain-lain, bersih Other (expenses)/income, net	(12.459)	3.991	(16.450)	(412,18)
Laba sebelum pajak Profit before tax	182.796	152.178	30.618	20,12
Beban pajak penghasilan Income tax expense	(44.337)	(44.983)	(646)	(1,44)
Laba tahun berjalan Profit for the year	138.459	107.195	31.264	29,17
Penghasilan komprehensif lain tahun berjalan: Other comprehensive income for the year:				
Pos-pos yang tidak akan direklasifikasi ke laba rugi: Items that will not be reclassified to profit or loss:				
Pengukuran kembali liabilitas imbalan kerja Remeasurement of employee benefit liabilities	123	26.281	(26.158)	(99,53)
Pajak penghasilan terkait Related income tax	(27)	(5.782)	(5.755)	(99,53)
	96	20.499	(20.403)	(99,53)
Jumlah penghasilan komprehensif tahun berjalan Total comprehensive income for the year	138.555	127.694	10.861	8,51
Laba tahun berjalan yang dapat diatribusikan kepada: Income for the year attributable to:				

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Pemilik entitas induk Owners of the parent entity	136.272	104.939	31.333	29,86
Kepentingan non-pengendali Non-controlling interests	2.187	2.256	(69)	(3,06)
	138.459	107.195	31.264	29,17
Jumlah penghasilan komprehensif tahun berjalan yang diatribusikan kepada: Total comprehensive income for the year attributable to:				
Pemilik entitas induk Owners of the parent entity	136.368	125.438	10.930	8,71
Kepentingan non-pengendali Non-controlling interests	2.187	2.256	(69)	(3,06)
	138.555	127.694	10.861	8,51

Pendapatan

Pada tahun 2021, Perusahaan berhasil membukukan pertumbuhan pendapatan sebesar 9,59% atau Rp265,52 miliar dari Rp2.767,68 miliar di tahun 2020 menjadi Rp3.033,20 miliar di tahun 2021. Pertumbuhan tersebut didorong oleh pertumbuhan pendapatan Operasi dan Pemeliharaan yang terdiri dari:

- Pendapatan pelayanan jasa teknik yang tumbuh 5,33% atau Rp84,65 miliar menjadi Rp1.673,63 miliar.
- Pendapatan pelayanan jasa non-teknik yang tumbuh 18,04% atau Rp113,47 miliar menjadi Rp742,53 miliar.
- Pendapatan lain-lain yang tumbuh 12,26% atau Rp67,40 miliar menjadi Rp617,04 miliar.

Revenue

In 2021, the Company managed to record a revenue growth of 9.59% or Rp265.52 billion from Rp2,767.68 billion in 2020 to Rp3,033.20 billion in 2021. This growth was driven by the growth in Operation and Maintenance revenue that consists of:

- Revenue from technical services that grew by 5.33% or Rp84.65 billion to Rp1,673.63 billion.
- Revenue from non-technical services that grew by 18.04% or Rp113.47 billion to Rp742.53 billion.
- Other revenues that grew by 12.26% or Rp67.40 billion to Rp617.04 billion.

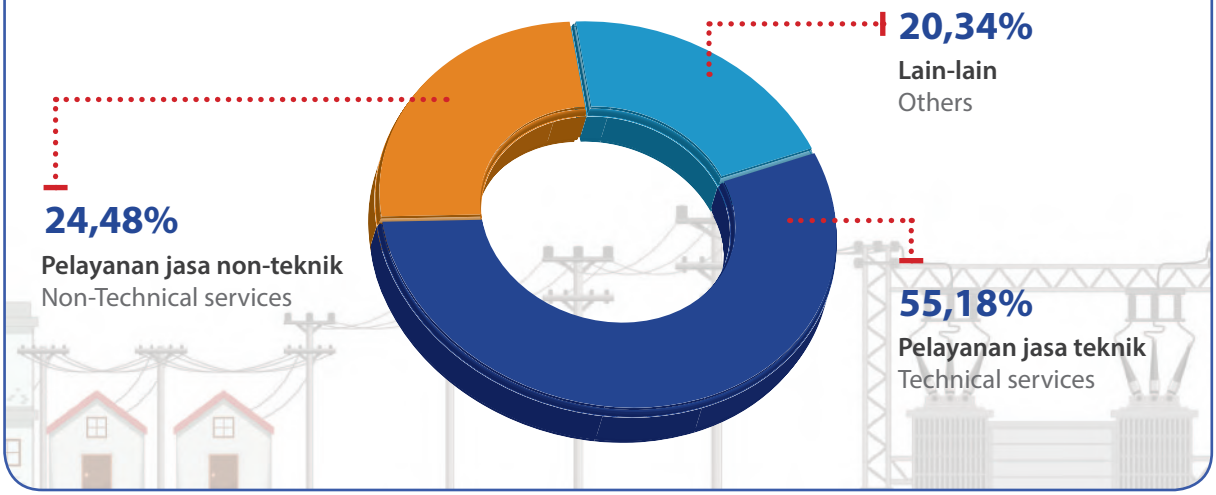
(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Operasi dan pemeliharaan Operation and maintenance				
Pelayanan jasa teknik Technical services	1.673.627	1.588.979	84.648	5,33
Pelayanan jasa non-teknik Non-technical services	742.534	629.060	113.474	18,04
Lain-lain Others	617.039	549.640	67.399	12,26
Jumlah Total	3.033.200	2.767.679	265.521	9,59

Komposisi pendapatan terbesar berasal dari pelayanan jasa teknik sebesar 55,18% diikuti oleh pelayanan jasa non-teknik sebesar 24,48% dan lain-lain sebesar 20,34% sebagaimana ditunjukkan dalam diagram berikut:

The largest revenue composition comes from technical services at 55.18% followed by non-technical services at 24.48% and others at 20.34% as shown in the following diagram:

Komposisi Pendapatan Tahun 2021 | Revenue Composition in 2021



Beban Pokok Pendapatan

Pada tahun 2021, beban pokok pendapatan Perusahaan tercatat sebesar Rp2.755,48 miliar, mengalami peningkatan sebesar 7,71% atau Rp197,28 miliar dari Rp2.558,21 miliar di tahun 2020. Peningkatan tersebut terutama disebabkan oleh peningkatan jasa tenaga kerja langsung, penyusutan aset hak-guna, alat kerja dan material pada proyek *captive* dan ekspansi usaha *non-captive*.

Cost of Revenue

In 2021, the Company's cost of revenue was recorded at Rp2,755.48 billion, an increase of 7.71% or Rp197.28 billion from Rp2,558.21 billion in 2020. The increase was mainly due to an increase in direct labor services, right-of-use assets depreciation, tools and materials in captive projects and non-captive business expansion.

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Jasa tenaga kerja langsung Direct labour	2.280.802	2.155.475	125.327	5,81
Kendaraan operasional Operational vehicles	96.098	103.958	(7.860)	(7,56)
Penyusutan aset hak-guna Right-of-use assets depreciation	88.460	58.757	29.703	50,55

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Alat kerja dan material Tools and materials	79.849	72.262	7.587	10,50
Subkontraktor Subcontractor	46.419	32.954	13.465	40,86
Denda operasional Operational penalty	42.426	36.128	6.298	17,43
Penyusutan aset tetap Fixed assets depreciation	23.776	19.439	4.337	22,31
Pemeliharaan Maintenance	8.218	7.697	521	6,77
Lain-lain Others	89.433	71.535	17.898	25,02
Jumlah Total	2.755.481	2.558.205	197.276	7,71

Laba Bruto

Laba bruto Perusahaan pada tahun 2021 tercatat tumbuh 32,58% atau Rp68,25 miliar dari Rp209,47 miliar di tahun 2020 menjadi Rp277,72 miliar di tahun 2021. Pertumbuhan tersebut utamanya didorong oleh pertumbuhan pendapatan di sepanjang tahun 2021 dan pencapaian SLA Pekerjaan di tahun 2021 yang meningkat 0,24% dari 98,03% di tahun 2020 menjadi 98,27%.

Gross Profit

The Company's gross profit in 2021 recorded a growth of 32.58% or Rp68.25 billion from Rp209.47 billion in 2020 to Rp277.72 billion in 2021. This growth was mainly driven by revenue growth throughout 2021 and the achievement of the Project SLA in 2021 that increased by 0.24% from 98.03% in 2020 to 98.27%.

Beban Umum dan Administrasi

Pada tahun 2021, Perusahaan mencatatkan peningkatan beban umum dan administrasi sebesar 27,92% atau Rp18,65 miliar dari Rp66,80 miliar di tahun 2020 menjadi Rp85,45 miliar di tahun 2021. Peningkatan tersebut utamanya didorong oleh peningkatan tertinggi dari kepegawaian sebesar 46,84% atau Rp18,25 miliar dari Rp38,97 miliar di tahun 2020 menjadi Rp57,22 miliar di tahun 2021.

General and Administrative Expenses

In 2021, the Company recorded an increase in general and administrative expenses by 27.92% or Rp18.65 billion from Rp66.80 billion in 2020 to Rp85.45 billion in 2021. The increase was mainly driven by the highest increase in personnel of 46,84% or Rp18.25 billion from Rp38.97 billion in 2020 to Rp57.22 billion in 2021.

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Kepegawaian Personnel	57.216	38.965	18.251	46,84
Honorarium Honorarium	11.999	11.612	387	3,33
Pemeliharaan Maintenance	3.097	4.452	(1.355)	(30,44)
Penyusutan aset hak guna Right-of-use assets depreciation	2.424	2.098	326	15,54
Penyusutan aset tetap Fixed assets depreciation	906	857	49	5,72
Lain-lain Others	9.809	8.818	991	11,24
Jumlah Total	85.451	66.802	18.649	27,92

Laba Sebelum Pajak

Perusahaan mencatatkan pertumbuhan laba sebelum pajak sebesar 20,12% atau Rp30,62 miliar dari Rp152,18 miliar di tahun 2020 menjadi Rp182,80 miliar di tahun 2021. Pertumbuhan ini didorong oleh pertumbuhan pendapatan di sepanjang tahun 2021 dan pencapaian SLA Pekerjaan di tahun 2021 yang meningkat 0,24% dari 98,03% di tahun 2020 menjadi 98,27%.

Profit Before Tax

The Company recorded a profit before tax growth of 20.12% or Rp30.62 billion from Rp152.18 billion in 2020 to Rp182.80 billion in 2021. This growth was driven by revenue growth throughout 2021 and the achievement of the Project SLA in 2021 that increased by 0.24% from 98.03% in 2020 to 98.27%.

Beban Pajak Penghasilan

Beban pajak penghasilan di tahun 2021 tercatat sebesar Rp44,34 miliar, meningkat 30,47% atau Rp10,35 miliar dari Rp33,98 miliar di tahun 2020. Peningkatan tersebut terjadi seiring dengan pertumbuhan laba sebelum pajak sebesar 20,12% dari Rp152,18 miliar di tahun 2020 menjadi Rp182,80 miliar.

Income Tax Expense

Income tax expense in 2021 was recorded at Rp44.34 billion, an increase of 30.47% or RP10.35 billion from Rp33.98 billion in 2020. This increase occurred in line with the growth of profit before tax by 20.12% from Rp152.18 billion in 2020 to Rp182.80 billion.

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Beban pajak kini Current tax expense	36.046	45.428	(9.382)	(20,65)
Beban/(manfaat) pajak tangguhan Deferred tax expense/(benefit)	8.291	(445)	8.736	1.963,15
Jumlah Total	44.337	33.983	10.354	30,47

Laba Tahun Berjalan

Seiring dengan pertumbuhan pendapatan di tahun 2021 yang tercatat sebesar 9,59% dan pencapaian SLA Pekerjaan di tahun 2021 yang meningkat 0,24% dari 98,03% di tahun 2020 menjadi 98,27%, Perusahaan berhasil mencatatkan laba tahun berjalan sebesar Rp138,46 miliar, tumbuh 29,17% atau Rp31,26 miliar dari Rp107,20 miliar di tahun 2020.

Profit for the Year

Along with revenue growth in 2021 which was recorded at 9.59% and the achievement of Project SLA in 2021 that increased by 0.24% from 98.03% in 2020 to 98.27%, the Company managed to record a profit for the year of Rp138.46 billion, grew by 29.17% or Rp31.26 billion from Rp107.20 billion in 2020.

Penghasilan Komprehensif Lain

Pada tahun 2021, Perusahaan mencatatkan penurunan penghasilan komprehensif lain sebesar 99,53% atau Rp20,40 miliar dari Rp20,50 miliar di tahun 2020 menjadi Rp96 juta. Penurunan tersebut terjadi seiring adanya penurunan pengukuran kembali liabilitas imbalan kerja dan pajak penghasilan terkait di tahun 2021.

Other Comprehensive Income

In 2021, the Company recorded a decrease in other comprehensive income by 99.53% or Rp20.40 billion from Rp20.50 billion in 2020 to Rp96 million. The decrease occurred in line with the decrease in the remeasurement of employee benefit liabilities and related income tax in 2021.

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Pos-pos yang tidak akan direklasifikasi ke laba rugi: Items that will not be reclassified to profit or loss:				
Pengukuran kembali liabilitas imbalan kerja Remeasurement of employee benefit liabilities	123	26.281	(26.158)	(99,53)
Pajak penghasilan terkait Related income tax	(27)	(5.782)	(5.755)	(99,53)
Jumlah Total	96	20.499	(20.403)	(99,53)

ARUS KAS
Cash Flows

Jumlah kas dan setara kas Perusahaan pada posisi per akhir tahun 2021 adalah sebesar Rp680,99 miliar, meningkat 24,81% atau Rp135,35 miliar dari Rp545,64 miliar di tahun 2020. Namun di sepanjang tahun 2021, Perusahaan mencatatkan penurunan bersih kas dan setara kas sebesar 43,61% atau Rp104,69 miliar dari Rp240,04 miliar di tahun 2020 menjadi Rp135,35 miliar di tahun 2021. Penurunan tersebut terjadi utamanya karena penurunan arus kas dari aktivitas operasi sebesar 11,51% dan peningkatan kas bersih digunakan untuk aktivitas investasi dan pendanaan.

The Company's total cash and cash equivalents at the end of 2021 was Rp680.99 billion, an increase of 24.81% or Rp135.35 billion from Rp545.64 billion in 2020. However, throughout 2021, the Company recorded a net decrease in cash and cash equivalents of 43.61% or Rp104.69 billion from Rp240.04 billion in 2020 to Rp135.35 billion in 2021. The decrease was mainly due to a decrease in cash flow from operating activities by 11.51% and an increase in net cash used for investing and financing activities.

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Arus kas dari aktivitas operasi Cash flows from operating activities	243.140	274.750	(31.610)	(11,51)
Arus kas dari aktivitas investasi Cash flow from investing activities	(28.853)	17.897	(46.750)	(261,22)
Arus kas dari aktivitas pendanaan Cash flows from financing activities	(78.936)	(52.608)	26.328	50,05
Kenaikan bersih kas dan setara kas Net increase in cash and cash equivalents	135.351	240.039	(104.688)	(43,61)
Kas dan setara kas awal tahun Cash and cash equivalents at the beginning of the year	545.637	305.598	240.039	78,55
Kas dan setara kas akhir tahun Cash and cash equivalents at the end of the year	680.988	545.637	135.351	24,81

Arus Kas dari Aktivitas Operasi

Kas bersih yang diperoleh dari aktivitas operasi di tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 11,51% atau Rp31,61 miliar dari Rp274,75 miliar di tahun 2020 menjadi Rp243,14 miliar. Penurunan terjadi karena peningkatan penerimaan dari pelanggan sebesar 6,86% menjadi Rp3.058,77 miliar dan penerimaan penghasilan keuangan sebesar 20,23% menjadi Rp9,53 miliar tidak mampu mengimbangi peningkatan pembayaran kepada pemasok dan karyawan sebesar 9,77% menjadi Rp2.750,21 miliar dan pembayaran beban keuangan sebesar 34,62% menjadi Rp11,26 miliar di tahun 2021.

Cash Flows from Operating Activities

Net cash provided by operating activities in 2021 decreased by 11.51% or Rp31.61 billion from Rp274.75 billion in 2020 to Rp243.14 billion. The decrease was due to the increase in receipts from customers by 6.86% to Rp3,058.77 billion and receipts of finance income by 20.23% to Rp9.53 billion, were unable to offset the increase in payments to suppliers and employees by 9.77% to Rp2,750.21 billion and payments of finance expenses by 34.62% to Rp11.26 billion in 2021.

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Penerimaan dari pelanggan Receipts from customers	3.058.770	2.862.347	196.423	6,86
Pembayaran kepada pemasok dan karyawan Payments to suppliers and employees	(2.750.208)	(2.505.320)	244.888	9,77
Penerimaan penghasilan keuangan Receipts of finance income	9.527	7.924	1.603	20,23
Pembayaran beban keuangan Payments of finance expenses	(11.261)	(8.365)	2.896	34,62
Pembayaran pajak penghasilan Payments of income taxes	(63.888)	(81.836)	(17.948)	(21,93)
Kas bersih diperoleh dari aktivitas operasi Net cash provided by operating activities	243.140	274.750	(31.610)	(11,51)

Arus Kas dari Aktivitas Investasi

Pada tahun 2021, Perusahaan mencatatkan kas bersih digunakan untuk aktivitas investasi sebesar Rp28,85 miliar dari kas bersih yang digunakan untuk aktivitas investasi di tahun 2020 sebesar Rp17,90 miliar. Hal tersebut didorong oleh penurunan pembelian aset tetap, pembelian aset tak berwujud, dan penurunan penerimaan kas yang dibatasi penggunaannya masing-masing sebesar 10,55%, 85,71%, dan 95,08%.

Cash Flows from Investing Activities

In 2021, the Company recorded net cash used for investing activities amounting to Rp28.85 billion from net cash used for investing activities in 2020 amounting to Rp17.90 billion. This was driven by a decrease in acquisitions of fixed assets, acquisitions of intangible assets, and a decrease in receipts of restricted cash by 10.55%, 85.71% and 95.08%, respectively.

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Pembelian aset tetap Acquisitions of fixed assets	(34.686)	(38.775)	(4.089)	(10,55)
Pembelian aset tak berwujud Acquisitions of intangible assets	(156)	(1.092)	(936)	(85,71)
Penerimaan kas yang dibatasi penggunaannya Receipt of restricted cash	2.752	55.964	(53.212)	(95,08)
Penerimaan dividen entitas asosiasi Dividend receipts from associate	3.237	1.800	1.437	79,83
Kas bersih (digunakan untuk)/diperoleh dari aktivitas investasi Net cash (used in)/provided by investing activities	(28.853)	17.897	(46.750)	(261,22)

Arus Kas dari Aktivitas Pendanaan

Pada tahun 2021, Perusahaan mencatatkan peningkatan kas bersih yang digunakan untuk aktivitas pendanaan sebesar 50,05% atau Rp26,33 miliar dari Rp52,61 miliar di tahun 2020 menjadi Rp78,94 miliar di tahun 2021. Peningkatan tersebut terjadi seiring peningkatan pembayaran kembali liabilitas sewa sebesar 51,02% menjadi Rp78,94 miliar di tahun 2021.

Cash Flows from Financing Activities

In 2021, the Company recorded an increase in net cash used for financing activities by 50.05% or Rp26.33 billion from Rp52.61 billion in 2020 to Rp78.94 billion in 2021. This increase occurred in line with the increase in payments of lease liabilities by 51.02% to Rp78.94 billion in 2021.

(dalam jutaan Rupiah / in million Rupiah)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan (Penurunan) Increase (Decrease)	
			Rp	%
Pembayaran kembali liabilitas sewa Payments of lease liabilities	(78.936)	(52.267)	26.669	51,02
Pembayaran dividen kepada kepentingan non-pengendali Dividend paid to non-controlling interests	-	(341)	(341)	(100,00)
Kas bersih digunakan untuk aktivitas pendanaan Net cash used in financing activities	(78.936)	(52.608)	26.328	50,05

RASIO KEUANGAN
Financial Ratio

Uraian Description	2021	2020
Rasio Beban Pokok Pendapatan (%) Cost of Revenue Ratio (%)	90,84	92,43
Rasio Operasi (%) Operating Ratio (%)	93,97	94,50
Rasio Kas (Kali) Cash Ratio (Times)	2,47	2,66
Rasio Lancar (Kali) Current Ratio (Times)	3,54	4,22
Rasio Utang terhadap Aset (%) Debt to Asset Ratio (%)	29,80	30,92
Rasio Utang terhadap Modal (%) Debt to Equity Ratio (%)	42,45	44,75
Marjin EBITDA (%) EBITDA Margin (%)	10,40	8,45
Marjin Operasi (%) Operation Margin (%)	6,03	5,50

Uraian Description	2021	2020
Marjin Bersih (%) Net Margin (%)	4,56	3,87
Tingkat Pengembalian Aset (%) Return on Assets (%)	9,99	8,87
Tingkat Pengembalian Modal (%) Return on Equity (%)	14,23	12,84
Umur Piutang (Hari) Collection Period (Day)	35	47

KEMAMPUAN MEMBAYAR UTANG DAN TINGKAT KOLEKTIBILITAS PIUTANG
Ability to Pay Debt and Receivable Collectibility

Kemampuan perusahaan dalam memenuhi seluruh kewajibannya dapat diukur dengan menggunakan rasio solvabilitas dan rasio likuiditas. Rasio solvabilitas merupakan rasio yang mengukur kemampuan perusahaan membayar seluruh utangnya baik jangka pendek maupun jangka panjang. Sedangkan rasio likuiditas merupakan rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam membayar utang jangka pendek.

The Company's ability to meet all of its obligations can be measured using the solvency ratio and liquidity ratio. The solvency ratio is a ratio that measures the company's ability to pay all its debts, both short term and long term. While the liquidity ratio is a ratio to measure the company's ability to pay short-term debt.

Kemampuan Membayar Utang Jangka Pendek

Rasio likuiditas digunakan untuk mengukur kemampuan Perusahaan menyelesaikan kewajiban jangka pendeknya. Tingkat Likuiditas Perusahaan dapat dilihat dari rasio kas (*cash ratio*), rasio cepat (*quick ratio*), dan rasio lancar (*current ratio*). Semakin tinggi nilai dari rasio-rasio tersebut mengindikasikan bahwa Perusahaan mampu memenuhi kewajiban-kewajibannya yang akan jatuh tempo.

Pada tahun 2021 seluruh komponen rasio likuiditas perusahaan mengalami penurunan dibandingkan tahun 2020 yang disebabkan oleh naiknya liabilitas sewa jangka pendek atas dampak penerapan PSAK 73 yang telah diimplementasikan sejak awal tahun 2020.

Ability to Pay Short-Term Debt

The liquidity ratio is used to determine the Company's capacity to pay short-term debt. The cash ratio, quick ratio, and current ratio all indicate the company's liquidity level. The greater these ratios are, the more capable the Company is of meeting its maturing commitments.

All components of the Company's liquidity ratio declined in 2021 compared to 2020 owing to a rise in short-term lease obligations as a result of the effect of PSAK 73 implementation, which began in early 2020.

Uraian Description	2021	2020	Perubahan (%) Change (%)
Rasio Likuiditas Liquidity Ratio			
Current Ratio (kali / times)	3,54	5,36	(33,96)
Cash Ratio (kali / times)	2,47	3,06	(19,28)
Quick Ratio (kali / times)	3,49	5,36	(34,89)

Kemampuan Membayar Utang Jangka Panjang

Rasio Solvabilitas digunakan untuk melihat kemampuan Perusahaan membayar kewajiban jangka panjang maupun seluruh utangnya. Rasio ini terdiri dari rasio utang terhadap jumlah aset (*debt to total assets ratio*/DAR) dan dan rasio utang terhadap jumlah ekuitas (*debt to total equity ratio*/DER). Rasio solvabilitas Perusahaan dalam 2 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Pada tahun 2021, rasio solvabilitas perusahaan mengalami penurunan dibandingkan tahun 2020 dikarenakan dampak penerapan PSAK 73 yang telah diimplementasikan sejak awal tahun 2020.

Ability to Pay Long-Term Debt

The Solvency Ratio is used to determine the Company's capacity to repay all of its debts and long-term commitments. This ratio is made up of two components: the debt-to-total-assets ratio (DAR) and the debt-to-total-equity ratio (DER). In the past two years, the Company's solvency ratio has been as follows:

The Company's solvency ratio decreased in 2021 compared to 2020 as a result of the effect of PSAK 73, which was enacted in early 2020.

Uraian Description	2021	2020	Perubahan (%) Change (%)
Rasio Solvabilitas Solvency Ratio			
Debt to Equity Ratio (DER) (%)	42,45	44,75	(5,14)
Debt to Assets Ratio (DAR) (%)	29,80	30,92	(3,62)

Tingkat Kolektibilitas Piutang

Kemampuan Perusahaan dalam mengumpulkan piutang dapat diketahui dengan menghitung nilai *collection period*. Nilai *collection period* semakin kecil maka semakin baik kemampuan Perusahaan dalam mengumpulkan piutang.

Receivable Collectability

Calculating the value of the collection period enables the Company's capacity to recover receivables to be evaluated. The shorter the collection time, the more capable the Company is of collecting receivables.

Uraian Description	2021	2020	Perubahan (%) Change (%)
Rasio Profitabilitas Profitability Ratio			
Operating Margin (%)	6,03	5,15	17,09
Net Profit Margin (%)	4,56	3,87	17,83
Return on Equity (ROE) (%)	14,23	13,91	2,30
Return on Invetment (ROI) (%)	9,99	18,54	(46,12)
Rasio Aktivitas Activity Ratio			
Total Assets Turn Over (kali / times)	2,34	2,60	(10,00)
Inventory Turn Over (kali / times)	0	0	0

Rasio Profitabilitas

Pada tahun 2021, perusahaan mengalami peningkatan rasio profitabilitas dikarenakan peningkatan *operating margin* dan *net profit margin* masing-masing menjadi 6,03% dan 4,56%.

Profitability Ratio

In 2021, the Company's profitability ratio increased due to an increase in operating margin and net profit margin to 6.03% and 4.56% respectively.

STRUKTUR MODAL
Capital Structure

Kebijakan Struktur Modal

Manajemen mengelola risiko modal untuk memastikan bahwa Perusahaan akan mampu untuk melanjutkan kelangsungan usaha dan untuk memastikan pemenuhan batas rasio kecukupan modal. Manajemen perusahaan secara berkala melakukan tinjauan struktur permodalan. HP berusaha untuk meminimalkan biaya modal sehingga dapat memaksimalkan nilai perusahaan. Oleh karena itu, dalam mencari pendanaan, Perusahaan akan selalu memperhitungkan risiko keuangan yang mungkin timbul di masa depan.

Capital Structure Policy

Capital risk is managed by management to guarantee the Company's viability as a going concern and compliance with the capital adequacy ratio limit. The capital structure of the business is reviewed on a frequent basis by the management. HP tries to keep capital costs low in order to enhance the company's value. As a result, while seeking financing, the Company will constantly consider potential financial risks.

Dasar Pemilihan Struktur Modal

Perusahaan menetapkan kebijakan terkait struktur modal dengan mempertimbangkan:

1. Memperhitungkan penggunaan utang yang proporsional untuk menjaga kemampuan pembayaran kewajiban keuangan (tingkat bunga) dan pokok pinjaman yang sejalan dengan pengendalian likuiditas Perusahaan.
2. Struktur modal terdiri atas kombinasi yang optimal atas utang dan modal sendiri (ekuitas) yang dapat memaksimalkan nilai Perusahaan dan memastikan pelaksanaan program pengembangan usaha.
3. Perusahaan telah memilih kebijakan struktur modal dengan menetapkan batas pemenuhan *covenant* dari para kreditur.

Basis to Determine Capital Structure

The Company develops rules regarding modal structure by taking the following into account:

1. Taking into consideration the proportion of debt used to meet financial commitments (interest rate) and loan principal in accordance with the Company's liquidity management.
2. The capital structure is composed of an optimum mix of debt and equity (equity) that maximises the Company's value and enables the Company to execute business growth plans.
3. The business has selected a capital structure strategy that places restrictions on creditors' covenant compliance.

Rincian Struktur Modal

Capital Structure Details

Uraian Description	2021		2020	
	Jumlah (Rp juta) Total (Rp million)	Komposisi (%) Composition (%)	Jumlah (Rp juta) Total (Rp million)	Komposisi (%) Composition (%)
Liabilitas jangka pendek Current liabilities	275.173	19,85	205.244	16,99
Liabilitas jangka panjang Non-current liabilities	138.014	9,95	168.303	13,93
Jumlah liabilitas Total liabilities	413.187	29,80	373.547	30,92
Jumlah ekuitas Total equity	973.303	70,20	834.748	69,08
Jumlah liabilitas dan ekuitas Total liabilities and equity	1.386.490	100,00	1.208.295	100,00

Struktur modal Perusahaan didominasi oleh ekuitas dibandingkan dengan liabilitas. Pembiayaan aset oleh liabilitas pada tahun 2021 lebih rendah yaitu 29,80% dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu 30,92%. Sedangkan aset yang dibiayai oleh ekuitas pada tahun 2021 sebesar 70,20%, lebih tinggi dibandingkan dengan tahun sebelumnya sebesar 69,08%.

The Company's capital structure is dominated by equity compared to liabilities. The financing of assets by liabilities in 2021 was lower at 29.80% compared to the previous year, which was 30.92%. Meanwhile, assets financed by equity in 2021 amounted to 70.20%, higher than the previous year at 69.08%.

IKATAN MATERIAL UNTUK INVESTASI BARANG MODAL
Material Bonds for Capital Goods Investment

Sepanjang tahun 2021, HP tidak melakukan pengikatan dengan pihak manapun yang berkaitan dengan investasi barang modal.

Throughout 2021, HP made no commitments to any party on capital goods investment.

REALISASI INVESTASI BARANG MODAL
Realiation of Capital Goods Investment

Nilai Aset Tetap Perusahaan pada akhir tahun 2021 adalah sebesar Rp70,79 miliar, meningkat 16,46% dibandingkan Rp60,79 miliar pada tahun sebelumnya. Pertumbuhan aset tetap disebabkan oleh peningkatan investasi yang dilakukan Perusahaan, khususnya pada komponen perlengkapan umum.

At the end of 2021, the Company's Fixed Assets were worth Rp70.79 billion, increased by 16.46% from Rp60.79 billion the previous year. Fixed assets increased as a result of the Company's increased investment, particularly in the general equipment component.

Rincian investasi barang modal tahun 2021 adalah sebagai berikut:

The following table summarises capital goods investment in 2021:

Jenis Barang Modal Type of Capital Goods	**2021 (Rp juta/million)**	**2020 (Rp juta/million)**	**Selisih** Difference	**%**
Tanah Land	-	-	-	-
Bangunan Building	-	-	-	-
Kendaraan bermotor Motor vehicle	-	-	-	-
Perlengkapan umum General equipment	34.686	38.775	(4.089)	(10,55)
Pekerjaan dalam penyelesaian Constructions in progress	-	702	(702)	(100,00)
Jumlah Total	34.686	39.477	(4.791)	(12,14)

Tujuan Investasi Barang Modal

Investasi barang modal yang diiakukan Perusahaan bertujuan untuk mendukung kinerja operasional Perusahaan sebagai penyedia solusi dalam sistem ketenagalistrikan dan bidang lainnya, yang bergerak di bidang *Distribution, Transmision,* yang berperan sebagai *Service Provisioning* yang *Lean-Grean-Innovative-Customer Focused.*

Purpose of Capital Goods Investment

The Company's capital goods investment seeks to bolster its operational performance as a solution provider in the energy system and other areas, including distribution and transmission, and acting as a Lean-Grean-Innovative-Customer Focused Service Provisioning.

INFORMASI DAN FAKTA MATERIAL YANG TERJADI SETELAH TANGGAL LAPORAN AKUNTAN

Material Information and Facts Ater Accountant's Reporting Date

Pada bulan April 2022, Dewan Standar Akuntansi Keuangan ("DSAK-IAI") menerbitkan siaran pers mengenai 'Pengatribusian imbalan pada periode jasa (PSAK No. 24)' sebagai tanggapan terhadap *International Financial Reporting Standards* ("IFRS") *Interpretation Committee Agenda Decision* ("IFRIC AD"): *International Accounting Standards* ("IAS") No. 19 *Employee Benefit - Attributing Benefit to Periods of Service* pada bulan Mei 2021. Sampai dengan tanggal penerbitan laporan keuangan konsolidasian ini, Perusahaan masih mengevaluasi dampak yang mungkin timbul dari siaran pers tersebut.

In April 2022, the Financial Accounting Standards Board ("DSAK-IAI") published a press release regarding 'Attributing benefit to periods of service (SFAS No. 24)' in response to the International Financial Reporting Standards ("IFRS") Interpretation Committee Agenda Decision ("IFRIC AD"): International Accounting Standards ("IAS") No. 19 Employee Benefit - Attributing Benefit to Periods of Service in May 2021. As at the issuance date of these consolidated financial statements, the Company is still evaluating the possible impact of this press release.

PERBANDINGAN ANTARA TARGET DAN REALISASI TAHUN 2021 SERTA PROYEKSI TAHUN 2022

Comparison Between Target and Realizations in 2021 and Projections in 2022

Uraian **Description**	**RKAP 2021** RKAP 2021 **(Rp juta/** million**)**	**Realisasi 2021** Realization in 2021 **(Rp juta/** million**)**	**Realisasi 2020** Realization in 2020 **(Rp juta/** million**)**	**Pencapaian** Achievement **(%)**
Pendapatan Revenue	3.050.516	3.033.200	2.767.679	0,57
Beban pokok pendapatan Cost of revenue	(2.677.654)	(2.755.481)	(2.558.205)	(1,56)
Laba bruto Gross profit	372.8612	277.719	209.474	6,55
Pendapatan (beban) di luar usaha Income (expense) outside business	4.9340	(94.923)	(57.296)	-435,64
Laba sebelum pajak Profit before tax	261.170	182.796	152.178	-30,01
Beban pajak Tax expense	(57.457)	(44.337)	(44.983)	(22,84)
Laba tahun berjalan Profit for the year	203.713	138.459	107.195	(32,03)
Jumlah aset Total assets	1.290.897	1.386.490	1.208.295	7,41
Jumlah liabilitas Total liabilities	299.654	413.187	373.547	37,89
Jumlah ekuitas Total equity	991.243	973.303	834.748	(1,81)

Kinerja Perusahaan pada tahun 2021 secara umum masih di bawah target yang ditetapkan dalam RKAP 2021. Hal tersebut masih disebabkan oleh dampak pandemi Covid-19 yang berkelanjutan dan pergerakannya yang sangat dinamis. Namun bila dibandingkan dengan kinerja tahun sebelumnya, secara umum Perseroan mencatatkan pertumbuhan kinerja yang patut diapresiasi di tengah tantangan yang ada dan kondisi yang belum sepenuhnya pulih akibat dampak pandemi. Ke depannya, Perusahaan optimis dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi dan mencapai target-target yang telah ditetapkan.

The Company's performance in 2021 was generally still below the target set in the 2021 RKAP. This was still due to the ongoing impact of the Covid-19 pandemic and its very dynamic movement. However, when compared to the previous year's performance, in general the Company recorded performance growth that should be appreciated amidst the existing challenges and conditions that have not been fully recovered due to the impact of the pandemic. In the future, the Company is optimistic that it can achieve even better performance and achieve the targets that have been set.

Proyeksi Tahun 2022

Projection in 2022

Uraian Description	RKAP 2022 (Rp juta) RKAP 2022 (Rp million)
Pendapatan Revenue	3.367.080
Beban pokok pendapatan Cost of revenue	(2.970.328)
Laba kotor Gross profit	396.752
Laba sebelum pajak Profit before tax	173.224
Laba tahun berjalan Profit for the year	135.115
Jumlah aset Total assets	1.592.909
Jumlah liabilitas Total liabilities	406.315
Jumlah ekuitas Total equity	1.186.594

Memasuki tahun 2021 Perusahaan telah menetapkan sejumlah target yang tertuang pada RKAP 2022. Secara umum Perusahaan menargetkan rata-rata pertumbuhan sebesar 10%.

Entering 2021, the Company has set a number of targets as stated in the 2022 RKAP. In general, the Company targets an average growth of 10%.

KEBIJAKAN DAN PEMBAGIAN DIVIDEN
Dividend Policy and Distribution

Kebijakan Dividen

Perusahaan berusaha untuk memperhatikan hak para pemegang saham tanpa mengabaikan kondisi keuangan Perusahaan. Keputusan pembagian dividen Perusahaan dikaitkan dengan, antara lain laba bersih yang didapat pada tahun fiskal dan kewajiban Perusahaan untuk mengalokasikan dana cadangan sesuai dengan aturan yang berlaku serta kondisi keuangan Perusahaan. Selain itu, Perusahaan juga mempertimbangkan tingkat pertumbuhan ke depan dan rencana ekspansi dalam keputusan pembagian dividen.

Dasar kebijakan pembagian dividen Perusahaan berlandaskan Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dimana pembagian dividen dilakukan sesuai dengan keputusan RUPS Tahunan.

Dividend Policy

The Company aims to protect shareholders' interests without jeopardising the Company's financial position. Dividend distribution is determined by many factors, including the fiscal year's net profit and the Company's responsibility to deploy reserve money in line with relevant laws and the Company's financial situation. Additionally, the Company analyses future growth rates and development plans when determining dividend distributions.

The Company's dividend distribution policy is based on the provisions of Law No.40 of 2007 on Limited Liability Companies, which require that dividends be distributed in line with the Annual GMS resolutions.

Pembagian Dividen Tahun 2021

Dividend Distribution in 2021

Uraian Description	Tahun Buku 2021 Fiscal Year 2021	Tahun Buku 2020 Fiscal Year 2020
Laba bersih tahun sebelumnya (Rp juta) Net profit in previous year (Rp million)	107.195	179.322
Jumlah dividen (Rp juta) Total dividend (Rp million)	-	-
Dividen per saham (Rp) Dividend per share (Rp)	-	-
Payout ratio (%) Payout ratio (%)	-	-
Tanggal pengumuman Announcement date	-	-
Tanggal pembayaran Payment date	-	-

Pada tahun 2021, pemegang saham memutuskan untuk tidak melakukan penarikan dividen dan menyalurkan laba untuk pengembangan usaha Perusahaan.

In 2021, the shareholders decided not to withdraw dividends and distribute profits for the Company's business development.

KEPATUHAN PEMBAYARAN PAJAK
Tax Payment Compliance

Saldo pajak dibayar dimuka per 31 Desember 2021 lebih besar dari Saldo 31 Desember 2020 dikarenakan adanya kenaikan PPN Masukan yang terus terkompensasi ke masa berikutnya dikarenakan Perusahaan bertransaksi dengan Wajib Pungut (WAPU). Perusahaan telah melakukan restitusi PPN tahun 2017, 2018, dan 2019, namun sampai dengan 31 Desember 2021 proses pemeriksaan atas pengajuan restitusi PPN tahun-tahun tersebut belum selesai dilaksanakan oleh Kantor Pelayanan Pajak (KPP).

The balance of prepaid taxes as of December 31, 2021 is higher than the amount at December 31, 2020 owing to an increase in input VAT that will be compensated for in the future as a result of the Company dealing with the Collector (WAPU). The Company has made VAT refunds for 2017, 2018, and 2019, but until December 31, 2021, the audit process for submitting VAT refunds for those years has not been completed by the Tax Service Office (KPP).

Sampai dengan 31 Desember 2021 pelaporan yang sudah dilakukan oleh bidang pajak, antara lain:

1. Pelaporan PPh dan pelaporan PPN masa Januari – Desember 2021
2. Pengumpulan bukti potong PPh 23 tahun 2021 yang akan digunakan sebagai kredit pajak dalam PPh Badan tahun 2021 walaupun diasumsikan Setoran PPh Pasal 23 dan PPh Pasal 25 nya sudah menjadi kredit pajak.

As of December 31, 2021, the following reports have been completed by the tax sector:

1. Periodic reporting of Income Tax (PPh) and VAT for the period January – December 2021
2. Collecting evidence of 23 Income Tax withholding in 2021 that will be utilised as a tax credit in the 2021 Corporate Income Tax, despite the fact that it is anticipated that the Article 23 and Article 25 Income Tax Deposits have been converted to tax credits.

(dalam Rp juta / in Rp million)

No.	Uraian Description	Saldo 31 Desember 2021 Balance December 31, 2021	Saldo 31 Desember 2020 Balance December 31, 2020
1	Setoran PPh pasal 22 Income tax deposit article 22	-	-
2	Setoran PPh pasal 23 Income tax deposit article 23	-	-
3	Setoran PPh pasal 25 Income tax deposit article 25	-	-
4	PPh karyawan pasal 22 yang lebih disetor Employee income tax deposit article 22 that is more deposited	3	3
5	PPN Masukan Input VAT	87.593	63.992
6	Bea materai yang disetorkan lebih dahulu Stamp duty deposited in advance		
7	Setoran pajak lainnya Other tax deposit	54.803	28.817
8	Setoran pajak final pasal 24 Final tax deposit article 24		
9	Lebih bayar PPN Masukan – PPN Keluaran Overpaying Input VAT – Output VAT		-
	Jumlah Total	142.399	92.812

PROGRAM KEPEMILIKAN SAHAM OLEH KARYAWAN DAN/ATAU MANAJEMEN
Share Ownership Program by Employees and/or Management

HP dimiliki oleh PT PLN (Persero) dan Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero) dan belum pernah melakukan penawaran umum perdana saham kepada masyarakat; oleh karena itu, tidak ada kepemilikan saham oleh karyawan atau *Employee Stock Option Program* (ESOP) dan tidak ada kepemilikan saham oleh manajemen atau *Management Stock Option Program* (MSOP). Sehingga tidak ada informasi terkait jumiah saham ESOP/MSOP dan realisasinya, jangka waktu, persyaratan karyawan dan/atau manajemen yang berhak serta harga *exercise*.

HP is owned by PT PLN (Persero) and the PT PLN (Persero) Education and Welfare Foundation, and has never conducted initiated public offering; as a result, there is no employee stock ownership or an employee stock option programme (ESOP), and no management stock ownership or a management stock option programme (MSOP). Thus, there is no information on the quantity of ESOP/MSOP shares issued and their realisation, the time period during which they were issued, the eligibility criteria for eligible workers and/or management, or the exercise price.

INFORMASI MATERIAL MENGENAI INVESTASI, EKSPANSI, DIVESTASI, PENGGABUNGAN/PELEBURAN USAHA, AKUISISI, RESTRUKTURISASI UTANG/MODAL
Material Information Regarding Investment, Expansion, Divestment, Business Merger/Consolidation, Acquisition, Debt/Capital Restructuring

Sepanjang tahun 2021 tidak terdapat informasi dan fakta material mengenai investasi, ekspansi, divestasi, penggabungan/peleburan usaha, akuisisi, restrukturisasi utang dan modal yang terkait dengan HP.

Throughout 2021, there was no significant information or facts pertaining to HP's investments, expansions, divestitures, company mergers/consolidations, acquisitions, debt or capital restructuring.

REALISASI PENGGUNAAN DANA HASIL PENAWARAN UMUM
Realization of The Use of Proceeds from the Public Offering

Hingga 31 Desember 2021, Perusahaan bukan merupakan perusahaan publik dan belum pernah melakukan aktivitas penawaran umum. Dengan demikian tidak terdapat informasi mengenai total perolehan dana, rencana dan rincian penggunaan dana.

The Company is not a public company and has never engaged in public offering activity as of December 31, 2021. As a result, there is no information on the overall amount of funds acquired, the plans for their use, or the specifics of their usage.

INFORMASI TRANSAKSI MATERIAL YANG MENGANDUNG BENTURAN KEPENTINGAN DAN/ATAU TRANSAKSI DENGAN PIHAK AFILIASI

Information on Material Transactions that Contain Conflicts of Interest and/or Transaction With Affiliated Parties

Transaksi Benturan Kepentingan dan/atau Transaksi dengan Pihak Afiliasi

Benturan Kepentingan adalah perbedaan antara kepentingan ekonomis perusahaan dengan kepentingan ekonomis pribadi anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau pemegang saham utama yang dapat merugikan Perusahaan. PT PLN (Persero) dan Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT PLN (Persero), memiliki sifat hubungan relasi sebagai pemegang saham Perusahaan. Sehingga tidak ada transaksi yang mengandung benturan kepentingan selama periode pelaporan.

Transaksi Afiliasi adalah Transaksi yang dilakukan oleh Perusahaan atau Perusahaan Terkendali dengan Afiliasi dari Perusahaan atau Afiliasi dari anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau pemegang saham utama Perusahaan.

Transactions with Conflict of Interests and/or Transactions with Affiliated Parties

Conflict of Interest exists when the economic interests of the business conflict with the personal economic interests of members of the Board of Directors, members of the Board of Commissioners, or significant shareholders. PT PLN (Persero) and the PT PLN (Persero) Education and Welfare Foundation have a connection as shareholders of the Company. So that no transactions with potential conflicts of interest occur throughout the reporting period.

Affiliated Transactions are those in which the Company or Controlled Companies engage in business with Affiliates of the Company or Affiliates of members of the Board of Directors, members of the Board of Commissioners, or the Company's major shareholders.

Kewajaran dan Alasan Dilakukannya Transaksi

Seluruh transaksi dengan pihak berelasi telah sesuai dengan kebijakan dan syarat yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, sehingga Perusahaan menganggap bahwa semua transaksi masih dalam batas wajar sesuai dengan PSAK Nomor 7 (Revisi 2010) tentang Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi. Hal Ini mengindikasikan bahwa HP telah melakukan transaksi dengan pihak yang berelasi secara wajar.

Fairness and Reasons for the Transactions

Because all transactions with related parties were conducted in line with the rules and conditions agreed upon by both parties, the Company believes that all transactions remain within acceptable limitations under PSAK Number 7 (Revised 2010) regarding Related Party Disclosure. This demonstrates that HP dealt equitably with connected parties.

Kebijakan Perusahaan tentang Mekanisme Review atas Transaksi dan Pemenuhan Peraturan Terkait

Mekanisme review atas transaksi dengan pihak berelasi melalui proses audit baik yang dilakukan oleh auditor internal maupun auditor eksternal. Untuk memastikan tingkat kewajaran transaksi dan kesesuaian dengan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia, laporan transaksi afiliasi yang dilakukan Perusahaan telah diaudit oleh audior independen.

Company Policy regarding the Review Mechanism of Transactions and Compliance with Related Regulations

Transactions involving linked parties are reviewed via an audit procedure conducted by both internal and external auditors. To verify the fairness of transactions and compliance with Indonesia's generally accepted accounting standards, the Company's related transaction reports have been audited by independent auditors.

Nama dan Sifat Hubungan dengan Pihak Berelasi

Pihak-pihak berelasi adalah perusahaan dan perorangan yang mempunyai keterkaitan kepemilikan atau kepengurusan secara langsung maupun tidak langsung dengan Perusahaan. Adapun pihak-pihak berelasi Perusahaan adalah sebagai berikut:

1. PLN dan Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PLN merupakan pemegang saham Perusahaan.
2. Pemerintah Republik Indonesia merupakan pemegang saham PLN dan Badan Usaha Milik Negara ("BUMN") lainnya.
3. Dewan Komisaris dan Direksi merupakan personil manajemen kunci Perusahaan.

Berikut adalah daftar pihak berelasi yang memiliki transaksi dengan Perusahaan:

Name and Nature of Relationship with Related Parties

Related parties are companies and individuals who have direct or indirect ownership or management relationships with the Company. The related parties of the Company are as follows:

1. PLN and Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PLN are the shareholders of the Company.
2. The Government of the Republic of Indonesia is the shareholders of PLN and other State-Owned Enterprises ("SOE").
3. Boards of Commissioners and Directors are the key management personnel of the Company.

Below is the list of related parties in which the Company has transaction with:

Pihak-pihak Berelasi Related Parties	Sifat Hubungan Nature of Relationship	Sifat Transaksi Nature of Transaction
PLN	Entitas induk Perusahaan Parent entity of the Company	Piutang usaha, piutang non-usaha, utang usaha, utang lain-lain, pendapatan jasa dan denda operasional Trade receivables, non-trade receivables, trade payables, other payables, service revenue and operational penalty
EPI	Entitas asosiasi Associate Entity	Piutang non-usaha Non-trade receivables
BNI	Entitas berelasi dengan Pemerintah Government related entity	Penempatan kas dan setara kas, penempatan kas yang dibatasi penggunaannya, piutang usaha dan pendapatan jasa Placement of cash and cash equivalents, placement of restricted cash, trade receivables and service revenue
Mandiri	Entitas berelasi dengan Pemerintah Government related entity	Penempatan kas dan setara kas Placement of cash and cash equivalents
BRI	Entitas berelasi dengan Pemerintah Government related entity	Penempatan kas dan setara kas Placement of cash and cash equivalents
BSI	Entitas berelasi dengan Pemerintah Government related entity	Penempatan kas dan setara kas Placement of cash and cash equivalents
ICON	Entitas sepengendali dengan Perusahaan Entity under common control	Piutang usaha, utang usaha dan pendapatan jasa Trade receivables, trade payables and service revenue
PLNT	Entitas sepengendali dengan Perusahaan Entity under common control	Piutang usaha dan pendapatan jasa Trade receivables and service revenue
PLN Batam	Entitas sepengendali dengan Perusahaan Entity under common control	Piutang usaha dan pendapatan jasa Trade receivables and service revenue
IP	Entitas sepengendali dengan Perusahaan Entity under common control	Piutang usaha dan pendapatan jasa Trade receivables and service revenue

Pihak-pihak Berelasi Related Parties	Sifat Hubungan Nature of Relationship	Sifat Transaksi Nature of Transaction
PJB	Entitas sepengendali dengan Perusahaan Entity under common control	Piutang usaha dan pendapatan jasa Trade receivables and service revenue
PLNE	Entitas sepengendali dengan Perusahaan Entity under common control	Piutang usaha dan pendapatan jasa Trade receivables and service revenue
PLNBB	Entitas sepengendali dengan Perusahaan Entity under common control	Piutang usaha, utang usaha dan pendapatan jasa Trade receivables, trade payables and service revenue
BAG	Entitas sepengendali dengan Perusahaan Entity under common control	Piutang usaha dan pendapatan jasa Trade receivables and service revenue
PLNGG	Entitas sepengendali dengan Perusahaan Entity under common control	Piutang usaha dan pendapatan jasa Trade receivables and service revenue

Realisasi Transaksi Pihak Berelasi

Realization of Related Parties Transactions

Uraian Description	2021		2020	
	(Rp juta) (Rp million)	%*)	(Rp juta) (Rp million)	%*)
Piutang non-usaha Non-trade receivables				
PLN	4.578	84,89	1.651	31,90
EPI	108	2,01	3.328	64,32
Lainnya Others	707	13,09	195	3,76
	5.393		5.174	
Utang usaha Trade payables				
ICON	3.779	87,54	127	19,37
PLN	492	11,41	481	73,49
PLNBB	46	1,06	46	6,98
	4.317		654	
Utang lain-lain Other payables				
PLN	940	74,25	1.698	54,88
Lainnya Others	326	25,75	1.396	45,12
	1.266		3.094	
Pendapatan Revenue				
PLN	2.762.787	91,29	2.516.424	90,95
ICON	125.127	4,13	99.418	3,59
PLN Batam	72.595	2,40	81.051	2,93
IP	35.963	1,19	33.170	1,20
PLNBB	11.426	0,38	12.416	0,45

Uraian Description	2021 (Rp juta) (Rp million)	2021 %*)	2020 (Rp juta) (Rp million)	2020 %*)
PLNE	9.377	0,31	6.103	0,22
PJB	4.243	0,14	7.972	0,29
PLNGG	2.201	0,07	1.489	0,05
BAG	2.737	0,09	2.027	0,07
BNI	19	0,00	-	-
PLNT	-	-	6.747	0,24
	3.026.475		2.766.817	
Denda operasional Operational penalty				
PLN	42.426	100	36.128	100

*) Persentase terhadap jumlah aset/liabilitas/pendapatan/beban yang bersangkutan

*) Percentage to total assets/liabilities/revenue/related expenses

Pemenuhan Peraturan dan Ketentuan Terkait

Mekanisme review atas transaksi dengan pihak berelasi telah melalui proses audit baik yang dilakukan oleh auditor internal maupun auditor eksternal. Hal ini adalah sebagai upaya untuk memastikan tingkat kewajaran transaksi dan kesesuaian dengan standar akuntansi yang berlaku umum di indonesia.

Fulfilment of Relevant Rules and Conditions

The method for evaluating transactions involving linked parties has been an audit procedure conducted by both internal and external auditors. This is an attempt to guarantee transactional fairness and compliance with Indonesia's generally recognised accounting standards.

PERUBAHAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERHADAP PERUSAHAAN PADA TAHUN BUKU TERAKHIR

Changes in the Laws and Regulations to the Company in the Last Fiscal Year

Sepanjang tahun 2021, tidak terdapat perubahan peraturan perundang-undangan yang berdampak signifikan terhadap Perusahaan.

Throughout 2021, no major changes in laws or regulations impacted the Company.

PERUBAHAN KEBIJAKAN AKUNTANSI YANG DITERAPKAN PERUSAHAAN PADA TAHUN BUKU TERKAHIR

Changes in the Accounting Policy Implemented by the Company in the Last Fiscal Year

Di tahun 2021, Perusahaan menerapkan PSAK dan ISAK baru yang berlaku efektif sejak tanggal 1 Januari 2021 dan 1 April 2021. Penyesuaian terhadap Kebijakan akuntansi Perusahaan telah dibuat berdasarkan ketentuan transisi dalam masing-masing standar dan interpretasi. Penerapan dari standar-standar dan amandemen yang relevan terhadap kegiatan operasional Perusahaan dan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap laporan keuangan konsolidasian sebagaimana dijabarkan di bawah ini:

- PSAK No. 112 "Akuntansi Wakaf".
- Amandemen PSAK No. 22 "Kombinasi Bisnis - Definisi Bisnis".
- Amandemen PSAK No. 71, Amandemen PSAK No. 55, Amandemen PSAK No. 60, Amandemen PSAK No. 62 dan Amandemen PSAK No. 73 tentang "Reformasi Acuan Suku Bunga 2".
- Penyesuaian tahunan PSAK No. 110, "Akuntansi Sukuk".
- Penyesuaian tahunan PSAK No. 111, "Akuntansi Wa'd".
- Amandemen PSAK No. 73, "Covid-19 terkait Konsesi Rental".
- Penyesuaian tahunan atas PSAK No. 1, "Penyajian Laporan Keuangan", PSAK No. 13, "Properti Investasi", PSAK No. 48, "Penurunan Nilai Aset", PSAK No. 66, "Pengaturan Bersama" dan ISAK No. 16, "Pengaturan Jasa Konsesi".

In 2021, the Company adopted new PSAK and ISAK which are effective from January 1, 2021 and April 1, 2021. Adjustments to the Company's accounting policies have been made based on the transitional provisions in the respective standards and interpretations. The application of the relevant standards and amendments to the Company's operational activities and does not have a significant impact on the consolidated financial statements as described below:

- SFAS No. 112 "Accounting for Endowments".
- Amendment to SFAS No. 22 "Business Combinations - Business Definition".
- Amendment to SFAS No. 71, Amendment to SFAS No. 55, Amendment SFAS No. 60, Amendment SFAS No. 62 and Amendment to SFAS No. 73 regarding "Interest Rate Benchmark Reform II".
- Annual improvement to SFAS No. 110, "Sukuk Accounting".
- Annual improvement to SFAS No. 111, "Wa'd Accounting".
- Amendment to SFAS No. 73, "Covid-19 related Rent Concessions".
- Annual improvements to SFAS No. 1, "Presentation of Financial Statements", SFAS No. 13, "Investment Property", SFAS No. 48, "Impairment of Assets", SFAS No. 66, "Joint Arrangements" and ISFAS No. 16, "Service Concession Arrangements".

TINGKAT KESEHATAN PERUSAHAAN
Company Health Level

Skor penilaian KPI Perusahaan pada tahun 2021 adalah 98,28 meningkat dari tahun sebelumnya yaitu 95,51. Berdasarkan Keputusan Menteri BUMN No. KEP-100/MBU 2002 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Perusahaan masuk pada kategori "AAA" atau kondisi "SEHAT".

In 2021, the Company's KPI evaluation score was 98.28, increased from 95.51 the previous year. According to the Minister of State's Decree KEP-100/MBU/2002, the company's health status is "AAA" or "HEALTHY".

No.	Perspektif Perspective	Nilai % Score %	
		2021	2020
1	Kepuasan pelanggan Customer satisfaction	9,87	9,70
2	Efektivitas produk dan proses Proruct and process effectiveness	51,03	53,96
3	Fokus tenaga kerja Employee focus	12,13	3,93
4	Keuangan dan pasar Finance and market	19,37	26,76
5	Kepemimpinan, tata kelola dan tanggung jawab kemasyarakatan Leadership, governance and social responsibility	9,25	1,16
	Jumlah **Total**	**98,28**	**95,51**

Tabel Pencapaian KPI

Table of KPI Achievement

No.	Indikator Kinerja Performance Indicator	Satuan Unit	Bobot Weight	Target	Realisasi (%) Realization (%)	Pencapaian Achievement	Nilai Score
1.	Fokus Pelanggan Customer Focus						9,87
1.1.	Indeks Kepuasan Pelanggan Customer Satisfaction Index	Indeks Index	10	75,12	74,20	98,77%	9,87
2.	Efektivitas Produk dan Proses Product and Process Effectivenss		49				51,03
2.1.	Pencapaian *Service Level Agreement* (SLA) Pekerjaan sesuai penugasan Achievement of Service Level Agreement (SLA) Work as assigned	Kontrak Contract	10	139	136,60	98,27%	9,82

No.	Indikator Kinerja Performance Indicator	Satuan Unit	Bobot Weight	Target	Realisasi (%) Realization (%)	Pencapaian Achievement	Nilai Score
2.2.	Pertumbuhan Pelanggan Baru: New Customer Growth:						
	Distribusi Non AMC Non AMC Distribution	Unit	6	15	30	110,00%	6,60
	AMC Distribusi AMC Distribution	Unit	6	2	2	100,00%	6,00
2.3.	Sertifikasi Tenaga Kerja Employee Certification	Pegawai Employee	5	9.143	9.166	100,25%	5,01
2.4.	*System Average Interruption Duration Index* (SAIDI) – Unit Layanan Pelanggan (ULP) System Average Interruption Duration Index (SAIDI) – Customer Service Unit (ULP)	Menit/ Pelanggan Minute/ Customer	5	1.127,65	399,10	110,00%	5,50
2.5.	*System Average Interruption Frequency Index* (SAIFI) – Unit Layanan Pelanggan (ULP) System Average Interruption Frequency Index (SAIFI) – Customer Service Unit (ULP)	Kali/ Pelanggan Times/ Customer	5	11,37	4,98	110,00	5,50
2.6.	Pelaksanaan Pengembangan ListriQu ListriQu Development Implementation	Waktu Times	6	April 2021 April, 2021	31 Maret 2021 March 21, 2021	100,14%	6,00
2.7.	Sertifikat SMK3 SMK3 Certificate	Region Region	6	4	7	110,00%	6,60
3.	Fokus Tenaga Kerja Employee Focus		12				12,13
3.1.	*Human Capital Readiness (HCR)*	Skor Score	2	4,45	4,45	100,00%	2,00
3.2.	*Organization Capital Readiness (OCR)*	Skor Score	2	4,45	4,44	99,97%	1,99
3.3.	Produktivitas Pegawai Employee Productivity	Rp miliar / Pegawai Rp billion / Employee	2	20,34	21,82	107,27%	2,14
3.4.	Pemenuhan *Talent Pool* dan *Talent Mobility*: Fulfillment of Talent Pool and Talent Mobility:						
	% perempuan dalam *nominated talent* % female in nominated talent	%	3	15,00	15,00	100,00%	3,00
	% milenial (<40 tahun) dalam *top talent* % millennial (<40 years old) in top talent	%	3	50,00	50,00	100,00%	3,00

No.	Indikator Kinerja Performance Indicator	Satuan Unit	Bobot Weight	Target	Realisasi (%) Realization (%)	Pencapaian Achievement	Nilai Score
4.	Keuangan dan Pasar Finance and Market		20				19,37
4.1.	Laba Rugi Tahun Berjalan Profit and Loss for the Year	Rp miliar Rp billion	4	203,71	138,46	67,96%	2,71
4.2.	EBITDA	Rp miliar Rp billion	3	282,35	315,51	110,00%	3,30
4.3.	Pendapatan Usaha Pengembangan Produk "ListriQu" Product Development Business Revenue "ListriQu"	Rp miliar Rp billion	4	6,32	7,65	110,00%	4,40
4.4	Rasio Operasi Operating Ratio						
	Beban Usaha Operating Expenses	Rp miliar Rp billion	3	2.794,29	2.833,82	98,58%	2,95
	Pendapatan Usaha Operating Income	Rp miliar Rp billion	3	3.050,52	2.033,20	99,43%	2,98
4.5	Sinergi Antar Anak Perusahaan lain Synergy Between Other Subsidiaries	Rp miliar Rp billion	3	266,18	269,53	101,25%	3,03
5	Kepemimpinan, Tata Kelola & Tanggung Jawab Kemasyarakatan Leadership, Governance & Social Responsibility		9				9,25
5.1	Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) Implementation of Good Corporate Governance (GCG)	Skor Score	3	84,05	84,07	100,02%	3,00
5.2	*Maturity Level* ERM ERM Maturity Level	Level	3	2,96	3,21	108,44%	3,25
5.3	IT *Maturity Level*	Level	3	2,50	2,50	100,00%	3,00
5.4	Penyelesaian Temuan Audit (BPK, KAP, SPI dan Auditor lainnya) Completion of Audit Findings (BPK, KAP, SPI and other Auditors)		Max-5				0,00
5.5	Kepatuhan pada K3LH (Kesehatan, Keselamatan Kerja & Lingkungan Hidup) Compliance with K3LH (Health, Occupational Safety & Environment)		Max-10				-3,75
	Total Skor **Total Score**		**100**				**98,28**

5 FUNGSI PENUNJANG BISNIS
Business Support Functions

SUMBER DAYA MANUSIA
Human Resources

Perusahaan menyadari Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu elemen kunci bagi Perusahaan dalam mencapai target bisnisnya. Perusahaan telah merumuskan pengelolaan SDM yang terencana, terarah dan terukur dan menerapkannya secara menyeluruh mulai dari penyediaan SDM yang kompeten dan berpotensi, penyediaan program pengembangan SDM yang berkualitas dan tepat sasaran, penguatan sinergi internal, dan penyediaan program kesejathteraan serta beragam program dan aktivitas internal. Sebagai salah satu anak usaha dari PLN yang merupakan perusahaan penyedia listrik utama, HP bertugas untuk mengamankan kinerja sistem transmisi dan distribusi tenaga listrik PLN kepada pelanggan dari berbagai potensi gangguan.

Dengan adanya kebijakan Pemerintah yang tengah mendorong agar perusahaan swasta turut mendukung dalam pemenuhan energi listrik nasional, dipastikan persaingan bisnis akan semakin ketat seiring dengan kemajuan teknologi. Untuk itu, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah keharusan dalam menjawab tantangan bisnis dan mendukung keberlanjutan usaha, Perusahaan harus memiliki tenaga kerja sektor ketenagalistrikan yang kompeten dan berdedikasi agar serta memiliki integritas tinggi dan kepedulian terhadap pelanggannya.

HP telah menyusun rencana strategis pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia sebagai upaya pembenahan dan penguatan elemen-elemen dasar organisasi dan *human capital* melalui kebijakan yang berbasis kompetensi untuk menciptakan keunggulan operasi.

The Company realizes that Human Resources (HR) became one of the key elements for the Company in achieving its business target. The Company has formulated a planned, targeted and measurable HR management and implemented it comprehensively, starting from providing competent and potential human resources, providing quality and targeted HR development program, strengthening internal synergies, and providing welfare programs as well as various internal programs and activities. As a subsidiary of PLN, which is the main electricity supply company, HP is tasked with securing the performance of PLN's electricity transmission and distribution system to customers from various potential disturbances.

With the Government's policy that is encouraging private companies to support the fulfillment of national electrical energy, it is certain that business competition will be increasingly fierce in line with technological advances. For this reason, the management of Human Resources (HR) is a must in responding to business challenges and supporting business sustainability. Companies must have competent and dedicated workers in the electricity sector so that they have high integrity and care for their customers.

HP has prepared a strategic plan for the development and management of human resources as an effort to improve and strengthen the basic elements of the organization and human capital through competency-based policies to create operational excellence.

Divisi Human Capital

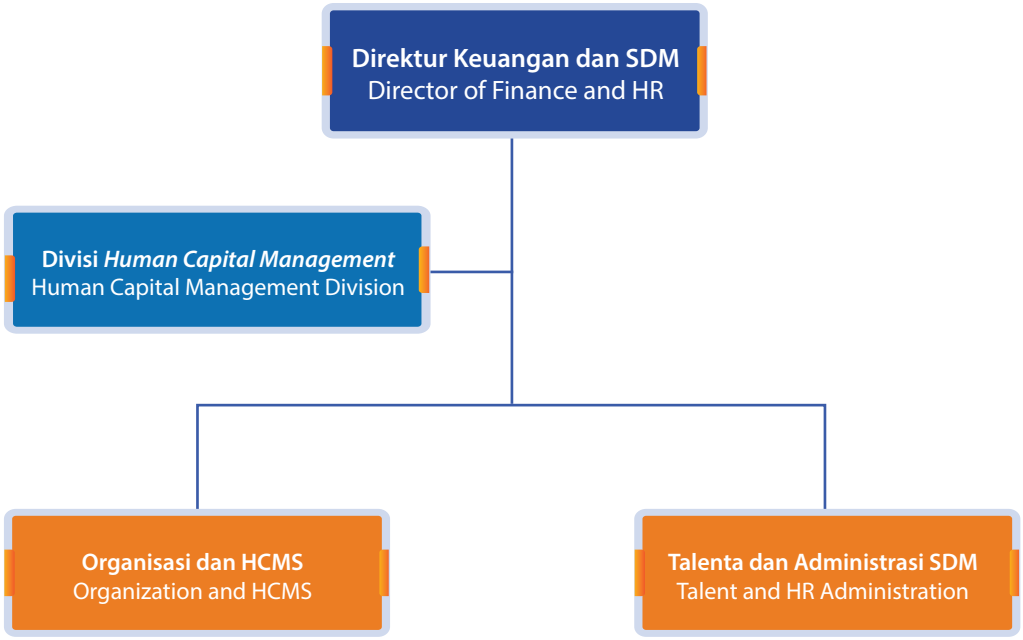
Divisi *Human Capital Management* (Divisi HCM) bertanggung jawab dalam pengelolaan *human capital* di HP. Divisi ini berada di bawah Direktur Keuangan dan SDM dan dipimpin oleh *Executive Vice President (EVP) Human Capital Management (HCM)*. Divisi HCM membawahi unit Organisasi dan HCMS serta unit Talenta dan Administrasi SDM.

Human Capital Division

The Human Capital Management Division (HCM Division) is responsible for managing human capital at HP. This division is under the Director of Finance and HR and is led by the Executive Vice President (EVP) Human Capital Management (HCM). The HCM Division oversees the Organization and HCMS units as well as the Talent and HR Administration units.

Struktur Organisasi Divisi HC

Organizational Structure of HC Division



Visi, Misi dan Strategi Divisi HC

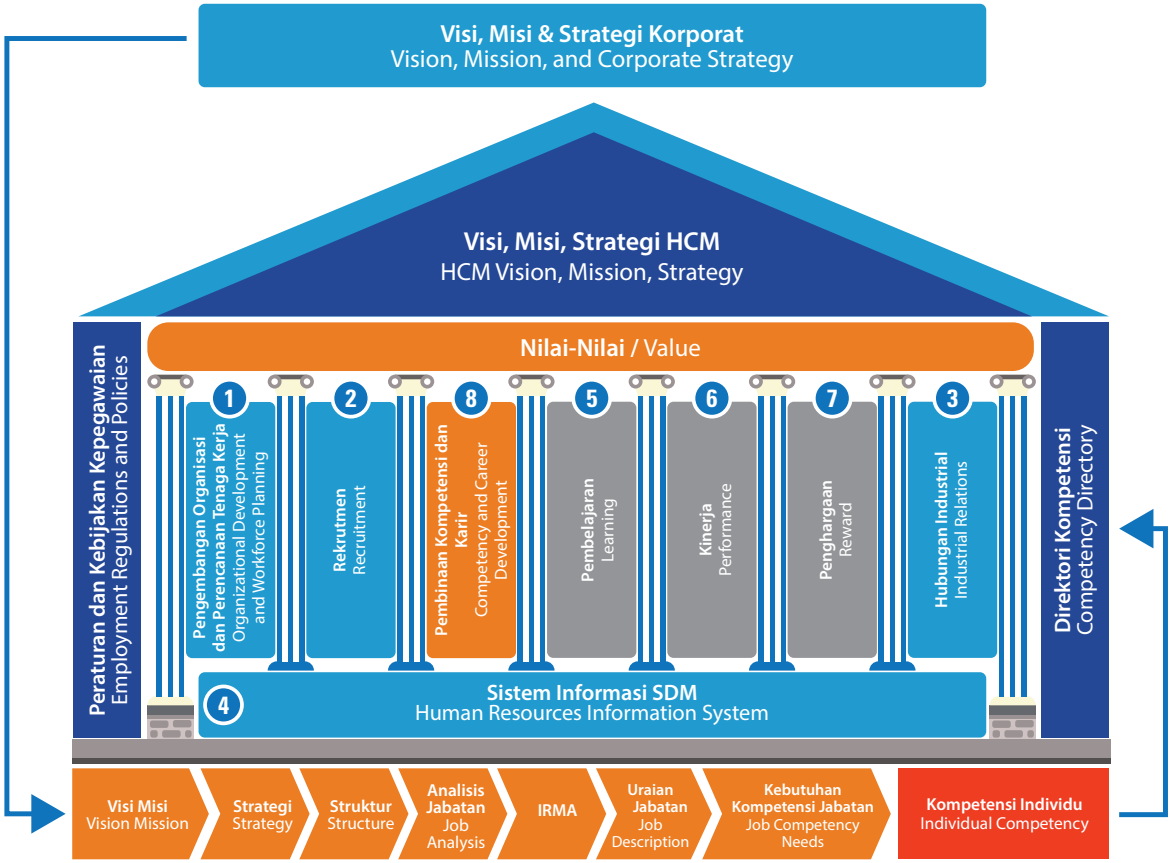
Divisi HCM berkomitmen untuk mendukung implementasi dari strategi korporasi dengan melakukan penguatan pada SDM sehingga dapat menjadi *asset operator* di bidang distribusi dan retail ketenagalistrikan. Strategi pengelolaan *human capital* telah sesuai dengan Keputusan Direksi Nomor 002.K/DIR-HP/2013 tanggal 26 April 2013 yang difokuskan pada pembenahan dan penguatan 8 aspek kepegawaian di grup HP.

1. Pengembangan Organisasi dan Perencanaan Tenaga Kerja
2. Rekrutmen
3. Hubungan Industrial
4. Sistem Informasi SDM
5. Pembelajaran
6. Kinerja
7. Penghargaan
8. Pembinaan Kompetensi dan Karir

Vision, Mission and Strategy of HC Division

The HCM Division is committed to supporting the implementation of the corporate strategy by strengthening human resources so that they can become asset operators in the electricity distribution and retail sector. The human capital management strategy is in accordance with the Decree of the Board of Directors Number 002.K/DIR-HP/2013 dated 26 April 2013 which focuses on improving and strengthening 8 aspects of staffing in the HP group.

1. Organizational Development and Manpower Planning
2. Recruitment
3. Industrial relations
4. HR Information System
5. Learning
6. Performance
7. Award
8. Competence and Career Development



Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

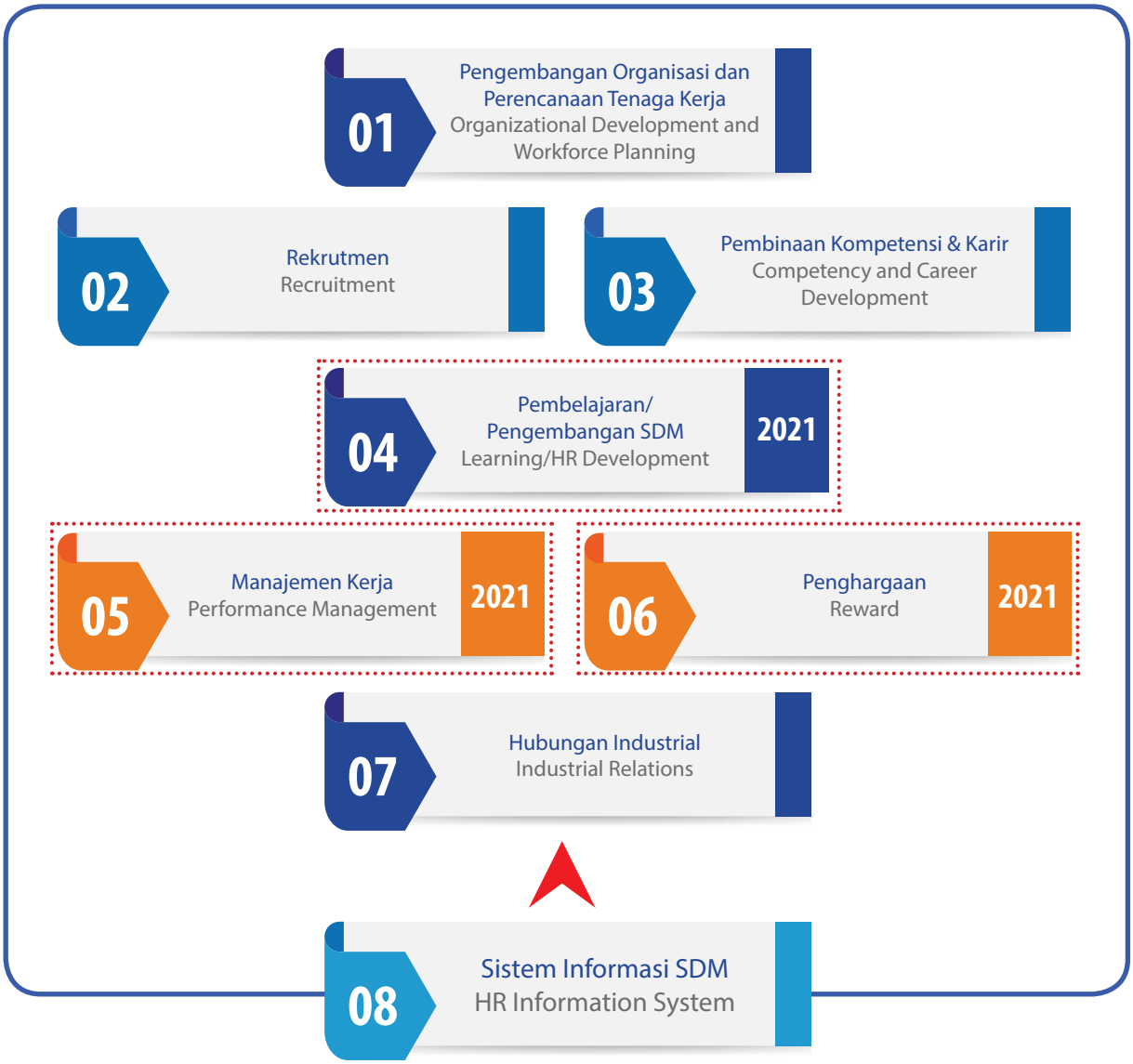
Sebagaimana tergambar dalam bagan diatas, Perusahaan telah menyelesaikan pembenahan pada aspek-aspek sebagai berikut:

1. Pengembangan organisasi dan perencanaan tenaga kerja
2. Rekrutmen
3. Hubungan industrial dan pembenahan pengelolaan *human capital* yang difokuskan pada aspek pembelajaran/ pengembangan *human capital*, manajemen kinerja dan penghargaan.

Human Resources Management and Development

As illustrated in the chart above, the Company has completed improvements in the following aspects:

1. Organizational development and workforce planning
2. Recruitment
3. Industrial relations and improvement of human capital management focused on aspects of learning/development of human capital, performance management and rewards.

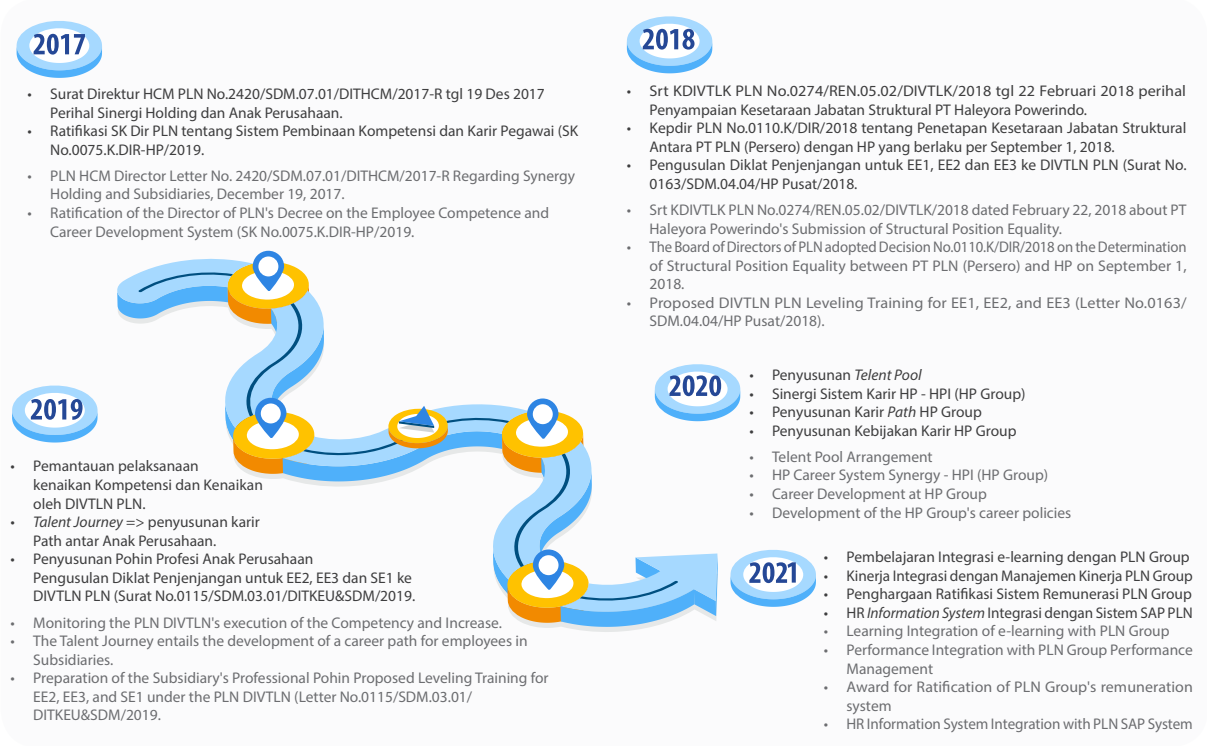


Pada tahun 2021 Perusahaan menitikberatkan pada aspek pembelajaran / pengembangan SDM, manajemen kinerja dan penghargaan.

In 2021, the Company emphasizes on the aspect of HR learning/development, performance management and awards.

Berikut *roadmap* pengembangan karir di PT Haleyora Power.

The following is the career development roadmap of PT Haleyora Power.



Human Capital Readiness

Human Capital Readiness (HCR) adalah indikator yang digunakan untuk memastikan bahwa pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan sasaran dan strategi Perusahaan. HCR diukur dari penilaian tingkat kematangan pada periode tertentu. Formulasi yang digunakan dalam penilaian tingkat kematangan HCR adalah dengan menggunakan pengukuran pada aspek peningkatan kompetensi pegawai melalui kegiatan implementasi *knowledge management* (KM), pemetaan kompetensi, perencanaan pelaksanaan evaluasi, monitoring program peningkatan kompetensi, dan sertifikasi kompetensi.

Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan oleh tim HCROCR PLN Kantor Pusat dan telah disampaikan melalui surat No. 0297/ORG.01.04/EVP HST/2022 tanggal 3 Januari 2022, nilai HCR yang diperoleh HP adalah 4,45 dari target 4,45 atau tercapai 100%.

Human Capital Readiness

Human Capital Readiness (HCR) is an indicator used to ensure that employee competency development is in line with the Company's goals and strategies. HCR is measured from the assessment of the level of maturity in a certain period. The formulation used in the assessment of the maturity level of HCR is to use measurements on aspects of employee competency improvement through knowledge management (KM) implementation activities, competency mapping, evaluation implementation planning, competency improvement program monitoring, and competency certification.

Based on the results of the assessment conducted by the PLN Head Office HCROCR team and has been submitted by letter No. 0297/ORG.01.04/EVP HST/2022 on January 3, 2022, the HCR value obtained by HP is 4.45 from the 4.45 target or 100% is achieved.

Organization Capital Readiness

Organization Capital Readiness (OCR) adalah indikator yang digunakan untuk memastikan kesiapan organisasi untuk menjalankan agenda perubahan Perusahaan yang diukur melalui penilaian tingkat kematangan pada periode tertentu. Formulasi yang digunakan dalam penilaian *maturity level* OCR adalah dengan menilai kematangan pengelolaan *human capital* pada aspek implementasi *leaderhip, alignment, culture* dan *teamwork*. Formulasi yang digunakan mengacu pada perhitungan rata-rata dari KPI dan kematangan pencapaian. Tingkat kematangan yang digunakan adalah dengan pemeringkatan level 1 sampai 5 yang merupakan cerminan dari setiap indikator.

Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan oleh tim HCROCR PLN Kantor Pusat dan telah disampaikan melalui surat No. 0297/ORG.01.04/EVP HST/2022 tanggal 3 Januari 2022, nilai OCR yang diperoleh HP adalah 4,44 dari target 4,45 atau tercapai 99,78%.

Organization Capital Readiness

Organization Capital Readiness (OCR) is an indicator used to ensure the organization's readiness to carry out the Company's change agenda as measured by an assessment of the maturity level in a certain period. The formulation used in the OCR maturity level assessment is to assess the maturity of human capital management in the aspects of leadership implementation, alignment, culture and teamwork. The formulation used refers to the calculation of the average KPI and achievement maturity. The maturity level used is a level 1 to 5 rating which is a reflection of each indicator.

Based on the results of the assessment conducted by the PLN Head Office HCROCR team and has been submitted by letter No. 0297/ORG.01.04/EVP HST/2022 on January 3, 2020, the OCR value obtained by HP is 4.44 from the 4.45 target or 99.78% is achieved.

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai (SIMKP)

SIMKP merupakan sistem manajemen strategis dan terpadu untuk menyelaraskan pencapaian kinerja pegawai terhadap sasaran kinerja korporat yang dapat mengevaluasi pencapaian kinerja pegawai secara objektif, transparan, dan terukur. SIMKP diterapkan di grup PLN berdasarkan Peraturan Direksi PT PLN (Persero) No.045.P/DIR/2017.

Pengisian SIMKP dilakukan pada awal tahun berjalan dan penilaian semester pertama dilaksanakan setiap bulan Agustus mencakup penilaian kinerja individu, kenaikan tingkat atau grading, promosi jabatan, kriteria talenta, dan pengembangan karir pegawai. Dengan menggunakan SIMKP, kinerja setiap pegawai dapat termonitor lebih cepat dan mudah dan Perusahaan dapat melakukan kalibrasi/ penyelarasan target organisasi dengan target individu berdasarkan realisasi pencapaian kinerja.

Dalam rangka sinergi *Holding* PLN dengan HP sesuai dengan Surat Direktur HCM PT PLN (Persero) No.2420/SDM.07.01/ DITHCM/2017-R tanggal 19 Desember 2017 perihal Sinergi *Holding* dan Anak Perusahaan, maka pengelolaan pegawai

Employee Performance Management System (SIMKP)

SIMKP is a strategic and integrated management system to align employee performance achievements against corporate performance targets that can evaluate employee performance achievements in an objective, transparent, and measurable manner. SIMKP is applied in the PLN group based on the Regulation of the Board of Directors of PT PLN (Persero) No. 045.P/DIR/2017.

Filling in the SIMKP is carried out at the beginning of the current year and the first semester assessment is carried out every August including individual performance assessments, level increases or grading, promotions, talent criteria, and employee career development. By using SIMKP, the performance of each employee can be monitored more quickly and easily and the Company can calibrate/align organizational targets with individual targets based on the realization of performance achievements.

In the context of the synergy of Holding PLN with HP in accordance with the Letter of the Director of HCM PT PLN (Persero) No.2420/SDM.07.01/DITHCM/2017-R dated December 19, 2017 regarding Synergy of Holding and Subsidiaries, the

organik HP telah mengunakan SAP yang terintegrasi dengan PLN sesuai dengan Surat EVP *Talent Development* PLN No.2809/SDM.03.03/010403/2019 tanggal 23 September 2019 perihal Penyampaian *Workshop* Migrasi Data Pegawai Anak Perusahaan ke SAP.

management of HP's organic employees has used SAP which integrated with PLN in accordance with PLN's EVP Talent Development Letter No.2809/SDM.03.03/010403/2019 dated September 23, 2019 regarding Submission of Subsidiary Employee Data Migration Workshop to SAP.

Manajemen SDM

HP melakukan pengelolaan SDM secara komprehensif, mulai dari perencanaan kebutuhan karyawan hingga pelaksanaan program pensiun. Manajemen SDM berperan untuk memastikan kesiapan, kesediaan dan kemampuan organisasi untuk mengakomodasi perubahan yang dibutuhkan dan mengantisipasi kesiapan internal dalam menghadapi dinamika bisnis yang ada.

HR Management

HP provides complete human resource management services, from workforce planning to retirement programme implementation. Human resource management is critical in assuring the organization's preparedness, willingness, and capacity to adapt to necessary changes and predict internal readiness to deal with the dynamics of the current company.

Rekrutmen

Fase rekrutmen menjadi sangat penting dari urutan proses pengelolaan SDM. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan secara terbuka tanpa diskriminasi selama memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Proses rekrutmen dapat berasal dari internal maupun eksternal Perusahaan.

Recruitment

The recruitment phase is very important in the sequence of the HR management process. The implementation of recruitment is carried out openly without discrimination as long as it meets the requirements that have been set. The recruitment process can come from internal or external to the Company.

Proses rekrutmen internal dapat berupa promosi, rotasi, dan *job posting* untuk berbagai jenjang jabatan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperkaya pengalaman, mengembangkan kompetensi dan meningkatkan karir. Sedangkan dari eksternal, proses rekrutmen dilaksanakan melalui proses seleksi *fresh graduate* maupun tenaga ahli/profesional dengan menitikberatkan pada kompetensi melalui kualifikasi dan keahlian tertentu sesuai dengan kebutuhan serta rencana yang ditetapkan. Hal ini dimaksudkan agar Perusahaan mampu menghasilkan SDM yang berkualitas serta dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara baik dan fleksibel terhadap perkembangan di masa depan. Dalam memenuhi kebutuhan pegawai organik, Perusahaan melaksanakan rekrutmen dan seleksi bersama dengan PLN dan anak perusahaan lainnya (*joint recruitment*).

The internal recruitment process can take the form of promotions, rotations, and job postings for various levels of positions which aims to provide opportunities for employees to enrich experience, develop competencies and improve careers. Meanwhile, externally, the recruitment process is carried out through a selection process for fresh graduates and experts/professionals with an emphasis on competence through certain qualifications and expertise in accordance with the needs and plans set. It is taken so that the Company is able to produce quality human resources and can carry out its responsibilities properly and flexibly towards future developments. In meeting the needs of organic employees, the Company carries out joint recruitment and selection with PLN and other subsidiaries (joint recruitment).

Kebutuhan pegawai baru tahun 2021 sesuai dengan perencanaan tenaga kerja adalah sebanyak 8 orang dengan realisasi sebagai berikut:

The need for new employees in 2021 in accordance with the workforce planning are 8 people with the following realizations:

(dalam orang / in person)

No.	Jabatan	Kebutuhan Needs	Realisasi Realization	Position
1.	Manager Area Layanan Tanjung Pinang	1	1	Service Manager Tanjung Pinang Area
2.	Plt Assistant Manager Niaga	1	1	Act Assistant Manager of Commerce
3.	Plt *Executive Vice President* Keuangan	1	1	Act Executive Vice President of Finance
4.	*Executive Vice President* Niaga dan Pemasaran	1	1	Executive Vice President of Commerce and Marketing
5.	*Junior Analyst* Manajemen *Billing*	1	1	Junior Analyst of Billing Management
6.	*Executive Vice President* Operasi	1	1	Executive Vice President of Operations
7.	Plt Manager Mutu	1	1	Plt Quality Manager
8.	*Assistant Analyst* Sumber Daya Manusia dan Umum	1	1	Assistant Analyst of Human Resources and General Affairs
9.	Manager Pemasaran	1	1	Marketing Manager
10.	Manager Manajemen *Billing*	1	1	Billing Management Manager
11.	*Vice President* ListriQu	1	1	Vice President of ListriQu
12.	Plt *Vice President* K3LH	1	1	Act Vice President of K3LH
13.	Plt *Vice President* Anggaran	1	1	Act Vice President of Budget
14.	Plt *Vice President Business Solution*	1	1	Act Vice President of Business Solution
Jumlah		**14**	**14**	**Total**

Dalam pelaksanaan rekrutmen Pegawai dari sumber internal dilakukan dengan dengan *Job Posting* untuk jenjang jabatan sebagai berikut:

In the implementation of employee recruitment from internal sources, it is carried out through Job Posting for the following positions:

(dalam orang / in person)

Rekrutmen/Seleksi Recruitment/Selection	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Tugas Karya PLN PLN Work Assignment												
Manajemen Atas Top Management	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Manajemen Menengah Middle Management	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0
Manajemen Dasar Basic Management	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1
Supervisor Atas Top Supervisor	0	3	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor Dasar Basic Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fungsional Functional	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HPI HPI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah **Total**	**0**	**3**	**2**	**1**	**4**	**2**	**1**	**0**	**1**	**2**	**0**	**1**

Hingga akhir tahun 2021, jumlah pegawai HP tercatat sebanyak 142 orang meningkat dibandingkan jumlah pegawai di akhir tahun 2020 sebanyak 134 orang. Kenaikan tersebut didorong dengan adanya penambahan tugas karya dalam rangka penguatan organisasi Perusahaan.

Until the end of 2021, the number of HP employees were recorded 142 employees, an increase compared to the number of employees at the end of 2020 of 134 employees. The increase was driven by the additional work assignments to strengthen the Company's organization.

Jumlah Pegawai berdasarkan Tingkat Jabatan **Total Employee by Position Level**

(dalam orang / in person)

No.	Tingkat Jabatan Position Level	2020	2021
1.	Manajemen Atas Top Management	1	1
2.	Manajemen Menengah Middle Management	8	8
3.	Manajemen Dasar Basic Management	14	21
4.	Supervisor Atas Top Supervisor	29	47
5.	Supervisor Dasar Basic Supervisor	31	17
6.	Fungsional III Functional III	1	1
7.	Fungsional IV Functional IV	1	2
8.	Fungsional V Functional V	31	25
9.	Fungsional VI Functional VI	18	20
Jumlah Total		**134**	**142**

Jumlah Pegawai berdasarkan Usia **Total Employee by Age**

(dalam orang / in person)

No.	Usia Age	2020	2021
1.	<25	35	23
2.	26 – 30	39	44
3.	31 – 35	31	39
4.	36 - 40	14	21
5.	41 – 45	5	6
6.	46 – 50	4	4
7.	>50	6	5
Jumlah Total		**134**	**142**

Pelatihan dan Pendidikan

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi Perusahaan, HP membutuhkan SDM yang berkualitas, berintegritas, profesional, serta berkompetensi kelas dunia. Oleh karena itu, Perusahaan telah menyusun program-program pengelolaan di bidang SDM yang disusun berdasarkan *Learning Needs Analysis* (LNA) yang dilakukan oleh Pusdiklat PLN dan mengacu pada Roadmap Transformasi HP yang membutuhkan standardisasi kompetensi. LNA merupakan program dari PLN, untuk membantu keberhasilan anak perusahaan dalam menjalankan proses bisnisnya dan mampu mengatasi tantangan yang dihadapi.

Program pelatihan dan pengembangan kompetensi diberikan secara berjenjang, mulai dari tingkatan tenaga kerja (*workforce*), *supervisor* dan para manajer. Program pelatihan yang diberikan terbagi menjadi 4 kategori, yaitu:

1. Pelatihan *hard skill* yang dilaksanakan oleh HP seperti pelatihan Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja Umum (AK3U), Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K), Pengelolaan Gardu Induk, Gardu Distribusi dan *Assessment* Kabel, dan sebagainya.
2. Pelatihan *soft skill/leadership* yang dilaksanakan oleh Pusdiklat PLN, seperti pelatihan *Supervisory Education* atau *Executive Education.*
3. Pelatihan di luar masalah ketenagalistrikan seperti *Awareness* ISO 9001:2015, pembelajaran manajemen bisnis area, *Safety and Quality* bagi para Manajer Area dan *Supervisor* (SPV).
4. Sertifikasi Kompetensi yang merupakan prasyarat *mandatory* bagi tenaga kerja teknik Perusahaan.

Sepanjang tahun 2021 Perusahaan melaksanakan program pelatihan/pengembangan bagi pegawai antara lain:

Training and Education

To support the achievement of the Company's vision and mission, HP requires human resources with quality, integrity, professionalism, and world-class competence. Therefore, the Company has compiled management programs in the field of HR which are based on the Learning Needs Analysis (LNA) conducted by the PLN Education and Training Center and refers to the HP Transformation Roadmap which requires competency standardization. LNA is a program from PLN, to help subsidiaries succeed in carrying out their business processes and being able to overcome the challenges they face.

Training and competency development programs are provided in stages, starting from the level of the workforce (workforce), supervisors and managers. The training programs provided are divided into 4 categories, namely:

1. Hard skill training carried out by HP such as General Occupational Safety and Health Expert training (AK3U), First Aid for Accidents (P3K), Substation Management, Distribution Substation and Cable Assessment, and so on.
2. Soft skill/leadership training carried out by the PLN Education and Training Center, such as Supervisory Education or Executive Education training.
3. Training outside of electricity issues such as Awareness ISO 9001: 2015, learning area business management, Safety and Quality for Area Managers and Supervisors (SPV).
4. Competency Certification which is a mandatory prerequisite for the Company's technical workforce.

Throughout 2021, the Company has conducted training/development program for employees as follows:

No.	Materi Pelatihan Training Subject	Penyelenggara Organizer	Jumlah Peserta Total Participant	Tanggal Pelatihan Training Date
1.	*Leadership and Comunication*	Developing People Consulting Indonesia	19	27-28 September 2021 September 27-28, 2021
2.	QRMA	WDA/LSP MKS	15	9-12 November 2021 November 9-12, 2021
3.	*Managing Legal Risk*	CRMS	2	6-7 Oktober 2021 October 6-7, 2021
4.	*Leadership alignment Sesion*	ACT Consulting	15	26-27 September 2021 September 26-27, 2021
5.	*Marketing Manajemen*	PPM	1	16 Agustus 2021 August 16, 2021

No.	Materi Pelatihan Training Subject	Penyelenggara Organizer	Jumlah Peserta Total Participant	Tanggal Pelatihan Training Date
6.	*Human Resource Management*	PPM	1	12 Agustus 2021 August 12, 2021
7.	CRMO	PPM	1	8-11 Juni 2021 June 8-11, 2021
8.	*Project Management*	PPM	2	15 Juni 2021 June 15, 2021
9.	Pelatihan dan Sertifikasi Pelatihan Hukum Perusahaan	Justitia Training Center	1	28 April 2021 April 28, 2021
10.	Auditor SMK3	Duta Selatas Solusindo	20	12 Maret 2021 March 12, 2021
11.	*Business Model Canvas*	Patrari Jaya Consulting	20	26-27 Januari 2021 January 26-27, 2021
12.	*Customer Relationship*	Patrari Jaya Consulting	30	22-23 Februar1 2021 February 22-23, 2021
13.	*Customer Relationship*	Marketing Academy	2	20-21 Januari 2021 January 20-21, 2021

Pelaksanaan program pelatihan/pengembangan bagi pegawai masih dilakukan secara *online* atau *virtual* mengingat pandemi Covid-19 yang masih terjadi di tahun 2021.

The implementation of training/development programs for employees is still carried out online or virtual considering the Covid-19 pandemic that is still happening in 2021.

Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi kompetensi bersifat mandatory sesuai dengan amanat Undang - Undang No.30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan (UU 30/2009). Berdasarkan UU 30/2009, pekerja di bidang ketenagalistrikan harus memiliki sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi profesi. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan pembekalan berupa pelatihan/*workshop* dan memfasilitasi proses untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi bekerja sama dengan lembaga sertifikasi kompetensi dimana hal ini sejalan dengan upaya pengembangan kompetensi pegawai antara lain Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), dan Himpunan Ahli Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (Gema PDKB).

Pada tahun 2021, Perusahaan merencanakan sertifikasi untuk 9.143 tenaga kerja teknik yang tersebar di seluruh region dengan pencapaian 100,25% dari target atau sebanyak 9.166 tenaga kerja.

Realisasi Jumlah Sertifikasi Tenaga Kerja sampai dengan akhir tahun 2021, adalah sebagai berikut:

Competency Certification

Competency certification is mandatory in accordance with the mandate of Law No. 30 of 2009 concerning Electricity (Law 30/2009). Based on Law 30/2009, workers in the electricity sector must have a competency certificate issued by a professional certification body. The company is obliged to provide debriefing in the form of training/workshops and facilitate the process of obtaining competency certification in collaboration with competency certification institutions where this is in line with efforts to develop employee competencies, including the National Professional Certification Agency (BNSP), and the Association of Work Experts in Tension Conditions (Echo PDKB).

In 2021, the Company plans certification for 9,143 technical employees spread throughout the region with the achievement of 100.25% of the target or as many as 9,166 employees.

The realization of the number of Manpower Certification until the end of 2021, is as follows:

(dalam orang / in person)

Region	Tenaga Kerja Wajib Sertifikasi Mandatory Certification Employees	Realisasi Sertifikasi Certification Realization
Region 1 – Jawa Barat Region 1 – West Java	2.154	2.122
Region 2 – Jawa Tengah & DIY Region 2 – Central Java & DIY	1.396	1.392
Region 3 – Jawa Timur Region 3 – East Java	1.755	1.792
Region 4 – Sumatra Barat Region 4 – West Sumatra	816	859
Region 5 – DKI Jakarta & Banten Region 5 – DKI Jakarta & Banten	1.269	1.269
Region 6 – Riau dan Kepulauan Riau Region 6 – Riau and Riau Islands	745	918
Region 7 – Sumatra Bagian Selatan Region 7 – Southern Sumatra	1.008	814
Jumlah Tenaga Kerja **Total Employees**	**9.143**	**9.166**
%		**100%**

Investasi Pengembangan SDM

Perusahaan telah mengalokasikan biaya sebesar Rp2.090.500.000 untuk pengembangan SDM di lingkungan PT Haleyora Power.

HR Development Investment

The company has allocated a cost of Rp2,090,500,000 for HR development within PT Haleyora Power.

Rencana Pengembangan SDM 2022

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang berkelanjutan. Terkait hal tersebut, Perusahaan telah menyusun rencana pengembangan SDM yang akan dijalankan pada tahun 2022, yaitu sebagai berikut:

HR Development Plan in 2022

Human resource management and development is a continuous process. In this regard, the Company has prepared a HR development plan that will be implemented in 2022, which are as follows:

Kegiatan	Activities
1. *Human Resources Information System* - *Dashboard Portal Home* - *Knowledge Management Portal* - *Deployment Culture Amanda*	1. Human Resources Information System - Dashboard Portal Home - Knowledge Management Portal - Deployment Culture Amanda
2. Pembinaan Kompetensi dan Karir - *Ratifikasi Human Experience Capital Management*	2. Competencies and Career Assistance - Ratifikasi Human Experience Capital Management

Strategi Pengelolaan SDM ke Depan

HP bersinergi dengan PLN selaku Induk Perusahaan (*holding*) dalam *Human Capital Management System* (HCMS) dalam rangka mewujudkan Sistem SDM PLN Group sebagaimana Surat Direktur *Human Capital Management* PT PLN (Persero) Nomor: 2420/SDM.07.01/DITHCM/2017-R tanggal 19 Desember 2017 perihal Sinergi *Holding* dan Anak Perusahaan dan Risalah Rapat Umum Pemegang HP tentang Pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahun 2018 tanggal 11 Januari 2018.

Divisi HCM berencana menyelaraskan peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai terhadap sasaran kinerja HP melalui optimalisasi sumber daya manusia, antara lain:

1. Melakukan ratifikasi penyempurnaan atas keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 1504.K/DIR/2011.
2. Pengunaan Aplikasi Manajemen Kinerja Pegawai untuk anak perusahaan dengan link http://simkpnas.pln.co.id/ yang harus terimplementasi mulai di semester II tahun 2019.
3. Penilaian Kinerja Individu dengan menggunakan aplikasi SIMKP dan penetapan hasil pengukuran Kinerja Pegawai Anak Perusahaan dari Komite Appraisal B PT PLN (Persero).
4. Perencanaan Kinerja Pegawai (PKP) Anak Perusahaan Tahun 2022.

HR Management Strategy in the Future

HP collaborates with PLN as the holding company in the Human Capital Management System (HCMS) in order to implement the PLN Group Human Capital Management System, as stated in the Letter of the Director of Human Capital Management of PT PLN (Persero) No.2420/SDM.07.01/DITHCM/2017-R dated December 19, 2017 regarding Holding and Subsidiary Synergy and Minutes of the General Meeting of HP Holders concerning Ratification.

Through human resource optimization, the HCM Division intends to match employee competence and performance gains with HP's performance goals, including:

1. Approving amendments to the Board of Directors' decision of PT PLN (Persero) Number 1504.K/DIR/2011.
2. Implementing the Employee Performance Management Application for subsidiaries at http://simkpnas.pln.co.id/ beginning in the second semester of 2019.
3. Conducting an individual performance assessment using the SIMKP programme and analysing the findings of the PT PLN (Persero) Appraisal B Committee's Subsidiary Employee Performance measurement.
4. Subsidiary Performance Planning (PKP) in 2022.

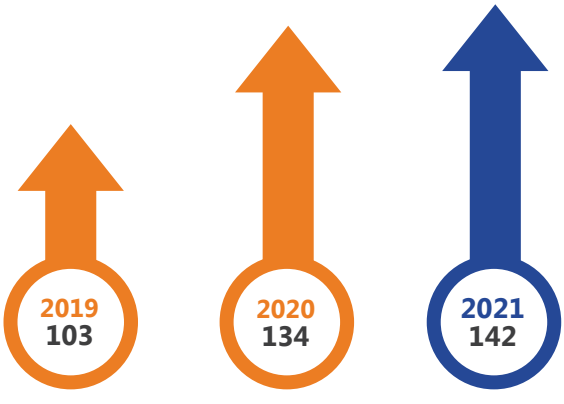
Data Statistik SDM

Per 31 Desember 2021, jumlah karyawan grup HP mencapai 142 orang, menunjukkan adanya peningkatan sebesar 5,97% dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu 134 orang.

HR Statistics Data

As of December 31, 2021, the number of HP group employees reached 142 employees, indicating an increase of 5.97% compared to the previous year, which was 134 employees.

Jumlah Karyawan 2019-2021
Total Employees 2019-2021



Komposisi Karyawan berdasarkan Status Tenaga Kerja

Employee Composition by Employment Status

(dalam orang / in person)

Organisasi Organization	Tugas Karya Work Assignment			Organik Organic			Proyek Project			Jumlah Total		
	2021	2020	%	2021	2020	%	2021	2020	%	2021	2020	%
HP	41	35	17,14	95	96	(1,04)	25.871	24.285	6,53	26.007	24.416	6,52
HPI	5	5	-	132	134	(1,49)	9.384	9.520	(1,43)	9.521	9.659	(1,43)
EPI	2	2	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-
Jumlah Total	**48**	**42**	**14,29**	**227**	**230**	**(1,30)**	**35.255**	**33.805**	**4,29**	**35.530**	**34.077**	**4,26**

Komposisi Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin

Employee Composition by Gender

(dalam orang / in person)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan/Penurunan Increase/Decrease	
			Jumlah Total	%
Laki-laki Male	99	96	3	3,13
Perempuan Female	43	38	5	13,16
Jumlah Total	**142**	**134**	**8**	**5,97**

Komposisi Karyawan berdasarkan Level Jabatan

Employee Composition by Position Level

(dalam orang / in person)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan/Penurunan Increase/Decrease	
			Jumlah Total	%
Manajemen Atas Top Management	1	1	-	-
Manajemen Menengah Middle Management	8	8	-	-
Manajemen Dasar Basic Management	21	14	7	50,00
Supervisor Atas Top Supervisor	47	29	18	62,07
Supervisor Dasar Basic Supervisor	17	31	(14)	(45,16)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan/Penurunan Increase/Decrease	
			Jumlah Total	%
Fungsional Functional	48	51	(3)	(5,88)
On the Job Training (OJT)	-	-	-	-
Jumlah Total	**142**	**134**	**8**	**5,97**

Komposisi Karyawan berdasarkan Usia — Employee Composition by Age

(dalam orang / in person)

Usia (tahun) Age (years old)	2021	2020	Pertumbuhan/Penurunan Increase/Decrease	
			Jumlah Total	%
<25	23	35	(12)	(34,29)
26 – 30	44	39	5	12,82
31 – 35	39	31	8	25,81
36 - 40	21	14	7	50,00
41 – 45	6	5	1	20,00
46 – 50	4	4	-	-
>50	5	6	(1)	(16,67)
Jumlah Total	**142**	**134**	**8**	**5,97**

Komposisi Karyawan berdasarkan Pendidikan — Employee Composition by Education

(dalam orang / in person)

Uraian Description	2021	2020	Pertumbuhan/Penurunan Increase/Decrease	
			Jumlah Total	%
S2 Master's Degree	11	12	(1)	(8,33)
S1 Bachelor's Degree	93	89	4	4,49
Diploma 3 Diploma 3	26	31	(5)	(16,13)
SMP/SMA/SMK Junior High/Senior High/Vocational	2	2	-	-
Jumlah Total	**142**	**134**	**8**	**5,97**

TEKNOLOGI INFORMASI
Information Technology

Di tengah kondisi pandemi Covid-19 yang belum berakhir, Perusahaan merasa perlu untuk terus beradaptasi dan mengembangkan Teknologi Informasi. Pandemi Covid-19 telah mengubah cara kita bekerja dan berbisnis dan fase menuju era transformasi dgital bergulir semakin cepat. Masyarakat semakin paham terhadap penggunaan teknologi dan hal tersebut telah menjadi syarat utama agar dapat bertahan dalam kondisi krisis akibat pandemi Covid-19.

Teknologi informasi (TI) merupakan aspek penting lain yang dibutuhkan HP dalam pengembangan usaha. Keandalan TI turut memengaruhi efektivitas dan efisiensi pengelolaan usaha dan pengambilan keputusan di dalam Perusahaan. Melalui otomatisasi sistem, berbagai proses bisnis menjadi lebih mudah dan lebih cepat, terutama terkait analisis data serta pelaporan dalam skala korporat.

Mengikuti pesatnya pekembangan teknologi serta untuk mendukung proses bisnis yang lebih cepat, akurat dan akuntabel, maka Teknologi Informasi (TI) kini diposisikan sebagai "*enabler*", yaitu sistem yang mampu mendukung dan menjawab seluruh tantangan pertumbuhan operasi yang cepat dan akurat. Dengan kegiatan usaha yang berinteraksi secara langsung dengan pelanggan membutuhkan kecepatan dalam merespon keluhan pelanggan. Adanya dukungan sistem informasi yang andal, petugas di lapangan dapat bergerak lebih cepat dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan yang mengalami gangguan instalasi.

In the midst of the ongoing Covid-19 pandemic, the Company feels the need to continue to adapt and develop Information Technology. The Covid-19 pandemic has changed the way we work and do business and the phase towards digital transformation is accelerating. The public is increasingly aware of the use of technology and this has become the main requirement in order to survive in the crisis conditions due to the Covid-19 pandemic.

Information technology (IT) is another important aspect that HP needs in business development. IT reliability also influences the effectiveness and efficiency of business management and decision making within the Company. Through system automation, various business processes become easier and faster, especially related to data analysis and reporting on a corporate scale.

Following the rapid development of technology and to support faster, more accurate and accountable business processes, Information Technology (IT) is now positioned as an "enabler", a system capable of supporting and responding to all challenges of fast and accurate growth of operations. With business activities that interact directly with customers, it requires speed in responding to customer complaints. With the support of a reliable information system, field officers can move faster in providing services to customers who experience installation problems.

Tata Kelola Teknologi Informasi

Perusahaan telah menyusun pedoman tata kelola teknologi informasi atau IT *Governance* untuk menjaga agar pengembangan dan pemanfaatan IT dapat berlangsung secara terukur dan memenuhi prinsip-prinsip GCG. Pedoman telah disahkan dalam Keputusan Direksi No.0032.K/STH.03.01/2016 tanggal 19 September 2016 Tentang Kebijakan dan Pedoman Umum Tata Kelola Teknologi Informasi di Lingkungan PT Haleyora Power. IT *Governance* memberikan pedoman untuk menjaga agar pengembangan dan pemanfaatan IT dapat berlangsung secara terukur dan memenuhi prinsip-prinsip GCG.

Information Technology Governance

The company has compiled guidelines for information technology governance or IT Governance to ensure that the development and utilization of IT can take place in a measurable manner and comply with GCG principles. The guidelines have been approved in the Decree of the Board of Directors No.0032.K/STH.03.01/2016 dated 19 September 2016 concerning General Policies and Guidelines for Information Technology Governance in PT Haleyora Power. IT Governance provides guidelines to ensure that the development and utilization of IT can take place in a measurable manner and comply with GCG principles.

Struktur Organisasi Divisi TI

Organizational Structure of IT Division

Jumlah dan Sertifikasi Personil TI

Total Pegawai pada Bidang IT adalah sebanyak 4 Orang dengan pembagian adalah: satu orang VP Teknologi Informasi, satu orang *Manager* IT, 2 orang Asisten *Analyst*. Dengan sertifikasi yang dimiliki meliputi PMBOK, *Big Data for Beginner,* Pelaksana Pengadaan di Lingkungan PT PLN *Corporate, Quality Management System* ISO 9001:2015 *Awareness and Internal Audit*, ESQ *QUANTUM EXCELLENCE* serta Pembelajaran Pengenalan Kriteria Penilaian Kinerja Unggul (KPKU).

Number and Certification of IT Personnel

The total number of employees in the IT sector is 4 people, with the division being: one VP of Information Technology, one IT Manager, 2 Analyst Assistants. With certifications owned include PMBOK, Big Data for Beginners, Procurement Operators in PT PLN Corporate, Quality Management System ISO 9001:2015 Awareness and Internal Audit, ESQ QUANTUM EXCELLENCE and Learning Introduction of Superior Performance Assessment Criteria (KPKU).

TI Master Plan

HP telah menyusun IT *Master Plan* untuk jangka waktu (lima) tahunan sebagai arahan kebijakan dan strategi dalam rangka menyusun perencanaan dan pelaksanaan sistem dan infrastruktur IT sehingga lebih sistematis, terukur, terarah dan berkesinambungan. Dalam IT *Master Plan* 2019-2023, fokus pengembangan IT dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu: 1) Infrastruktur, 2) Aplikasi, dan 3) Sinergi grup HP. Rencana pengembangan masing-masing kelompok dalam 5 tahun ke depan digambarkan dalam diagram berikut:

IT Master Plan

HP has prepared an IT Master Plan for a period of (five) years as a policy and strategic direction in order to plan and implement IT systems and infrastructure so that they are more systematic, measurable, focused and sustainable. In the 2019-2023 IT Master Plan, the focus of IT development is divided into 4 groups, namely: 1) Infrastructure, 2) Applications, and 3) HP group synergy. The development plan of each group in the next 5 years is illustrated in the following diagram:

2019

INFRASTRUKTUR
1. Program *co-location*
2. Migrasi *mailserver*
3. Instalasi keamanan jaringan kantor
4. *Single Sign-on*
5. Penambahan *bandwidth*

APLIKASI
1. Pengembangan aplikasi SDM-*payroll*
2. Pengambangan aplikasi SDM-ESS
3. Pengembangan aplikasi *mobile HOME* untuk seluruh pegawai grup HP
4. *Dashboard management*

SINERGI GRUP HP
1. Sinergi aplikasi grup HP
2. Sinergi infrastruktur grup HP

INFRASTRUCTURE
1. Co-location program
2. Mailserver migration
3. Office network security installation
4. Single Sign-on
5. Increase bandwidth

APPLICATION
1. Development of HR-payroll application
2. Development of HR-ESS application
3. Development of HOMe mobile application for all employees of HP group
4. Dasboard management

SYNERGY OF HP GROUP
1. Synergy of HP group applications
2. Synergy in HP group infrastructure

2020

INFRASTRUKTUR
1. DRC *server*

APLIKASI
1. Pengembangan aplikasi manajemen aset
2. Pengembangan aplikasi kompensasi & *benefit*
3. *Dashboard Management*
4. Aplikasi *budget monitoring*

SINERGI GRUP HP
1. Pemenuhan standarsisasi keahlian dan kompetensi personel IT

INFRASTRUCTURE
1. DRC server

APPLICATION
1. Development of asset management application
2. Development of compensation & benefit application
3. Dashboard Management
4. Budget monitoring application

SYNERGY OF HP GROUP
1. Standardize expertise and competency of IT personel

2021

INFRASTRUKTUR
1. DRC *server*

APLIKASI
1. Integrasi *payroll* & SAP
2. Pengembangan aplikasi manajemen proyek
3. *Dashboard Management*

SINERGI GRUP HP
1. Sinergi aplikasi grup HP
2. Sinergi infrastruktur grup HP

INFRASTRUCTURE
1. DRC server

APPLICATION
1. Integration of payroll and SAP
2. Development of project management application
3. Dashboard management

SYNERGY OF HP GROUP
1. Synergy of HP group applications
2. Synergy in HP group infrastructure

2022

INFRASTRUKTUR

APLIKASI
1. Pengembangan aplikasi rekrutmen
2. Pengembangan aplikasi *travel management*
3. *Dashboard management*

SINERGI GRUP HP
1. Migrasi single database grup HP
2. Standarisasi kerangka kerja aplikasi

INFRASTRUCTURE

APPLICATION
1. Development of Recruitment appliacation
2. Development of travel management application
3. Dashboard management

SYNERGY OF HP GROUP
1. HP single group database migration
2. Standardize application framework

2023

INFRASTRUKTUR

APLIKASI
1. Pengembangan aplikasi *training management*
2. *Dashboard Management*

HP *group single platform* aplikasi

INFRASTRUCTURE

APPLICATION
1. Development of training management application
2. Dashboard Management

HP Group single platform application

Pencapaian Tahun 2021

Pada tahun 2021, Divisi TI telah melakukan beberapa program pengembangan aplikasi Teknologi informasi di lingkungan Perusahaan yang terdiri dari:

1. **Pengembangan Aplikasi Manajemen Kontrak**
   Aplikasi Manajemen Kontrak berfungsi untuk mendata kontrak yang dibuat oleh PT Haleyora Power dan PT PLN (Persero). Dimana aplikasi ini akan membantu Divisi Perencanaan dan perusahaan memantau kontrak yang sedang berjalan, nominal tiap kontrak, dan kebutuhan pada kontrak tersebut.

2. **Pengembangan Modul Si-Aset**
   Permohonan Alat Kerja
   Aplikasi Permohonan Alat Kerja berfungsi untuk mendata permohonan alat kerja dari unit terkecil PT Haleyora Power dengan sistem *approval* dan pemenuhan alat kerja secara bertingkat serhingga permohonan dapat terkontrol dan segera terpenuhi.

3. **Pengembangan Modul *Upload Download* Dokumen Setper**
   Aplikasi *Upload Download* Dokumen Setper, dokumen Setper berfungsi sebagai media penyimpanan *softcopy* dokumen Divisi Setper. Informasi dapat di-*download* sesuai dengan hak akses kepada *user* sesuai yang telah diatur oleh divisi terkait.

4. **Pengembangan Aplikasi *Budgeting***
   Aplikasi *Budgeting* berfungsi untuk merekam seluruh informasi *budgeting* yang tertuang pada RKAP. Aplikasi ini terintegrasi mulai dari penyusunan RKAP, penerbitan SKKO/SKKI, integrasi dengan *system E-Procurement*, hingga pada proses penyerapan anggaran (Realisasi).

5. **Pengembangan Aplikasi ITN (*Individual Training Need*)**

   Aplikasi ITN berfungsi untuk mendata kebutuhan pelatihan untuk pegawai PT Haleyora Power. Dimana aplikasi ini memuat data pegawai, jenis, waktu, dan biaya pelatihan. Saat ini aplikasi sudah mencapai tahap UAT oleh *user*, yaitu divisi HCM.

Achievements in 2021

In 2021, the IT Division has carried out several information technology application development programs within the Company, which consist of:

1. **Contract Management Application Development**
   The Contract Management application functions to record contracts made by PT Haleyora Power and PT PLN (Persero). Where this application will help the Planning Division and the company monitor ongoing contracts, the nominal of each contract, and the requirements for the contract.

2. **Si-Asset Module Development**
   Application for Work Tools
   The Work Tool Application Application functions to record applications for work tools from the smallest unit of PT Haleyora Power with an approval system and multilevel fulfillment of work tools so that applications can be controlled and immediately fulfilled.

3. **Module Development Upload Download Document Setper**
   Application Upload and Download Setper Documents, Setper documents serve as storage media for softcopy documents of the Setper Division. Information can be downloaded in accordance with the user's access rights as regulated by the relevant division.

4. **Budgeting Application Development**
   The Budgeting application functions to record all budgeting information contained in the RKAP. This application is integrated starting from the preparation of the RKAP, issuance of SKKO/SKKI, integration with the E-Procurement system, to the budget absorption process (Realization).

5. **ITN Application Development (Individual Training Need)**
   The ITN application serves to record the training needs for employees of PT Haleyora Power. Where this application contains employee data, type, time, and cost of training. Currently the application has reached the UAT stage by the user, namely the HCM division.

6. **Pengembangan Modul *Upload Download* Dokumen Legal**
   Aplikasi *Upload Download* Dokumen Legal berfungsi sebagai media penyimpanan *softcopy* dokumen bidang Legal. Informasi dapat di-*download* sesuai dengan hak akses kepada *user* sesuai yang telah diatur oleh divisi terkait.

7. **Pengembangan Aplikasi *Risk Management* (ERM)**
   Aplikasi *Risk Management* berfungsi untuk mendata *risk register* yang ada pada PT Haleyora Power. Dimana hal ini digunakan untuk mengidentifikasi risiko-risko yang ada pada *project* ataupun dalam organisasi. Sehingga *management* dapat mengatasi *issue-issue* yang berpotensial mengganggu kinerja perusahaan.

8. **Pengembangan Modul Satgas Covid-19**
   Aplikasi Satgas Covid-19 berfungsi untuk mendata sebaran pandemic Covid-19 di lingkungan PT Haleyora Power, dengan aplikasi ini dapat dimonitor tenaga kerja yang terkena dampak Covid-19 serta penanganan yang sudah dilakukan.

9. **Pengembangan *Dashboard***
   Dashboard pada PT Haleyora Power dibuat menggunakan Microsoft PowerBI. Dimana data-data yang ada pada aplikasi HOMe, ListriQu maupun data pada proses bisnis yang belum terdigitalisasi di perusahaan. *Dashboard* ini memudahkan *user* untuk memantau pekerjaan dan pencapaian, dan juga memudahkan *management* untuk mengambil keputusan berdasarkan data dan *trend* yang ada. *Dashboard Beyond* kWH dan HOMe sebagai berikut:
   - *Dashboard* ListriQu sudah terimplementasi 100% pada untuk Regional JAMALI dan SUMKAL.
   - *Dashboard* Q-Meter sudah terimplementasi 100% untuk Regional JAMALI.
   - *Dashboard* Iconnet sudah terimplementasi 100% seluruh wilayah layanan *Region* Haleyora Power.
   - *Dashboard* HOMe SiAset *Shifting* dan Alat Kerja sudah terimplementasi.

10. **ListriQu**
    Beberapa Realisasi Program ListriQu pada TW IV/2021 yaitu meliputi:
    - Implementasi ListriQu
      a. Regional JAMALI 100% UP3 terimplementasi dan pada 25 Juni 2021 Layanan ListriQu 100% terintegrasi dengan PLN *Mobile*

6. **Module Development Upload Download Legal Documents**
   The Legal Document Upload Download application functions as a storage medium for softcopy documents in the Legal field. Information can be downloaded in accordance with the user's access rights as regulated by the relevant division.

7. **Risk Management (ERM) Application Development**
   The Risk Management application functions to record the existing risk registers at PT Haleyora Power. Where it is used to identify the risks that exist in the project or within the organization. So that management can overcome issues that have the potential to disrupt the company's performance.

8. **Covid-19 Task Force Module Development**
   The Covid-19 Task Force application functions to record the spread of the Covid-19 pandemic in the PT Haleyora Power environment, with this application it is possible to monitor workers affected by Covid-19 and the handling that has been carried out.

9. **Dashboard Development**
   The dashboard on PT Haleyora Power was created using Microsoft PowerBI. Where is the data in the HOMe, ListriQu application and data on business processes that have not been digitized in the company. This dashboard makes it easy for users to monitor work and achievements, and also makes it easier for management to make decisions based on existing data and trends. The Beyond kWH and HOMe dashboards are as follows:
   - The ListriQu dashboard has been implemented 100% for JAMALI and SUMKAL Regions.
   - Q-Meter Dashboard has been implemented 100% for JAMALI Regional.
   - The Iconnet dashboard has been implemented 100% in all service areas of the Haleyora Power Region.
   - The SiAset Shifting and Work Tools HOMe Dashboard has been implemented.

10. **ListriQu**
    Some of the realizations of the ListriQu Program in QIV/2021 include:
    - ListriQu implementation
      a. Regional JAMALI 100% UP3 implemented and on June 25, 2021 the ListriQu Service is 100% integrated with PLN Mobile

b. Regional Sumatra 100% terimplementasi di UP3 pada September 2021
c. Regional Kaltimra dan Kalbar 100% UP3 terimplementasi dan terintegrasi dengan PLN *Mobile*
d. Regional Kaltimra dan Kalbar 100% UP3 terimplementasi dan terintegrasi dengan PLN *Mobile*
e. Regional Kaltelseng 100% UP3 terimplementasi dan pada September dijadwalkan 100% terintegrasi dengan PLN *Mobile*
f. Regional NTB 100% UP3 terimplementasi dan 100% terintegrasi dengan PLN *Mobile*

- *Development* ListriQu v4
  a. UI/UX ListriQu
     New design ListriQu Petugas dan Pelanggan sudah dibuat
  b. ListriQu Petugas
     Development ListriQu v4 Petugas 100%, *Released* Oktober 2021
  c. ListriQu Pelanggan
     On Development, progress 90%, target W3 Januari 2022
  d. ListriQu Web
     Released, progress 100%, W2 Januari 2021
  e. ListriQu E-Commerce
     Released, progress 100%, W2 Januari 2021
  f. ListriQu iOS version
     Released, progress 100%, W2 Januari 2021
  g. Modul Pemeliharaan – *On Progress* (Target Februari 2022)
  h. Modul Instalasi Listrik – *On Progress* (Target Maret 2022)
- Program Integrasi ListriQu dengan PLN *Mobile*, CC123/ APKT, Si UjangGatrik
  a. CR ListriQu (Si Ujang Gatrik/PLN *Mobile*)
     Integrasi ListriQu dengan Si Ujang Gatrik dan PLN *Mobile*
  b. CR ListriQu (PLN *Mobile*/iWoods)
     Integrasi ListriQu dengan aplikasi iWoods dan PLN *Mobile* untuk EV *Charging*
  c. CR ListriQu (PLN *Mobile*)
     Tracking Crew, Chatting – On Progress (W3 Februari 2022)

b. Sumatra Region 100% implemented in UP3 in September 2021
c. Regional Kaltimra and West Kalimantan 100% UP3 implemented and integrated with PLN Mobile
d. Regional Kaltimra and West Kalimantan 100% UP3 implemented and integrated with PLN Mobile
e. Regional Kaltelseng 100% UP3 implemented and in September scheduled to be 100% integrated with PLN Mobile
f. Regional NTB 100% UP3 implemented and 100% integrated with PLN Mobile

- Development ListriQu v4
  a. UI/UX ListriQu
     New design Electricity Officer and Customer has been made
  b. ListriQu Officer
     Development ListriQu v4 Officer 100%, Released October 2021
  c. ListriQu Customer
     On Development, 90% progress, target W3 January 2022
  d. ListriQu Web
     Released, progress 100%, W2 January 2021
  e. ListriQu E-Commerce
     Released, progress 100%, W2 January 2021
  f. ListriQu iOS version
     Released, progress 100%, W2 January 2021
  g. Maintenance Module – On Progress (Target February 2022)
  h. Electrical Installation Module – On Progress (Target March 2022)
- ListriQu Integration Program with PLN Mobile, CC123/ APKT, Si UjangGatrik
  a. CR ListriQu (Si Ujang Gatrik/PLN Mobile)
     Integration of ListriQu with Si Ujang Gatrik and PLN Mobile
  b. CR ListriQu (PLN Mobile/iWoods)
     ListriQu integration with iWoods and PLN Mobile applications for EV Charging
  c. CR ListriQu (PLN Mobile)
     Tracking Crew, Chatting – On Progress (W3 February 2022)

Rencana Tahun 2022

Beberapa rencana Perusahaan untuk tahun mendatang antara lain adalah sebagai berikut:

- Pengembangan ListriQu Pelanggan
- Pengembangan Modul Pemeliharaan
- Pengembangan Modul Instalasi Listrik
- Pengembangan CR ListriQu (PLN *Mobile*) *Tracking Crew, Chatting*

Plan in 2022

Some of the Company's plans for the coming year are as follows:

- ListriQu Customer Development
- Maintenance Module Development
- Electrical Installation module Development
- CR ListriQu (PLN Mobile) Tracking Crew, Chatting

6 TATA KELOLA PERUSAHAAN
Corporate Governance

KOMITMEN DAN KEBIJAKAN PERUSAHAAN DALAM MENERAPKAN GCG

Commitments and Policies of the Company in Implementing GCG

Penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik atau *good corporate governance* ("GCG") merupakan aspek penting dalam rangka meningkatkan dan memaksimalkan nilai perusahaan, mendorong pengelolaan Perusahaan yang profesional, transparan, dan efisien guna memenuhi kewajiban secara bertanggung jawab kepada Pemegang Saham, mitra bisnis, serta masyarakat pada umumnya. Oleh karenanya Perusahaan berkomitmen untuk senantiasa meningkatkan penerapan prinsip-prinsip GCG dalam setiap kegiatan operasional agar dapat menguatkan posisi Perusahaan didalam persaingan global serta pertumbuhan bisnis berkelanjutan.

The implementation of the good corporate governance ("GCG") principles is an important aspect in order to increase and maximize the value of the company, encourage professional, transparent, and efficient management of the Company in order to fulfill obligations responsibly to Shareholders, partners business, and society in general. Therefore, the Company is committed to continuously improving the implementation of GCG principles in every operational activity in order to strengthen the Company's position in global competition and sustainable business growth.

DASAR PENERAPAN GCG

Basis of GCG Implementation

Pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan yang Baik di Perseroan mengacu kepada beberapa aturan formal yang menjadi landasan bagi Perusahaan dalam penerapan GCG, yaitu:

1. Undang Undang Republik Indonesia, di antaranya adalah:
   a. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tanggal 19 Juni 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;
   b. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tanggal 16 Agustus 2007 tentang Perseroan Terbatas;
   c. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tanggal 30 April 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
2. Peraturan Pemerintah, di antaranya adalah:
   Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1998 tanggal 17 Januari 1998 tentang Perusahaan Perseroan (Persero) dan Perubahannya Nomor 45 Tahun 2001 tanggal 5 Juni 2001.
3. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara, di antaranya adalah:
   a. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-01/MBU/2011 tanggal 01 Agustus 2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara dan Perubahannya Nomor: PER-09/MBU/2012 tanggal 6 Juli 2012.
   b. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-12/MBU/2012 tanggal 24 Agustus 2012 tentang Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara.

The term "Good Corporate Governance" refers to a set of formal standards that serve as the foundation for the Company's application of GCG, specifically:

1. Indonesian legislation, including:
   a. Law No.19 of 2003, dated June 19, 2003, on State-Owned Enterprises;
   b. Limited Liability Company Law, No.40 of 2007, enacted on August 16, 2007;
   c. Public Information Disclosure Law No.14 of 2008, enacted on April 30, 2008.
2. Government Regulations, including:
   Government Regulation No. 12 of 1998, dated January 17, 1998, and its Amendment No. 45 of 2001, dated June 5, 2001, regulating Limited Liability Companies (Persero).
3. Regulations promulgated by the Minister of State-Owned Enterprises, which include the following:
   a. Regulation No.PER-01/MBU/2011 of the Minister of State for State-Owned Enterprises dated August 1, 2011 concerning the Implementation of Good Corporate Governance in State-Owned Enterprises and its Amendment No. PER-09/MBU/2012 dated July 6, 2012.
   b. Regulation No.PER-12/MBU/2012 of the Minister of State for State-Owned Enterprises dated August 24, 2012 concerning Supporting Organs of Board of Commissioners/Supervisory Board of State-Owned Enterprises.

c. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-12/MBU/11/2020 tanggal 25 November 2020, tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-04/MBU/2014 Tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara.

c. Regulation No. PER-12/MBU/11/2020 of the Minister of State-Owned Enterprises dated November 25, 2020, relating to the Fifth Amendment to Regulation No. PER-04/MBU/2014 of the Minister of State-Owned Enterprises relating to Guidelines for Determining the Income of Directors, Board of Commissioners, and Board of Directors State-Owned Enterprise Supervisor.

TUJUAN PENERAPAN GCG
Objectives of GCG Implementation

1. Memberikan keyakinan kepada Pemegang Saham, bahwa Perusahaan dikelola secara baik dan benar dengan tujuan agar memberikan tingkat pengembalian yang wajar dan bernilai tinggi.
2. Mendorong pencapaian visi dan misi Perusahaan.
3. Mendorong dan mendukung pengembangan, pengelolaan sumber daya dan pengelolaan risiko Perusahaan secara lebih berhati-hati (*prudent*) dan bertanggung jawab sejalan dengan prinsip-prinsip GCG.
4. Menciptakan nilai tambah bagi semua pihak.
5. Mendorong terciptanya budaya kerja Perusahaan ke arah yang lebih baik dengan penuh kebersamaan.
6. Mencegah terjadinya penyimpangan di dalam pengelolaan Perusahaan.

1. Instilling confidence in Shareholders that the Company is being managed appropriately and correctly with the objective of generating a fair rate of return and a high return on investment.
2. Promoting the Company's vision and purpose.
3. Encouraging and supporting the Company's cautious and responsible growth, resource management, and risk management in accordance with GCG principles.
4. Adding value to all parties.
5. Encouraging the development of the Company's work culture in a positive direction via collaboration.
6. Preventing anomalies in the Company's management.

PRINSIP GCG
GCG Principles

Dalam mewujudkan Visi dan menjalankan Misi, Perusahaan bertekad kuat untuk menerapkan lima prinsip dasar GCG yang diatur dalam Peraturan Menteri BUMN No. PER-01/MBU.2011 tanggal 1 Agustus 2011 dan No. PER-09/MBU/2012 tanggal 6 Juli 2012, serta dirilis dalam Pedoman Umum *Good Corporate Governance* (GCG) yang diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG), yakni:

1. Transparansi
2. Akuntabilitas
3. Pertanggungjawaban
4. Independensi
5. Kewajaran

In achieving the Vision and fulfilling the Mission, the Company is committed to adhering to the five fundamental principles of GCG as outlined in the Minister of SOEs Regulations No. PER-01/MBU.2011 dated August 1, 2011 and No. PER-09/MBU/2012 dated July 6, 2012, as well as the General Guidelines for Good Corporate Governance (GCG) issued by the National Committee on Governance, which are:

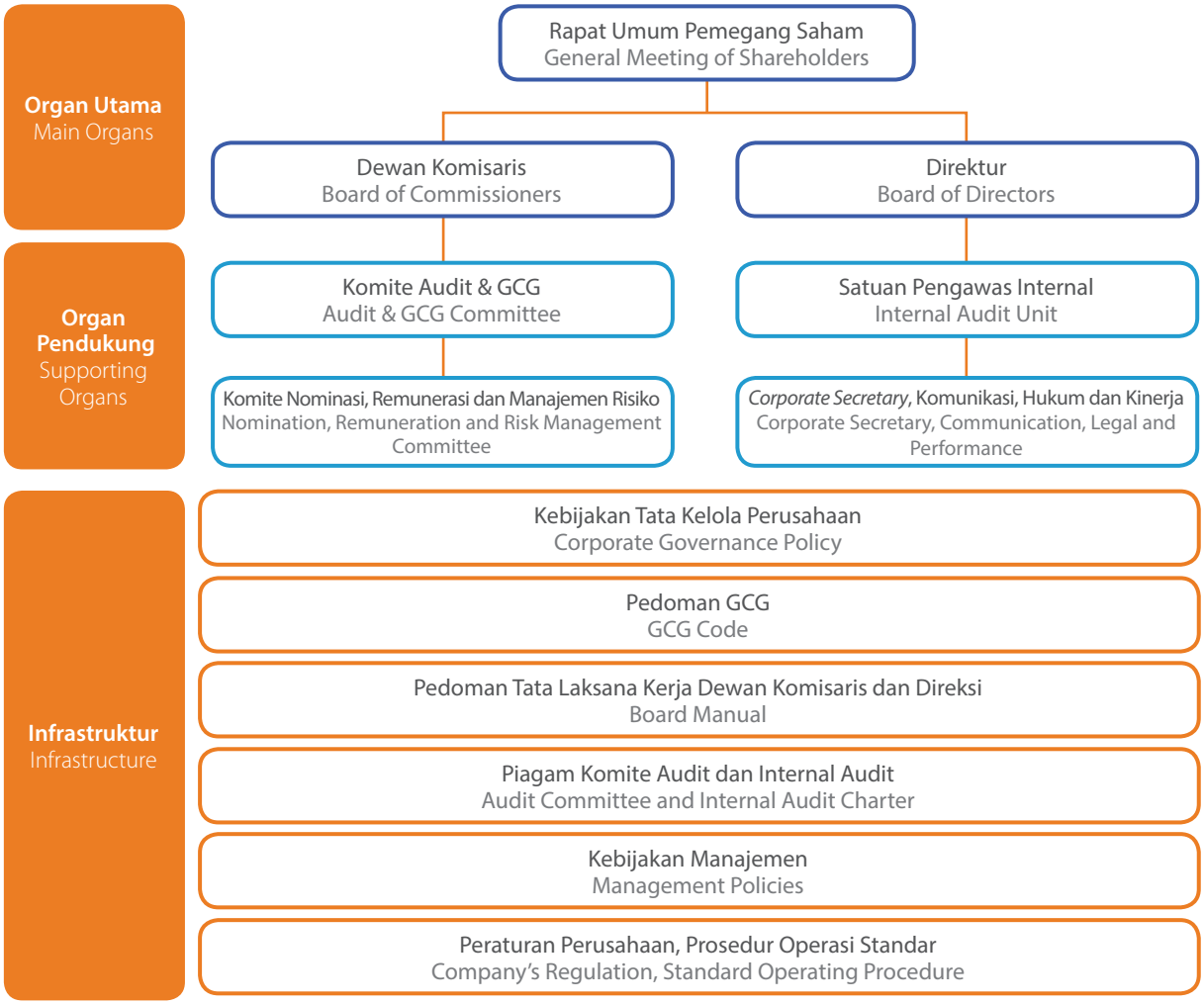
1. Transparency
2. Accountability
3. Responsibility
4. Independency
5. Fairness

Prinsip Principle	**Deskripsi** Description	**Penerapan** Implementation
Transparansi Transparency	Pengungkapan informasi Perusahaan dan fakta material secara tepat waktu, jelas, akurat dan dapat diakses oleh pemegang saham. The disclosure of Company Information and material facts in timely, clear, accurate and accessible manners to the shareholders.	Pengungkapan informasi oleh Perseroan dilakukan secara jelas dan tepat waktu, serta dapat diakses dengan mudah oleh seluruh pemangku kepentingan sebagaimana diatur dalam perundang-undangan yang berlaku. Information disclosure by the Company is conducted in a clear and timely manner, as well as can be accessed easily by all stakeholders as stipulated in the prevailing laws and regulations.
Akuntabilitas Accountability	Menetapkan fungsi, struktur, sistem, dan pelaksanaan pertanggungjawaban organ Perusahaan sehingga dapat berjalan secara efektif. Set function, structure, systems and implementation of the Company organ's responsibility can be implemented effectively.	Prinsip ini mengedepankan kejelasan fungsi, tugas, dan tanggung jawab dari masing-masing organ Perseroan demi tercapainya visi, misi, tujuan, dan kepentingan Perseroan. This principle emphasizes the clarity of functions, duties, and responsibilities of each organ of the Company to achieve vision, mission, objectives, and interests of the Company.
Tanggung Jawab Responsibility	Kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku termasuk dengan tanggung jawab sosial perusahaan. Conformity of the company's management to healthy corporation principles and laws and regulations in force, including corporate social responsibility.	Pelaksanaan kegiatan operasional bisnis wajib mematuhi peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku di Indonesia. Implementation of business operations shall conform to laws and regulations and applicable regulations in Indonesia.
Independensi Independency	Perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip korporasi yang sehat. The Company is managed professionally without any conflict of interest and influence from any party against the applicable laws and regulations and healthy corporate principles.	Dalam mengelola bisnisnya, Perseroan menjunjung tinggi sikap obyektif dan terbebas dari pengaruh atau tekanan pihak manapun yang dapat mempengaruhi jalannya operasional. In managing its business, the Company always being objective and free from influence or pressure from any party that could affect operations.
Kewajaran Fairness	Perlakuan yang adil dan setara di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku. Equal and fair treatment in fulfilling stakeholders' rights arising from the agreement and prevailing laws and regulations.	Perseroan menerapkan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan. The Company applies equality and justice principles in fulfilling the rights of stakeholders that arise based on agreements and applicable laws and regulations.

STRUKTUR DAN MEKANISME GCG
GCG Structure and Mechanism

GCG merupakan sistem sekaligus struktur dalam rangka memberi keyakinan kepada seluruh *stakeholders* bahwa perusahaan dikelola dan dikendalikan untuk melindungi kepentingan *stakeholders* sejalan dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsipnya.

GCG is both a system and a structure designed to instill trust in all stakeholders that the business is managed and regulated in accordance with applicable laws and regulations and its principles.



Struktur GCG

Struktur Tata Kelola Perusahaan yang Baik sebagaimana diatur dalam UU No.40 Tahun 2007, tergambarkan pada Organ Utama Perseroan, yaitu:

- Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)
  Organ Perusahaan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas Nomor 40 Tahun 2007 dan/atau Anggaran Dasar.

GCG Structure

Sufficient Corporate Governance The structure as defined in Law No.40 of 2007 is described in the Company's Main Organs, namely:

- General Meeting of Shareholders (GMS)
  The Company's organs that exercise authority not delegated to the Board of Directors or the Board of Commissioners within the limits specified in the Limited Liability Company Law Number 40 of 2007 and/or the Articles of Association.

- Dewan Komisaris
  Organ Perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan atau khusus sesuai dengan Anggaran Dasar serta memberikan nasihat kepada Direksi.
- Direksi
  Organ Perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.

Selain organ utama Perusahaan, HP juga memiliki organ-organ pendukung yang membantu Dewan Komisaris dan Direksi dalam mengawasi dan menjalankan kegiatan operasional Perusahaan untuk mencapai visi dan misi.

Organ Pendukung Dewan Komisaris:

1. Sekretaris Dewan Komisaris
2. Komite Audit & GCG
3. Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko

Organ Pendukung Direksi:
1. *Executive Vice President* (EVP)
2. Sekretaris Perusahaan
3. Satuan Pengawasan Intern

- Board of Commissioners
  An organ of the company charged for carrying out general and/or specialised monitoring in line with the Articles of Association and advising the Board of Directors.
- Board of Directors
  The Company organ that is authorised and completely responsible for managing the Company for the benefit of the Company, in line with the Company's goals and objectives, and representing the Company both within and outside the court, in accordance with the Articles of Association.

Along with its primary organs, HP has supporting organs that help the Board of Commissioners and the Board of Directors in overseeing and carrying out the Company's operational operations in order to accomplish the vision and purpose.

The Board of Commissioners' Supporting Organs include the following:
1. Board of Commissioners' Secretary
2. Audit & GCG Committee
3. Nomination, Remuneration and Risk Management Committee

The Board of Directors' Supporting Organs are as follows:
1. Executie Vice President (EVP)
2. Corporate Secretary
3. Internal Audit

Mekanisme GCG

Keberhasilan dalam menerapkan GCG di dalam Perusahaan sangat bergantung kepada hubungan antar organ Perusahaan di mana berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dengan tegas telah memisahkan tugas dan wewenang Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Dewan Komisaris. Ketiga organ Perusahaan tersebut selalu berhubungan atas dasar prinsip-prinsip kebersamaan dan rasa saling menghargai, menghormati fungsi dan peranan masing-masing dibantu oleh organ-organ pendukung dan bertindak demi kepentingan Perusahaan. Setiap keputusan dan tindakan yang dijalankan dilandasi oleh itikad baik, nilai moral dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang dimiliki oleh Perusahaan dengan kesadaran akan adanya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap *stakeholders* maupun kelestarian lingkungan di sekitar Perusahaan.

GCG Mechanism

The success of GCG implementation within the Company is highly dependent on the relationship between the Company's organs, which have clearly separated the duties and authorities of the General Meeting of Shareholders (GMS), the Board of Directors, and the Board of Commissioners in accordance with applicable laws and regulations. The Company's three organs are constantly linked on the basis of cooperation and mutual respect, adhering to their individual duties and roles, supported by supporting organs, and working in the Company's best interests. Every decision and action made by the Company is based on good faith, moral principles, and compliance with applicable laws, regulations, and policies, as well as an understanding of the Company's corporate social responsibility to stakeholders and environmental sustainability.

SOFT STRUCTURE GCG
GCG Soft Structure

Dalam rangka meningkatkan kualitas implementasi GCG, Perusahaan telah memiliki perangkat pedoman GCG, kebijakan serta prosedur proses bisnis terkait GCG (GCG *soft structure*) sebagai panduan bagi seluruh insan Perusahaan dalam menerapkan praktik GCG terbaik di setiap aktivitas bisnis Perusahaan antara lain:

1. Pedoman GCG (GCG *Code*) yang dikeluarkan pada bulan September 2016;
2. Pedoman Perilaku/*Code of Conduct* (CoC) yang dikeluarkan pada bulan September 2016;
3. Pedoman Tata Laksana Kerja Dewan Komisaris dan Direksi (*Board Manual*) yang dikeluarkan pada bulan April 2022;
4. Keputusan Direksi No.170.K/DIR-HP/2014 tanggal 1 Desember 2014 tentang Kebijakan Sistem Pengendalian Internal di Lingkungan PT Haleyora Power;
5. Keputusan Direksi No.171.K/DIR-HP/2014 tanggal 1 Desember 2014 tentang Pedoman Pengawasan Internal PT Haleyora Power;
6. Peraturan Direksi No.001.P/DIR-HP/2017 tentang Pedoman Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) di Lingkungan PT Haleyora Power;
7. Peraturan Direksi No.0003.P/DIR-HP/2017 tentang Pedoman Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan PT Haleyora Power;
8. Peraturan Direksi No.0015.P/DIR-HP/2016 tanggal 11 Mei 2016 tentang Penerapan Manajemen Risiko di Lingkungan PT Haleyora Power;
9. Peraturan Direksi No.0141.P/DIR-HP/2017 tanggal 29 Agustus 2017 tentang Pedoman *Safety, Integrity* dan *Quality* di Lingkungan PT Haleyora Power;
10. Keputusan Direksi No.0016/DIR-HP/2016 tanggal 25 Mei 2016 tentang Pedoman Pengadaan Barang dan Jasa PT Haleyora Power dan Edaran Direksi No.0001.E/DIRHP/2016 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Barang/Jasa PT Haleyora Power;
11. Keputusan Direksi No.0031.K/DIR-HP/2016 tanggal 16 September 2016 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelayanan, Pengungkapan dan Keterbukaan Informasi Publik di Lingkungan PT Haleyora Power;
12. Peraturan Perusahaan PT Haleyora Power No.KEP.646/PHIJSKPK/PP/V/2018 tanggal 24 Maret 2018 edisi 2018-2020;
13. Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) berdasarkan Surat Edaran Direksi No.001.E/DIR-HP/2018 Tentang Sistem Pelaporan Pelanggaran/*Whistleblowing System*;

In order to improve the quality of GCG implementation, the Company already has a set of GCG guidelines, policies and business process procedures related to GCG (GCG soft structure) as a guide for all Company personnel in implementing the best GCG practices in each of the Company's business activities, including:

1. GCG Guidelines (GCG Code) issued in September 2016;
2. Code of Conduct (CoC) issued in September 2016;
3. The Board Manual of the Board of Commissioners and Board of Directors issued in April 2022;
4. Decision of the Board of Directors No.170.K/DIR-HP/2014 dated December 1, 2014 concerning Policy of Internal Control in PT Haleyora Power;
5. Decision of the Board of Directors No.171.K/DIR-HP/2014 dated December 1, 2014 concerning Guidelines for Internal Control of PT Haleyora Power;
6. Board of Directors Regulation No.001.P/DIR-HP/2017 concerning Guidelines for Reporting on State Administrators Wealth (LHKPN) within PT Haleyora Power;
7. Board of Directors Regulation No.0003.P/DIR-HP/2017 concerning Guidelines for Gratification Control in PT Haleyora Power;
8. Board of Directors Regulation No.0015.P/DIR-HP/2016 dated May 11, 2016 concerning the Implementation of Risk Management in PT Haleyora Power;
9. Board of Directors Regulation No.0141.P/DIR-HP/2017 dated August 29, 2017 concerning Guidelines for Safety, Integrity and Quality in the PT Haleyora Power Environment;
10. Decision of the Board of Directors No.0016/DIR-HP/2016 dated May 25, 2016 concerning Guidelines for the Procurement of Goods and Services for PT Haleyora Power and Circular of the Board of Directors No.0001.E/DIRHP/2016 concerning Technical Guidelines for the Procurement of Goods/Services for PT Haleyora Power;
11. Decision of the Board of Directors No.0031.K/DIR-HP/2016 dated September 16, 2016 concerning Guidelines for Service Implementation, Disclosure and Disclosure of Public Information within PT Haleyora Power;
12. PT Haleyora Power Company Regulation No.KEP.646/PHIJSKPK/PP/V/2018 dated December 24, 2018; 2018-2020 edition;
13. Whistleblowing System based on the Circular of the Board of Directors No 001.E/DIR-HP/2018 Regarding the Whistleblowing System.

14. Keputusan Direksi Nomor 0010.P/DIR-HP/2020 tentang Kebijakan *Anti Fraud* di lingkungan Haleyora Power;
15. Keputusan Direksi Nomor 0010.P/DIR-HP/2020 tentang Pengelolaan Konflik Kepentingan di Lingkungan PT Haleyora Power;
16. Keputusan Direksi Nomor 0006.E/DIR/2020 tentang Protokol Pelaksanaan Kerja Tahap Persiapan dan Tahap *New Normal* di Lingkungan PT Haleyora Power;
17. Keputusan Direksi Nomor 0014.P/DIR/2020 tentang Pedoman Umum Penerapan *Three Lines of Defense;*
18. Keputusan Direksi Nomor 0015.P/DIR/2020 tentang Penerapan *Governance, Risk Management, and Compliance* (GRC).

14. Board of Directors Resolution No.0010.P/DIR-HP/2020 on Haleyora Power's Anti Fraud Policy;
15. Board of Directors Resolution No.0010.P/DIR-HP/2020 on Conflicts of Interest at PT Haleyora Power;
16. Resolution No. 0006.E/DIR/2020 of the Board of Directors on the Protocol for the Implementation of the Preparatory Phase and the New Normal Phase in PT Haleyora Power;
17. Board of Directors Resolution No.0014.P/DIR/2020 on General Guidelines for implementing Three Lines of Defense;
18. Board of Directors Resolution No.0015.P/DIR/2020 on Governance, Risk Management, and Compliance (GRC).

PENILAIAN PENERAPAN GCG
Assessment of GCG Implementation

Hasil Penilaian Penerapan GCG Tahun 2021

Secara berkala Perusahaan melaksanakan penilaian penerapan GCG (Penilaian GCG) untuk mengukur tingkat kepatuhan penerapan GCG di Perusahaan dengan mengacu pada Peraturan Menteri BUMN No. PER-01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik pada BUMN dan Keputusan Sekretaris Kementerian BUMN Nomor SK-16/S.MBU/2012 tanggal 6 Juni 2012. Penilaian penerapan GCG Perusahaan pada tahun 2021 dilakukan secara mandiri dimana hasil penilaian GCG akan memberikan gambaran terkini terkait kondisi penerapan GCG di Perusahaan.

Adapun hasil dari asesmen tersebut adalah sebagai berikut:

Assessment Result of GCG Implementation in 2021

The Company conducts periodic GCG implementation assessments (GCG Assessments) to determine the extent to which GCG is being implemented in the Company, in accordance with the Minister of SOEs' Regulation No. PER-01/MBU/2011 dated August 1, 2011 concerning the Implementation of Good Corporate Governance in SOEs and the Secretary of the Ministry of SOEs' Decree No. SK-16/S.MBU/2012 dated June 6, 2012. The evaluation of corporate GCG implementation in 2021 is conducted independently, and the findings of the GCG assessment will give an updated image of the Company's GCG implementation status.

The evaluation produced the following results:

No.	Aspek Governance Governance Aspect	Bobot Weight	Capaian HP HP Achievement		Penjelasan Explanation
			Skor Score	%	
1.	Komitmen terhadap Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik Secara Berkelanjutan Commitment to Sustainable Good Corporate Governance Implementation	7,00	6,474	92,486%	Sangat Baik Excellent

No.	Aspek Governance Governance Aspect	Bobot Weight	Capaian HP HP Achievement		Penjelasan Explanation
			Skor Score	%	
2.	Pemegang Saham dan RUPS Shareholders and GMS	9,00	7,687	85,411%	Sangat Baik Excellent
3.	Dewan Komisaris Board of Commissioners	35,00	31,606	90,303%	Sangat Baik Excellent
4.	Direksi Board of Directors	35,00	31,710	90,600%	Sangat Baik Excellent
5.	Pengungkapan Informasi dan Transparansi Information Disclosure and Transparence	9,00	6,593	73,256%	Cukup Baik Adequate
6.	Aspek Lainnya Other Aspects	5,00	-		
Jumlah Total		**100,00**	**84,070**		**Baik Good**

Keterangan:
0-50: Tidak Baik
50-60: Kurang Baik
60-75: Cukup Baik
75-85: Baik
85-100: Sangat Baik

Note:
0-50: Not Good
50-60: Inadequate
60-75: Adequate
75-85: Good
85-100: Excellent

Rekomendasi 2021dan Tindak Lanjut Hasil Penilaian 2020

Berdasarkan hasil asesmen GCG tahun buku 2021, Perusahaan memperoleh sejumlah rekomendasi yang menjadi *area of improvement* dalam proses peningkatan kualitas penerapan GCG di lingkungan Perusahaan.

Pemegang Saham/RUPS

1. Menetapkan jumlah jabatan rangkap yang boleh dilakukan oleh Direksi namun tidak menimbulkan benturan kepentingan.
2. Menetapkan ketentuan mengenai jumlah maksimum jabatan Dewan Komisaris yang boleh dipegang oleh seorang anggota Dewan Komisaris.
3. Menyusun sistem/pedoman penilaian kinerja Direksi dan Dewan Komisaris secara individu, yang memuat sekurang-kurangnya indikator kinerja utama dan kriteria keberhasilan.
4. Kebijakan Tata Laksana Kerja Dewan Komisaris belum mengatur dalam hal Dewan Komisaris mengambil keputusan yang mengikat di Rapat Direksi secara fisik

Recommendations for 2021 and Follow-Up on the Findings of the 2020 Assessment

The Company received a number of suggestions based on the findings of the GCG evaluation for the 2021 fiscal year, which became areas of focus in the process of enhancing the quality of GCG implementation throughout the Company.

Shareholders/GMS

1. Determine the number of concurrent positions that may be carried out by the Board of Directors but do not cause a conflict of interest.
2. Determine the provisions regarding the maximum number of positions of the Board of Commissioners that may be held by a member of the Board of Commissioners.
3. Develop a system/guideline for evaluating the performance of the Board of Directors and the Board of Commissioners individually, which contains at least the main performance indicators and success criteria.
4. The Board of Commissioners' Work Procedure Policy has not regulated in the event that the Board of Commissioners takes a binding decision at the Board of Directors Meeting

maka keputusan tersebut harus disetujui secara tertulis oleh semua anggota Direksi.

physically, the decision must be approved in writing by all members of the Board of Directors.

Direksi

1. Menetapkan standar waktu tingkat kesegeraan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme pengambilan keputusan atas tindakan perusahaan (*corporate action*) sesuai ketentuan perundang-undangan.
2. Membuat dan menyampaian Capaian Kinerja Individu Direksi kepada Dewan Komisaris.
3. Melaksanakan penerapan/pengembangan TI di perusahaan sesuai dengan *master plan* (Sesuai dengan data ITMP bahwa di tahun 2021 proram DRC (*Dissater recovery centre*) ERP (*Enterprice Resourche Planning*) belum berjalan dikarenakan pembatasan biaya Investasi).
4. Membuat Evaluasi pasca Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan oleh pegawai.
5. Melakukan penetapan kebijakan pedoman akuntansi dan penyusunan laporan keuangan.
6. Membuat kebijakan tentang pengaturan untuk anak perusahaan (*Subsidiary Governance*) / Perusahaan Patungan (pedoman gaji/honorarium, tunjangan, fasilitas Direksi & Dewan Komisaris).
7. Menerbitkan *internal control report*.
8. Menyediakan Kontak pelanggan untuk memudahkan pelanggan menerima umpan balik secara mudah melalui PO BOX, SMS atau *box* keluhan atau media lainnya secara real time.
9. Melakukan pengangkatan KSPI dengan sebelumnya mendapat persetujuan dari Dewan Komisaris.
10. Melakukan penilaian atas jaminan kualitas SPI.

Board of Directors

1. Setting a time standard for the level of urgency for decision making in the decision-making mechanism for corporate actions in accordance with the provisions of the legislation.
2. Create and deliver the Board of Directors' Individual Performance Achievements to the Board of Commissioners.
3. Implementing IT implementation/development in the company in accordance with the master plan (In accordance with ITMP data that in 2021 the ERP (Enterprice Resource Planning) DRC (Dissater recovery center) program has not run due to investment cost restrictions).
4. Make a post-Evaluation of Education and Training conducted by employees.
5. To determine the policy of accounting guidelines and the preparation of financial statements.
6. Make policies regarding arrangements for subsidiaries (Subsidiary Governance) / Joint Ventures (salary/ honorarium guidelines, allowances, facilities for the Board of Directors & Board of Commissioners).
7. Publish internal control reports.
8. Provide customer contact to make it easier for customers to receive feedback easily via PO BOX, SMS or complaint box or other media in real time.
9. Appointment of KSPI with prior approval from the Board of Commissioners.
10. Conduct an assessment of the quality assurance of SPI.

Sekretaris Perusahaan

1. Ikut serta dalam kegiatan *award* terkait tanggung jawab sosial perusahaan (CSR *Award*) atau sejenisnya yang dapat meningkatkan reputasi perusahaan (*Corporate Image*) di kalangan *stakeholders*.

Corporate Secretary

1. Participate in award activities related to corporate social responsibility (CSR Award) or the like that can improve the company's reputation (Corporate Image) among stakeholders.

Penilaian Pihak Eksternal

Penilaian dilakukan oleh pihak eksternal yang independen dua tahun sekali dan di antara periode tersebut Perusahaan melakukan penilaian mandiri (*self-assessment*). Pada tahun 2021, Perusahaan melakukan penilaian secara mandiri dengan tim yang telah ditunjuk oleh Perusahaan dengan penjelasan sebagaimana di atas.

External Assessor

The assessment is carried out by an independent external party every two years and in between that period the Company conducts a self-assessment. In 2021, the Company will conduct an independent assessment with a team appointed by the Company with the explanation as above.

PENINGKATAN KUALITAS GCG
GCG quality improvement

Upaya meningkatkan kualitas GCG antara lain dilakukan dengan menerbitkan dan melakukan sosialisasi berbagai pedoman dan kebijakan terkait GCG, penegakan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*/COC) yang konsisten, serta melakukan penilaian penerapan GCG oleh pihak independen secara berkala.

To enhance the quality of GCG, different guidelines and rules relating to GCG are issued and disseminated, the Code of Conduct (COC) is consistently enforced, and the implementation of GCG is evaluated on a regular basis by independent parties.

Sosialisasi GCG di Lingkungan Perusahaan

HP senantiasa melakukan kegiatan sosialisasi dalam lingkungan internal dengan menitikberatkan pada pemahaman GCG sehingga timbulnya kesadaran dan kebutuhan untuk menerapkan GCG secara konsisten. Kegiatan sosialisasi yang dilakukan antara lain dengan menerbitkan dan menyebarkan/menginformasikan berbagai pedoman dan kebijakan terkait GCG dan penegakan Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*/COC) yang konsisten.

Dissemination of GCG In the Workplace

HP will continue to conduct dissemination efforts inside the internal environment, concentrating on GCG knowledge, in order to raise awareness and the need to continuously apply GCG. The dissemination efforts include publishing and disseminating/in forming different rules and regulations pertaining to GCG, as well as enforcing the Code of Conduct Consistently (COC).

ROADMAP PENGEMBANGAN GCG
GCG Development ROADMAP

2020

Skor GCG / GCG Score
83,05

Klasifikasi / Classification
Baik / Good

2021

Skor GCG / GCG Score
84,07

Klasifikasi / Classification
Baik / Good

2022

Skor GCG / GCG Score
85,05

Klasifikasi / Classification
Sangat Baik / Excellent

2023

Skor GCG / GCG Score
86,05

Klasifikasi / Classification
Sangat Baik / Excellent

INFORMASI PEMEGANG SAHAM UTAMA DAN PENGENDALI
Information of Ultimate and Controlling Shareholders

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau PLN merupakan pemegang saham utama PT Haleyora Power dengan kepemilikan saham sebesar 99,99%. Informasi singkat mengenai pemegang saham utama dapat dilihat pada bab Profil Perusahaan dalam buku Laporan Tahunan ini.

PT Haleyora Power is owned by PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) or PLN, which owns 99.99% of the company. In this Annual Report's Company Profile chapter, you'll find some basic information on the ultimate shareholders.

RAPAT UMUM PEMEGANG SAHAM
General Meeting of Shareholders

Rapat Umum Pemegang Saham ("RUPS") adalah organ Perusahaan yang memiliki wewenang yang tidak diberikan kepada Dewan Komisaris atau Direksi dalam batas yang ditentukan dalam Anggaran Dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Within the limitations stated in the Articles of Association and existing laws and regulations, the General Meeting of Shareholders ("GMS") is an organ of the Company with power not given to the Board of Commissioners or the Board of Directors.

Jenis RUPS

Berdasarkan ketentuan UUPT dan Anggaran Dasar Perusahaan, RUPS terdiri dari:

1. RUPS Tahunan, yaitu RUPS yang bersifat rutin diselenggarakan tiap tahun, yang terdiri dari RUPS Tahunan tentang Persetujuan Laporan Tahunan dan Pengesahan Laporan Keuangan, serta RUPS Tahunan tentang Pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan.
2. RUPS Luar Biasa (RUPSLB), yaitu RUPS yang diadakan sewaktu-waktu apabila dipandang terdapat hal-hal tertentu yang memerlukan pembahasan dan pengambilan keputusan yang sifatnya mendesak dan signifikan.

Sebagaimana disebutkan dalam pasal 91 UUPT, Pemegang Saham juga dapat mengambil keputusan di luar RUPS ("Keputusan RUPS Sirkuler") yang mempunyai kekuatan hukum mengikat yang sama dengan RUPS secara fisik. Keputusan RUPS Sirkuler berkekuatan hukum setara keputusan RUPS dengan syarat semua pemegang saham dengan hak suara menyetujui secara tertulis dengan menandatangani keputusan tersebut.

Type of GMS

Based on the provisions of the Company Law and the Company's Articles of Association, the GMS consists of:

1. Annual GMS, which is a GMS that is held every year and consists of the Annual GMS concerning the Approval of the Annual Report and Ratification of the Financial Statements, as well as the Annual GMS concerning the Ratification of the Company's Work Plan and Budget, according to the provisions of the Company Law and the Company's Articles of Association.
2. Extraordinary GMS (EGMS), which is a GMS that may be convened at any moment if it is determined that specific issues need immediate and substantial debate and resolution.

Shareholders may make choices outside the GMS ("Circular GMS Decisions") that have the same legal power as the GMS physically, as indicated in article 91 of the Company Law. Circular GMS decisions have the same legal force as GMS resolutions if all shareholders with voting rights agree to the decision in writing by signing it.

Wewenang RUPS

Wewenang RUPS di antaranya adalah mengangkat dan memberhentikan Direktur dan Komisaris, memutuskan pembagian tugas dan wewenang pengurusan di antara Direktur, meminta pertanggungjawaban Dewan Komisaris dan Direksi atas pengelolaan Perusahaan, merubah permodalan, mengubah Anggaran Dasar, merencanakan penggunaan laba, penggabungan, peleburan, pengambilalihan dan pembubaran Perusahaan, serta pembentukan anak perusahaan.

Authorities of GMS

The GMS has the authority to appoint and dismiss Directors and Commissioners, to decide on the division of tasks and management authority among the Directors, to hold the Board of Commissioners and Directors accountable for the Company's management, to change capital, to change the Articles of Association, to plan the use of profits, to merge, consolidate, takeover, and dissolve the company, the creation of subsidiaries as well as the company.

Hak dan Tanggung Jawab Pemegang Saham

Pemegang Saham adalah individu atau badan hukum yang secara sah memiliki saham Perusahaan yang memiliki hak dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan Anggaran Dasar Perusahaan. Pemegang saham tidak melakukan intervensi terhadap fungsi, tugas, dan wewenang Dewan Komisaris dan Direksi namun memiliki kepentingan terhadap peningkatan keuntungan Perusahaan, peningkatan nilai Perusahaan dan bagaimana Perusahaan dikelola.

Pemegang Saham melalui RUPS memiliki tanggung jawab untuk memberikan persetujuan dan mengesahkan RKAP serta memberikan persetujuan atas Laporan Tahunan dan mengesahkan Laporan Keuangan, Laporan Kinerja dan Laporan Pengawasan Dewan Komisaris.

Rights and Responsibilities of Shareholders

Individuals or legal entities that legally own the Company's shares have rights and obligations that are governed by laws and regulations as well as the Company's Articles of Association. Shareholders have an interest in growing the Company's earnings, improving the Company's worth, and how the Company is managed, but they do not interfere in the activities, duties, or powers of the Board of Commissioners and the Board of Directors.

Shareholders have the authority to approve and ratify the RKAP, as well as the Annual Report and the Board of Commissioners' Financial Statements, Performance Reports, and Supervisory Reports, via the GMS.

Pelaksanaan RUPS Tahun 2021

Sepanjang tahun 2021, HP menyelenggarakan 2 (dua) kali RUPS yang dihadiri oleh kuasa dari Pemegang Saham dan seluruh anggota Dewan Komisaris dan Direksi sebagai berikut:

Implementation of GMS in 2021

Throughout 2021, HP held 2 (two) GMS which were attended by the proxies of the Shareholders and all members of the Board of Commissioners and Board of Directors as follows:

RUPS Tanggal 27 Januari 2021 **GMS on January 27, 2021**

No.	Agenda Agenda	Keputusan Resolution
1.	Persetujuan dan Pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Tahun 2021. Approval and Ratification of the Company's Work Plan and Budget (RKAP) 2021.	RUPS menyetujui dan mengesahkan Rencana Kerja dan Anggaran Perseroan tahun 2021. GMS approved and ratified the Company's 2021 Work Plan and Budget.
2.	Persetujuan dan Pengesahan *Key Performance Indicator* (KPI) Tahun 2021. Approval and Ratification of Key Performance Indicators (KPI) in 2021.	RUPS menyetujui dan mengesahkan *Key Performance Indicator* (KPI) Perseroan tahun 2021. GMS approved and ratified the Company's Key Performance Indicators (KPI) for 2021.

RUPS Tanggal 30 Juni 2021 **GMS on June 30, 2021**

No.	Agenda Agenda	Keputusan Resolution
1.	Persetujuan dan pengesahan laporan perseroan tahun buku 2020 termasuk laporan pelaksanaan pengawasan Dewan Komisaris tahun buku 2020 serta pemberian pembebasan tanggungjawab sepenuhnya (*volledig acquit et de charge*) kepada Direksi dan Dewan Komisaris atas pengelolaan dan pengawasan tahun buku 2020. Approval and ratification of the company's report for the 2020 financial year, including the report on the implementation of supervision by the Board of Commissioners for the 2020 financial year as well as the granting of full release of responsibility (volledig acquit et de charge) to the Board of Directors and the Board of Commissioners for the management and supervision of the 2020 financial year.	1. Menyetujui dan menerima Laporan Tahunan mengenai Keadaan dan Jalannya Perseroan selama Tahun Buku 2020 yang terdiri atas: Laporan Keuangan, Laporan Evaluasi Kinerja dan Laporan Kepatuhan, Laporan Pelaksanaan Tugas Pengawasan Dewan Komisaris 2. Mengesahkan Laporan Keuangan Perseroan Tahun Buku 2020 yang memuat Laporan Posisi Keuangan Konsolidasian, Laporan Laba Rugi Komprehensif Konsolidasian, Laporan Arus Kas Konsolidasian dan Laporan Perubahan Ekuitas Konsolidasian beserta penjelasannya 3. Memberikan pembebasan sepenuhnya (*Volledig Acquit Et De Charge*) kepada Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan atas pengurusan dan pengawasan sesuai dengan tanggung jawab dan tindakan dalam bidang masing-masing yang telah dijalankan selama Tahun Buku 2020 1. Approve and receive the Annual Report regarding the Condition and Operation of the Company during the Financial Year 2020 which consists of: Financial Statements, Performance Evaluation Reports and Compliance Reports, Reports on the Implementation of the Supervisory Duties of the Board of Commissioners 2. Ratify the Company's Financial Statements for Fiscal Year 2020 which contains Consolidated Statements of Financial Position, Consolidated Comprehensive Income Statements, Consolidated Statements of Cash Flows and Consolidated Statements of Changes in Equity and their explanations 3. Provide full release (Volledig Acquit Et De Charge) to the Board of Directors and Board of Commissioners of the Company for the management and supervision in accordance with the responsibilities and actions in their respective fields that have been carried out during the 2020 Financial Year

No.	Agenda Agenda	Keputusan Resolution
2.	Penetapan penggunaan laba bersih tahun 2020. Determination of the use of net profit in 2020.	RUPS memberi Kuasa kepada Pemegang Saham mayoritas untuk menetapkan Penggunaan Laba Bersih Perseroan Tahun Buku 2020 sesuai surat usulan Direksi Perseroan. The GMS grants power of attorney to the majority shareholder to determine the use of the Company's Net Profit for the Financial Year 2020 in accordance with the letter of recommendation from the Board of Directors of the Company.
3.	Penetapan tantiem tahun buku 2020 dan remunerasi tahun buku 2021 bagi Direksi dan komisaris, serta bonus karyawan tahun buku 2020. Determination of tantiem for fiscal year 2020 and remuneration for fiscal year 2021 for Directors and commissioners, as well as employee bonuses for fiscal year 2020.	RUPS memberi Kuasa kepada Pemegang Saham mayoritas untuk menetapkan Tantiem Tahun Buku 2020 dan Remunerasi Tahun Buku 2021 bagi Direksi dan Dewan Komisaris serta Bonus bagi karyawan untuk Tahun Buku 2020 sesuai surat usulan Direksi Perseroan. The GMS authorizes the majority Shareholders to determine the Tantiem for the Financial Year 2020 and Remuneration for the Financial Year 2021 for the Board of Directors and the Board of Commissioners as well as Bonuses for employees for the Financial Year 2020 in accordance with the letter of recommendation from the Board of Directors of the Company.
4	Penetapan kantor akuntan publik untuk audit laporan perseroan tahun buku 2021. Appointment of a public accounting firm to audit the company's report for the 2021 financial year.	RUPS memberi Kuasa kepada Pemegang Saham mayoritas untuk menetapkan Penunjukan Kantor Akuntan Publik untuk Audit Laporan Keuangan Perseroan Tahun Buku 2021 sesuai surat usulan Direksi Perseroan. The GMS grants power of attorney to the majority shareholder to determine the appointment of a public accounting firm to audit the Company's Financial Statements for the 2021 Fiscal Year in accordance with the letter of recommendation from the Board of Directors of the Company.

Keputusan RUPS Tahun Sebelumnya

Pada tahun 2020, Perusahaan melangsungkan 2 (dua) kali Rapat Umum Pemegang Saham dengan dihadiri oleh seluruh anggota Dewan Komisaris dan Direksi serta kuasa dari Pemegang Saham sebagai berikut:

1. RUPS Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP)
   RUPS RKAP diselenggarakan pada tanggal 30 Januari 2020 dengan menghasilkan 2 keputusan yang seluruhnya telah direalisasikan pada tahun 2020.
2. RUPS Tahunan tentang Persetujuan dan pengesahan Laporan Perhitungan Tahunan Tahun 2019
   RUPS Tahunan diselenggarakan pada tanggal 23 Juni 2020, menghasilkan 4 Keputusan yang seluruh keputusan tersebut telah direalisasikan pada tahun 2020.

GMS Decision From Previous Year

In 2020, the Company held 2 (two) General Meetings of Shareholders attended by all members of the Board of Commissioners and the Board of Directors as well as the proxies of the Shareholders as follows:

1. GMS Work Plan and Corporate Budget (RKAP)
   The RKAP GMS was held on January 30, 2020, resulting in 2 decisions, all of which have been realized in 2020.

2. Annual GMS concerning Approval and Ratification of the 2019 Annual Calculation Report
   The Annual GMS was held on June 23, 2020, resulting in 4 decisions, all of which have been realized in 2020.

DEWAN KOMISARIS
Board of Commissioners

Dewan Komisaris merupakan organ Perusahaan yang melakukan pengawasan terhadap pengelolaan Perusahaan yang dilakukan oleh Direksi dan bertanggung jawab terhadap Rapat Umum Pemegang Saham.

The Board of Commissioners is an organ of the Company that supervises the management of the Company which is carried out by the Board of Directors and is responsible for the General Meeting of Shareholders.

Kriteria Dewan Komisaris

Sebagaimana tercantum dalam UUPT Pasal 110 jo Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/2011 dan Anggaran Dasar Perusahaan, Persyaratan umum bagi anggota Dewan Komisaris adalah sebagai berikut:

1. Cakap dalam melaksanakan perbuatan hukum dan tidak pernah menyebabkan suatu Perusahaan pailit atau dihukum atas tindak pidana yang merugikan keuangan negara/ Badan Usaha Milik Negara.
2. Tidak memiliki hubungan keluarga sedarah sampai derajat ketiga dengan anggota Dewan Komisaris maupun Direksi lainnya.
3. Tidak memiliki rangkap jabatan lainya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang dapat menimbulkan benturan kepentingan.

Criteria of the Board of Commissioners

The following are the general criteria for members of the Board of Commissioners, as specified in Article 110 of the Company Law, in combination with the Minister of SOE Number PER-01/MBU/2011 and the Company's Articles of Association:

1. Capable of carrying out legal proceedings without causing a business to go bankrupt or being penalised for a criminal conduct that harms state finances State-Owned Enterprises.
2. Not having a third-degree blood connection to other members of the Board of Commissioners or the Board of Directors.
3. Does not hold any other concurrent positions that may create a conflict of interest, as defined by the law.

Ketentuan Masa Jabatan

Masa Jabatan Dewan Komisaris adalah 4 (empat) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan dengan tidak mengurangi hak Rapat Umum Pemegang Saham untuk memberhentikan para anggota Dewan Komisaris sewaktu-waktu. Setelah masa jabatannya berakhir, anggota Dewan Komisaris dapat diangkat kembali oleh RUPS.

Terms of Office

The Board of Commissioners has a 4 (four)-year term of office and may be reappointed for 1 (one) term without prejudice to the General Meeting of Shareholders' authority to remove members of the Board of Commissioners at any time. Members of the Board of Commissioners may be reappointed by the GMS when their term expires.

Komposisi Dewan Komisaris

Sepanjang tahun 2021, susunan dan komposisi anggota Dewan Komisaris tidak mengalami perubahan dan komposisi hingga akhir tahun 2021 sebagai berikut:

Composition of the Board of Commissioners

Throughout 2021, the composition and composition of the members of the Board of Commissioners will not change and the composition until the end of 2021 is as follows:

Periode 1 Januari – 31 Desember 2021 **Period of January 1 – December 31, 2021**

Nama Name	Jabatan Position	Dasar Pengangkatan Appointment Basis	Periode Jabatan Terms of Office
Bima Putrajaya	Komisaris Utama President Commissioner	RUPS Sirkuler tanggal 19 Juni 2020 Circular GMS on June 19, 2020	2020-2024
Purnama T. Sianturi	Komisaris Commissioner	RUPS Sirkuler tanggal 19 Juni 2020 Circular GMS on June 19, 2020	2020-2024

Penilaian Kemampuan dan Kepatutan

Seluruh anggota Dewan Komisaris telah mengikuti dan lulus uji kelayakan dan kepatutan yang dilakukan oleh Pemegang Saham Utama yaitu PT PLN (Persero).

Fit and Proper Test Assessment

All members of the Board of Commissioners have attended and passed the Main Shareholder's fit and proper test notably PT PLN (Persero).

Pedoman Kerja/Piagam Dewan Komisaris

Perusahaan telah menyusun *Board Manual* sebagai pedoman tata laksana kerja bagi Dewan Komisaris yang disahkan pada bulan September 2016 dan berisikan antara lain: Persyaratan dan komposisi Dewan Komisaris, Tugas, Kewajiban dan Tanggung Jawab, Hak dan Wewenang, Etika, Aturan rapat, serta penjelasan tentang organ pendukung Dewan Komisaris.

Board Manual/Charter of the Board of Commissioners

The Company has compiled a Board Manual as a work management guideline for the Board of Commissioners which was ratified in September 2016 and contains, among others: Requirements and composition of the Board of Commissioners, Duties, Obligations and Responsibilities, Rights and Authorities, Ethics, Meeting rules, as well as an explanation of the organs supporting the Board of Commissioners.

Tugas dan Tanggung Jawab

Sebagai salah satu organ Perusahaan, Dewan Komisaris memiliki fungsi dan tanggung jawab untuk menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi, dan memastikan pengelolaan Perusahaan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, Anggaran Dasar Perusahaan, keputusan RUPS, dengan menerapkan prinsip-prinsip GCG.

Tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris dijabarkan di dalam Pedoman Tata Laksana Kerja Dewan Komisaris dan Direksi (*Board Manual*) yang telah ditandatangani bersama oleh Dewan Komisaris dan Direksi pada September 2016.

Duties and Responsibilities

As one of the Company's organs, the Board of Commissioners has the function and responsibility to carry out supervisory duties and provide advice to the Board of Directors, and ensure that the management of the Company is in accordance with the laws and regulations, the Company's Articles of Association, GMS decisions, by applying the principles of GCG.

The duties and responsibilities of the Board of Commissioners are outlined in the Board Manual which was signed jointly by the Board of Commissioners and the Board of Directors in September 2016.

Tugas pengawasan Dewan Komisaris dilakukan melalui penelaahan, pembahasan dan pemberian nasihat atas pengendalian internal Perusahaan, yaitu seluruh sistem dan proses yang terdapat di dalam Perusahaan yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan Perusahaan, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

The supervisory duties of the Board of Commissioners are carried out through reviewing, discussing and providing advice on the Company's internal control, namely all systems and processes within the Company which are designed to provide adequate assurance on the achievement of the Company's objectives, particularly in increasing the effectiveness and efficiency of operations, reliability of financial reporting. and compliance with applicable laws and regulations.

Pembagian Tugas Dewan Komisaris

Pembagian tugas dan wewenang di antara para Anggota Dewan Komisaris diatur oleh Dewan Komisaris sendiri dalam Keputusan Dewan Komisaris PT Haleyora Power Nomor: 05.SK/DK/HP/2020 tentang Pembagian Tugas Komisaris. Setiap anggota Dewan Komisaris bertanggung jawab untuk senantiasa memantau efektivitas pelaksanaan kebijakan dan proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Direksi agar selalu sesuai dengan tujuan Perseroan dan arahan pemegang saham.

Duties Division of the Board of Commissioners

The division of duties and authorities among the members of the Board of Commissioners is regulated by the Board of Commissioners itself in the Decision of the Board of Commissioners of PT Haleyora Power Number: 05.SK/DK/HP/2020 concerning the Division of Duties of the Commissioners. Each member of the Board of Commissioners is responsible for continuously monitoring the effectiveness of the implementation of policies and decision-making processes carried out by the Board of Directors so that they are always in accordance with the objectives of the Company and the direction of the shareholders.

Nama dan Jabatan Name and Position	Tugas Duties
Bima Putrajaya Komisaris Utama President Commissioner	1. Koordinator Dewan Komisaris 2. Ketua Komite GCG dan Manajemen Risiko Dewan Komisaris 3. Pengawasan terhadap inisiatif strategis yang sudah ditetapkan 4. Pengawasan terhadap Tata Kelola Perusahaan yang Baik 1. Coordinator of the Board of Commissioners 2. Chairman of the Nomination, Remuneration & Risk Management Committee 3. Oversight of established strategic initiatives 4. Supervision of Good Corporate Governance
Purnama T. Sianturi Komisaris Commissioner	1. Ketua Komite Audit & GCG 2. Pengawasan terhadap Kinerja Keuangan 3. Pengawasan terhadap aspek SDM dan Pengembangan Usaha 1. Chairman of the Audit Committee & GCG 2. Supervision of Financial Performance 3. Supervision of HR and Business Development aspects

Keputusan yang Perlu Mendapat Persetujuan Dewan Komisaris

Dewan Komisaris memberikan persetujuan atas 2 Keputusan sebagai berikut:

1. Penunjukan Dewan Komisaris PT Haleyora Powerindo;
2. Usulan Perubahan Logo Perusahaan.

Decisions that Require Approval from the Board of Commissioners

The Board of Commissioners has provided approval on 2 Decisions as follows:

1. Appointment of the Board of Commissioners of PT Haleyora Powerindo;
2. Proposed Changes to the Company's Logo.

Pelaksanaan Tugas Dewan Komisaris Tahun 2021

Sepanjang tahun 2021, Dewan Komisaris Perusahaan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan pengawasan terhadap pengelolaan Perusahaan oleh Direksi. Dewan Komisaris melangsungkan 28 kali rapat gabungan dan 14 kali rapat internal dengan membahas permasalahan/ *issue* strategis Perusahaan. Dewan Komisaris juga telah melakukan kunjungan kerja sebanyak 4 kali ke sejumlah *region* guna memperoleh informasi kondisi di lapangan.

Duties Implementation of the Board of Commissioners in 2021

Throughout 2021, the Company's Board of Commissioners has carried out its duties and responsibilities in supervising the management of the Company by the Board of Directors. The Board of Commissioners held 28 joint meetings and 14 internal meetings to discuss the Company's strategic issues/ issues. The Board of Commissioners has also made 4 working visits to a number of regions to obtain information on conditions in the field.

Program Pengenalan Perusahaan bagi Komisaris Baru

Agar Dewan Komisaris Perusahaan selalu dapat bekerja selaras dengan Organ Perusahaan lainnya, maka Sekretaris Perusahaan atau pihak yang menjalankan fungsi sekretaris perusahaan bertanggung jawab atas pelaksanaan program pengenalan bagi anggota Dewan Komisaris yang baru diangkat, yang sekurang-kurangnya mencakup:

1. Pelaksanaan prinsip-prinsip *good corporate governance* (GCG) oleh perusahaan;
2. Gambaran mengenai Perusahaan berkaitan dengan tujuan, sifat, lingkup kegiatan, kinerja keuangan dan operasi, strategi, rencana usaha jangka pendek dan jangka panjang, posisi kompetitif, risiko dan berbagai masalah strategis lainnya;
3. Keterangan berkaitan dengan kewenangan yang didelegasikan, audit internal dan eksternal, sistem dan kebijakan pengendalian internal, termasuk Komite Audit & GCG;
4. Keterangan mengenai tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris dan Direksi serta hal-hal yang tidak diperbolehkan.

Program pengenalan dapat dilakukan dalam bentuk presentasi, pertemuan, kunjungan ke perusahaan dan pengkajian dokumen atau program lainnya yang dianggap sesuai.

Orientation Program for New Commissioner

The Corporate Secretary or the party performing the corporate secretary role is responsible for executing the introduction programme for newly appointed members of the Board of Commissioners, which at least includes:

1. Implementation of the principles of good corporate governance (GCG) by the company;
2. Description of the Company with regard to the objectives, nature, scope of activities, financial and operating performance, strategy, short-term and long-term business plans, competitive position, risks and various other strategic issues;
3. Information relating to delegated authority, internal and external audits, internal control systems and policies, including the Audit & GCG Committee;
4. Information regarding the duties and responsibilities of the Board of Commissioners and the Board of Directors as well as things that are not allowed.

The introduction program can be in the form of presentations, meetings, company visits and document reviews or other programs deemed appropriate.

Mekanisme Pengunduran Diri Dewan Komisaris

Dewan Komisaris dapat mengajukan permohonan pengunduran diri dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Memberitahukan secara tertulis mengenai maksudnya tersebut kepada Perusahaan dengan tembusan kepada Pemegang Saham, anggota Dewan Komisaris lainnya dan Direksi sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran dirinya. Apabila dalam surat pengunduran diri disebutkan tanggal efektif kurang dari 30 (tiga puluh) hari dari tanggal surat diterima, maka dianggap tidak menyebutkan tanggal efektif pengunduran diri;
2. Anggota Dewan Komisaris yang mengundurkan diri tersebut tetap dimintakan pertanggungjawabannya sejak pengangkatannya sampai tanggal penetapan pengunduran dirinya dalam RUPS berikutnya.

Resignation Mechanism for the Board of Commissioners

The Board of Commissioners may submit an application for resignation with the following conditions:

1. Notify the Company in writing of his intention with a copy to the Shareholders, other members of the Board of Commissioners and the Board of Directors at least 30 (thirty) days before the date of his resignation. If the resignation letter states the effective date is less than 30 (thirty) days from the date the letter is received, it is considered not to mention the effective date of resignation;
2. The member of the Board of Commissioners who resigns is still held accountable from his appointment until the date of his resignation at the next GMS.

Penilaian Kinerja Komite-Komite Yang Berada di Bawah Dewan Komisaris

Dewan Komisaris memiliki organ pendukung yaitu Komite Audit & GCG dan Komite Nominasi, Remunerasi & Manajemen Risiko untuk membantu pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan Dewan Komisaris atas aspek-aspek operasional dan strategis Perusahaan.

Performance Assessment of Committees Under the Supervision of the Board of Commissioners

The Board of Commissioners has supporting organs, namely the Audit & GCG Committee and Nomination, Remuneration & Risk Management Committee to assist the implementation of the duties and supervisory functions of the Board of Commissioners on operational and strategic aspects of the Company.

Penilaian Kinerja Komite Audit & GCG

Dewan Komisaris menilai kinerja Komite Audit & GCG sepanjang tahun 2021 cukup baik berdasarkan laporan dan rekomendasi yang diberikan serta skor dari capaian KPI sebagai berikut:

Performance Assessment of Audit Committee

The Board of Commissioners assesses that the performance of the Audit & GCG Committee throughout 2021 is quite good based on the reports and recommendations provided as well as scores from the KPI achievements as follows:

Program Kerja Work Program	Rencana Plan		Realisasi Realization	
	2021	Bobot Weight	2021	Nilai Score
1. Rapat Komite termasuk rapat Dewan Komisaris Committee meeting including the Board of Commissioners' meeting	14 kali I times	20	62 kali I times	20
2. Risalah Rapat Komite Minutes of Committee Meeting	100 %	15	100 %	15
3. Kajian atas usulan yang disampaikan Direksi Review on the proposals submitted by the Board of Directors	100 %	10	100 %	10
4. Peningkatan kompetensi anggota Komite Competency improvement of Committee's members	1 kali I time	10	2 kali I times	10
5. Kunjungan kerja Komite Committee work visit	1 kali I time	5	2 kali I times	5
6. Laporan hasil kunjungan kerja Komite Report of Committee's work visit	100 %	5	100 %	5
7. Rencana Kerja dan KPI Komite Work Plan and KPI of Committee	1 berkas I paper	20	1 berkas I papers	20
8. Laporan Realisasi Kegiatan dan KPI Komite Report of Activities and KPI of Committee	1 berkas I paper	15	2 berkas I papers	15
Total		100		100

Penilaian Kinerja Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko

Penilaian kinerja bagi Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko untuk tahun 2021 dilihat dari laporan kegiatan, jumlah rapat dan rekomendasi yang diberikan kepada Dewan Komisaris. Dewan Komisaris menilai kinerja Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko untuk tahun 2021 cukup baik melihat hasil capaian KPI sebagai berikut:

Performance Assessment of Nomination, Remuneration and GCG Committee

Performance assessment for the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee for 2021 is seen from activity reports, number of meetings and recommendations given to the Board of Commissioners. The Board of Commissioners assesses that the performance of the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee for 2021 is quite good considering the results of the KPI achievements as follows:

No.	Program Kerja Work Plan	Target Target		Realisasi Realization	
		2021	Bobot Weight	2021	Nilai Score
1	Penyusunan Rencana Kerja dan KPI Komite Preparation of Committee's Work Plan and KPI	1 berkas I papers	20	1 berkas I papers	20
2	Rapat Komite, termasuk rapat dengan Dewan Komisaris Committee Meeting, including meeting with the Board of Commissioners	46 kali I times	20	46 kali I times	20

No.	Program Kerja Work Plan	Target Target		Realisasi Realization	
		2021	Bobot Weight	2021	Nilai Score
3	Risalah Rapat Komite Minutes of Committee Meeting	100%	10	100%	10
4	Kajian atas usulan yang disampaikan Direksi Review on the proposals submitted by the Board of Directors	100%	10	100%	10
5	Peningkatan Kompetensi Competency Improvement	1 kali I time	10	1 kali I time	10
6	Kunjungan Kerja Komite Committee Work Visit	2 kali I times	10	2 kali I times	10
7	Laporan Hasil Kunjungan Kerja Komite Report of Committee Work Visit	100%	10	100%	10
8	Laporan Realisasi Kegiatan dan KPI Komite Semesteran Quarterly Report of Activities and KPI of Commitee	2 berkas I papers	10	2 berkas I papers	10
TOTAL			**100**		**100**

Komisaris Independen

Komisaris Independen merupakan anggota dari Dewan Komisaris yang tidak memiliki hubungan keuangan, kepengurusan, kepemilikan saham dan/atau hubungan keluarga dengan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas lainnya, anggota Direksi dan/atau pemegang saham pengendali atau hubungan dengan BUMN yang bersangkutan, yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen.

Hingga akhir tahun 2021, Perusahaan belum memiliki Komisaris Independen dengan kriteria sebagaimana diatur di dalam Peraturan Menteri BUMN No. PER-01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada BUMN.

Independent Commissioner

Independent Commissioner is a member of the Board of Commissioners who has no financial, management, share ownership and/or family relationship with other members of the Board of Commissioners/Supervisory Board, members of the Board of Directors and/or controlling shareholder or relationship with the SOE concerned, which may affect its ability to act independently.

Until the end of 2021, the Company does not yet have an Independent Commissioner with the criteria as stipulated in the Minister of SOE Regulation No. PER-01/MBU/2011 dated August 1, 2011 concerning the Implementation of Good Corporate Governance in BUMN.

DIREKSI
Board of Directors

Direksi merupakan organ perusahaan yang mengelola perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola untuk mencapai visi dan misi perusahaan disertai dengan itikad baik guna memaksimalkan nilai Perusahaan bagi kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lain.

The Board of Directors is a corporate organ that manages the company in accordance with the principles of governance to achieve the company's vision and mission accompanied by good faith in order to maximize the value of the company for the benefit of shareholders and other stakeholders.

Kriteria Direksi

Berdasarkan *board manual* yang dimiliki, persyaratan yang harus dipenuhi antara lain:

1. Melaksanakan tugas dengan itikad baik untuk kepentingan sesuai maksud dan tujuan perusahaan dengan tetap memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Cakap dalam perbuatan hukum;
3. Tidak boleh ada hubungan keluarga sedarah sampai derajat ketiga, baik menurut garis lurus maupun garis ke samping atau hubungan semenda (menantu atau ipar) dengan anggota Dewan Komisaris dan/atau anggota Direksi lainnya;
4. Memiliki pengalaman yang memadai dalam bidang usaha perusahaan;
5. Memiliki inegritas dan jiwa kepemimpinan serta kemauan yang kuat;
6. Berdedikasi tinggi.

Criteria for the Board of Directors

Based on the board manual, the requirements that must be met include:

1. Carry out duties in good faith for the benefit of the company's aims and objectives while still taking into account the provisions of the laws and regulations;
2. Proficient in legal actions;
3. There must be no blood family relationship to the third degree, either in a straight line or a sideways line or marital relationship (son-in-law or brother-in-law) with members of the Board of Commissioners and/or other members of the Board of Directors;
4. Have adequate experience in the company's business field;
5. Have integrity and leadership spirit as well as strong will;
6. Highly dedicated.

Ketentuan Masa Jabatan

Masa jabatan anggota Direksi 4 (empat) tahun dengan tidak mengurangi hak RUPS untuk memberhentikan sewaktu-waktu dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Terms of Office

The term of office for members of the Board of Directors is 4 (four) years without prejudice to the right of the GMS to dismiss at any time and may be reappointed for 1 (one) term of office.

Komposisi Direksi

Sepanjang tahun 2021, susunan dan komposisi anggota Direksi tidak mengalami perubahan dan komposisi hingga akhir tahun 2021 sebagai berikut:

Composition of the Board of Directors

Throughout 2021, the composition and composition of the members of the Board of Directors will not change and the composition until the end of 2021 is as follows:

Periode 1 Januari – 31 Desember 2021 **Period of January 1 – December 31, 2021**

Nama Name	Jabatan Position	Dasar Pengangkatan Appointment Basis	Periode Jabatan Terms of Office
Purnomo	Direktur Utama President Director	RUPS Sirkuler tanggal 8 Desember 2020 Circular GMS on December 8, 2020	2020-2024
Abdul Fatah Nasution	Direktur Keuangan dan Sumber Daya Manusia Finance and Human Resources Director	RUPS Sirkuler tanggal 8 Desember 2020 Circular GMS on December 8, 2020	2020-2024
Sinung Triwulandari	Direktur Operasi Operation Director	RUPS Sirkuler tanggal 8 Desember 2020 Circular GMS on December 8, 2020	2020-2024

Penilaian Kemampuan dan Kepatutan

Seluruh anggota Direksi telah mengikuti dan lulus uji kelayakan dan kepatutan yang dilakukan oleh Pemegang Saham Utama yaitu PT PLN (Persero).

Fit and Proper Test Assessment

All members of the Board of Directors have attended and passed the Main Shareholder's fit and proper test notably PT PLN (Persero).

Pedoman Kerja/Piagam Dewan Komisaris

Perusahaan telah menyusun *board manual* sebagai pedoman tata laksana kerja bagi Direksi dan Dekom disahkan pada April 2022 dan masih berlaku hingga saat ini. Pedoman berisikan persyaratan keanggotaan, tugas dan tanggung jawab, hak dan wewenang, etika jabatan, tata cara penetapan kebijakan pengelolaan perusahaan, pembagian tugas, rapat dan etika jabatan.

Board Manual/Charter of the Board of Commissioners

The Company has compiled a board manual as a work management guideline for the Board of Directors and it was approved April 2022 and is still valid today. The guidelines contain membership requirements, duties and responsibilities, rights and authorities, position ethics, procedures for determining company management policies, division of tasks, meetings and office ethics.

Tugas dan Tanggung Jawab

Sebagaimana telah diatur dalam *board manual,* tugas dan tanggung jawab Direksi antara lain: melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kewenangannya untuk kepentingan terbaik bagi Perusahaan berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, keputusan RUPS, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Direksi juga bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk mengusahakan dan menjamin terlaksananya kegiatan usaha dan kegiatan Perusahaan demi kepentingan Perusahaan dalam mencapai maksud dan tujuannya. Direksi juga memiliki tugas terkait RUPS, keuangan perusahaan, manajemen risiko, tanggung jawab sosial dan penerapan

Duties and Responsibilities

As stipulated in the board manual, the duties and responsibilities of the Board of Directors include: carrying out their duties, responsibilities and authorities for the best interests of the Company based on the Company's Articles of Association, resolutions of the GMS, and the prevailing laws and regulations.

The Board of Directors is also fully responsible for carrying out its duties to seek and ensure the implementation of the Company's business activities and activities for the benefit of the Company in achieving its goals and objectives. The Board of Directors also has duties related to the GMS, corporate finance, risk management, social responsibility and GCG

GCG dengan senantiasa memperhatikan kepentingan dari berbagai *stakeholders* sesuai dengan ketentuan.

Direksi berkewajiban menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan berpegang pada prinsip-prinsip profesionalisme, efisiensi, transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan kewajaran.

implementation by always paying attention to the interests of various stakeholders in accordance with the provisions.

The Board of Directors is obliged to carry out its duties and responsibilities by adhering to the principles of professionalism, efficiency, transparency, independence, accountability, responsibility and fairness.

Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab Direksi

Pembagian tugas dan wewenang setiap anggota Direksi diatur dalam Anggaran Dasar dan ditetapkan oleh Rapat Umum Pemegang Saham. Dalam hal RUPS tidak menetapkan pembagian tugas dan wewenang tersebut, maka pembagian tugas dan wewenang di antara Direksi ditetapkan oleh Direksi.

Duties and Responsibilities Division of the Board of Directors

The Articles of Association govern and define the responsibilities and powers of each member of the Board of Directors. If the GMS does not specify the distribution of responsibilities and powers, the Board of Directors shall decide the division of tasks and authority.

Nama dan Jabatan Name and Position	Tugas Duties
Purnomo Direktur Utama President Director	Tugas dan tanggung jawab Direktur Utama adalah mengkoordinasikan kegiatan dan pelaksanaan tugas seluruh anggota Direksi, dalam hal: 1. Merencanakan, mengembangkan dan menetapkan kebijakan umum Perusahaan; 2. Mengarahkan, mengembangkan dan menetapkan strategi pengelolaan Perusahaan secara menyeluruh; 3. Mengendalikan dan mengevaluasi seluruh kegiatan Perusahaan; 4. Menyiapkan RJP; 5. Menyampaikan RJP yang telah ditandatangani bersama dengan Dewan Komisaris kepada RUPS untuk mendapat pengesahan; 6. Menyiapkan RKAP yang merupakan penjabaran tahunan dari RJP; 7. Menyampaikan Laporan Tahunan kepada RUPS dalam waktu 5 (lima) bulan setelah tahun buku ditutup untuk memperoleh pengesahan; 8. Menyiapkan kebijakan umum sistem pengendalian internal; 9. Melaksanakan kebijakan sistem pengendalian internal; 10. Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh RUPS. The duties and responsibilities of the President Director are to coordinate the activities and implementation of the duties of all members of the Board of Directors, in terms of: 1. Planning, developing, and determining the general policies of the Company; 2. Directing, developing, and determining the overall management strategy of the Company; 3. Controlling and evaluating all activities of the Company; 4. Preparing RJP; 5. Submitting the RJP which has been signed together with the Board of Commissioners to the GMS for approval; 6. Preparing RKAP which is the annual elaboration of the RJP; 7. Submitting the Annual Report to the GMS within 5 (five) months after the financial year closes for approval; 8. Preparing the general policy of the internal control system; 9. Implementing internal control system policies; 10. Carrying out other tasks determined by the GMS.

Nama dan Jabatan Name and Position	Tugas Duties
Abdul Fatah Nasution Direktur Keuangan dan Sumber Daya Manusia Finance and Human Resources Director	Tugas dan tanggung jawab Direktur Keuangan antara lain adalah: 1. Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi perencanaan sumber dana keuangan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan di masa depan; 2. Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi penyusunan RKAP serta dokumen keuangan lainnya; 3. Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi pengelolaan anggaran pendapatan dan biaya, serta pengelolaan dan pengamanan pendapatan dari arus kas; 4. Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi akuntansi dan audit internal di bidang keuangan; 5. Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi pengelolaan dan pelaporan keuangan telah sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK); 6. Menetapkan dan memastikan implementasi, kebijakan dan strategi pengawasan kinerja usaha untuk tahun fiskal yang lalu dan berjalan, serta mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja di masa depan; 7. Menetapkan dan memastikan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan keuangan sudah didukung oleh pengambilan keputusan yang sesuai; 8. Memberikan petunjuk, membimbing dan mengawasi pejabat di bawahnya. The duties and responsibilities of the Director of Finance include: 1. Establishing and ensuring the implementation, policies and strategies for planning financial sources of funds in accordance with the Company's future needs; 2. Establishing and ensuring the implementation, policies and strategies for the preparation of the RKAP and other financial documents; 3. Establishing and ensuring the implementation, policies and strategies for managing revenue and cost budgets, as well as managing and securing income from cash flows; 4. Establishing and ensuring the implementation of accounting and internal audit policies and strategies in the financial sector; 5. Establishing and ensuring that the implementation, policies and strategies of financial management and reporting are in accordance with the Statement of Financial Accounting Standards (PSAK); 6. Establishing and ensuring the implementation, policies and strategies for monitoring business performance for the past and current fiscal year, as well as taking steps to improve performance in the future; 7. Determining and ensuring that all activities related to finance have been supported by appropriate decision making; 8. Giving instructions, guiding, and supervising the officials under him.

Nama dan Jabatan Name and Position	Tugas Duties
Sinung Triwulandari Direktur Operasi Operation Director	Tugas dan tanggung jawab Direktur Operasi antara lain adalah: 1. Menetapkan dan memastikan terlaksananya kebijakan dan strategi korporat dalam mencapai visi melalui perencanaan dan pengembangan layanan operasi dan pemeliharaan transmisi dan distribusi listrik serta pengembangan bisnis Perusahaan yang dituangkan dalam RKAP dan RJP, termasuk di dalamnya merencanakan proyeksi keuangan Perusahaan dan merancang sistematika pendanaannya; 2. Menetapkan dan memastikan terlaksananya kebijakan dan strategi korporat dalam perencanaan, pengembangan dan pelaksanaan pengadaan; 3. Menetapkan dan memastikan terlaksananya kebijakan dan strategi korporat dalam pengembangan teknologi ketenagalistrikan, penelitian dan pengembangan layanan operasi dan pemeliharaan transmisi dan distribusi listrik, perencanaan pengadaan barang dan jasa strategis, termasuk di dalamnya hasil studi kelayakan, disain *engineering*, serta Rencana Kerja dan Spesifikasi (RKS) untuk pelaksanaan pengadaan; 4. Menetapkan dan memastikan terlaksananya kebijakan dan strategi korporat dalam pengelolaan transaksi tenaga listrik, kemitraan bisnis, pengembangan model bisnis layanan operasi dan pemeliharaan transmisi dan distribusi listrik serta pengembangan anak perusahaan dan usaha patungan; 5. Menetapkan dan memastikan terlaksananya kebijakan dan strategi korporat dalam manajemen risiko, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), keselamatan ketenagalistrikan (K2), serta kepatuhan; 6. Menetapkan dan memastikan terlaksananya pengembangan bisnis dan pengelolaan risiko, melakukan pembinaan dan pengembangan anak perusahaan dan usaha patungan, serta pembinaan dan pengembangan region dan unit di bawah Direktorat Operasi; 7. Menetapkan dan memastikan terlaksananya pengelolaan layanan operasi dan pemeliharaan transmisi dan distribusi listrik serta mengelola pendapatan dan biaya operasi; 8. Menetapkan dan memastikan terlaksananya kebijakan dan strategi korporat dalam hal pengelolaan sistem dan teknologi informasi, pemusatan serta integrasi sistem dan aplikasi teknologi informasi korporat. The duties and responsibilities of the Director of Operations include: 1. Establishing and ensuring the implementation of corporate policies and strategies in achieving the vision through planning and development of electricity transmission and distribution operation and maintenance services as well as the Company's business development as outlined in the RKAP and RJP, including planning the Company's financial projections and designing a funding systematic; 2. Establishing and ensuring the implementation of corporate policies and strategies in planning, development and implementation of procurement; 3. Establishing and ensuring the implementation of corporate policies and strategies in the development of electricity technology, research and development of operation and maintenance services for electricity transmission and distribution, planning for the procurement of strategic goods and services, including the results of feasibility studies, engineering designs, as well as Work Plans and Specifications (RKS) for the implementation of procurement; 4. Establishing and ensuring the implementation of corporate policies and strategies in the management of electricity transactions, business partnerships, development of business models for the operation and maintenance of electricity transmission and distribution services as well as the development of subsidiaries and joint ventures; 5. Establishing and ensuring the implementation of corporate policies and strategies in risk management, occupational safety and health (OHS), electricity safety (K2), and compliance; 6. Establishing and ensuring the implementation of business development and risk management, fostering and developing subsidiaries and joint ventures, as well as fostering and developing regions and units under the Directorate of Operations; 7. Establishing and ensuring the implementation of operation and maintenance services for electricity transmission and distribution as well as managing revenue and operating costs; 8. Establishing and ensuring the implementation of corporate policies and strategies in terms of system management and information technology, centralisation and integration of systems and applications of corporate information technology.

Program Pengenalan Perusahaan bagi Direksi Baru

Program pengenalan bagi Direksi baru dilakukan dengan tujuan agar Direksi Perusahaan selalu dapat bekerja selaras dengan Organ Perusahaan lainnya. Sekretaris Perusahaan merupakan penanggung jawab atas pelaksanaan program pengenalan bagi anggota Direksi yang baru diangkat. Materi yang diberikan yang sekurang-kurangnya mencakup:

1. Pelaksanaan prinsip-prinsip *good corporate governance* oleh Perusahaan;
2. Gambaran mengenai Perusahaan berkaitan dengan tujuan, sifat, lingkup kegiatan, kinerja keuangan dan operasi, strategi, rencana usaha jangka pendek dan jangka panjang, posisi kompetitif, risiko dan berbagai masalah strategis lainnya;
3. Keterangan berkaitan dengan kewenangan yang didelegasikan, audit internal dan eksternal, sistem dan kebijakan pengendalian internal, termasuk Komite Audit & GCG;
4. Keterangan mengenai tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris dan Direksi sesuai Anggaran Dasar.

Orientation Program for the New Director

The orientation program for new Directors is carried out with the aim that the Company's Directors can always work in harmony with other Company Organs. The Corporate Secretary is in charge of implementing the introduction program for newly appointed members of the Board of Directors. The material provided which at least includes:

1. Implementation of the principles of good corporate governance by the Company;
2. Description of the Company with regard to the objectives, nature, scope of activities, financial and operating performance, strategy, short-term and long-term business plans, competitive position, risks and various other strategic issues;
3. Information relating to delegated authority, internal and external audits, internal control systems and policies, including the Audit & GCG Committee;
4. Information regarding the duties and responsibilities of the Board of Commissioners and the Board of Directors in accordance with the Articles of Association.

Mekanisme Pengunduran Diri dan Pemberhentian Direksi

Seorang anggota Direksi berhak mengundurkan diri dari jabatannya dengan memberitahukan secara tertulis mengenai maksudnya tersebut kepada Perusahaan dengan tembusan kepada Pemegang Saham, Dewan Komisaris dan anggota Direksi Perusahaan lainnya sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran dirinya. Apabila dalam surat pengunduran dirinya disebutkan tanggal efektif kurang dari 30 (tiga puluh) hari dari tanggal surat diterima, maka dianggap tidak menyebutkan tanggal efektif penqunduran diri.

Resignation and Dismissal Mechanism for the Board of Directors

A member of the Board of Directors has the right to resign from his position by notifying in writing of his intention to the Company with a copy to the Shareholders, the Board of Commissioners and other members of the Board of Directors of the Company at least 30 (thirty) days before the date of his resignation. If the resignation letter mentions an effective date of less than 30 (thirty) days from the date the letter was received, it is considered not to mention the effective date of resignation.

INDEPENDENSI DAN TRANSPARANSI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI

Independency and Transparency of the Board of Commissioners and Board of Directors

Pengelolaan Benturan Kepentingan Dewan Komisaris dan Direksi

Board manual telah mengatur etika terkait dengan benturan kepentingan yang mungkin terjadi antara Dewan Komisaris, Direksi dan Perusahaan sebagai berikut:

1. Dewan Komisaris dan Direksi dilarang melakukan tindakan yang mempunyai benturan kepentingan dan mengambil keuntungan pribadi dari kegiatan Perusahaan yang dikelolanya.
2. Dewan Komisaris dan Direksi wajib mengadakan, menyimpan dan mengisi Daftar Khusus yang berisikan kepemilikan sahamnya dan atau keluarganya pada perusahaan lain.
3. Dewan Komisaris dan Direksi wajib melakukan pengungkapan dalam hal terjadi benturan kepentingan, dan yang bersangkutan tidak boleh melibatkan diri dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan hal tersebut.

Conflict of Interest Management of the Board of Commissioners and Board of Directors

The board manual has regulated ethics related to conflicts of interest that may occur between the Board of Commissioners, the Board of Directors and the Company as follows:

1. The Board of Commissioners and the Board of Directors are prohibited from taking actions that have a conflict of interest and take personal benefits from the activities of the Company they manage.
2. The Board of Commissioners and the Board of Directors are required to establish, keep and fill out a Special Register containing their and or their family's shareholdings in other companies.
3. The Board of Commissioners and the Board of Directors are required to disclose in the event of a conflict of interest, and the person concerned may not be involved in the decision-making process related to this matter.

Kepemilikan Saham Dewan Komisaris dan Direksi

Didalam Peraturan Pemerintah Nomor PER-01/MBU/2011 tanggal 01 Agustus 2011 serta Peraturan Menteri BUMN PER-09/MBU/2012 tanggal 06 Juli 2012 Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2011 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) Pada Badan Usaha Milik Negara disebutkan bahwa Dewan Komisaris dan Direksi wajib melaporkan kepada BUMN mengenai kepemilikan sahamnya dan/atau keluarganya pada BUMN yang bersangkutan dan perusahaan lain, termasuk setiap perubahannya.

Share Ownership of the Board of Commissioners and Board of Directors

In Government Regulation No.PER-01/MBU/2011 dated August 1, 2011 and Minister of SOE Regulation No.PER-09/MBU/2012 dated July 06, 2012, the Minister of State-Owned Enterprises amended Regulation No.PER-01/MBU/2011 concerning Governance Implementation. Sufficient Corporate Governance in State-Owned Enterprises, it is stated that the Board of Commissioners and the Board of Directors are obliged to report to SOEs on their share ownership and/or family members' share ownership in the relevant SOEs and other businesses, as well as any changes to their share ownership.

Nama Name	Jabatan Position	Kepemilikan Saham Share Ownership	
		PT Haleyora Power	Perusahaan/Lembaga Lain Other Companies/Institutions
Bima Putrajaya	Komisaris Utama President Commissioner	Nihil None	Nihil None
Purnama T. Sianturi	Komisaris Commissioner	Nihil None	Nihil None
Purnomo	Direktur Utama President Director	Nihil None	Nihil None
Abdul Fatah Nasution	Direktur Keuangan dan Sumber Daya Manusia Finance and Human Resources Director	Nihil None	Nihil None
Sinung Triwulandari	Direktur Operasi Operation Director	Nihil None	Nihil None

Rangkap Jabatan Dewan Komisaris dan Direksi

Rangkap jabatan seluruh anggota Dewan Komisaris dan Direksi Perseroan telah memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memastikan terbebas dari benturan kepentingan dengan penjabaran sebagai berikut:

Concurrent Positions of the Board of Commissioners and Board of Directors

The concurrent positions of all members of the Board of Commissioners and Board of Directors of the Company have complied with the applicable laws and regulations and ensured that they are free from conflicts of interest with the following description:

Nama Name	Jabatan Position	Rangkap Jabatan pada Concurrent Position in	
		PT Haleyora Power	Perusahaan/Lembaga Lain Other Companies/Institutions
Bima Putrajaya	Komisaris Utama President Commissioner	Ketua Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko Chairman of Nomination, Remuneration and Risk Management Committee	Tidak ada None
Purnama T. Sianturi	Komisaris Commissioner	Ketua Komite Audit & GCG Chairman of Audit & GCG Committee	Direktur Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi di Kementerian Keuangan RI Director of State Asset Management and Information Systems at the Ministry of Finance of the Republic of Indonesia
Purnomo	Direktur Utama President Director	Tidak ada None	Tidak ada None
Abdul Fatah Nasution	Direktur Keuangan dan Sumber Daya Manusia Finance and Human Resources Director	Tidak ada None	Tidak ada None
Sinung Triwulandari	Direktur Operasi Operation Director	Tidak ada None	Tidak ada None

Hubungan Afiliasi Dewan Komisaris dan Direksi

Seluruh anggota Direksi yang menjabat saat ini tidak memiliki hubungan keuangan ataupun hubungan keluarga sampai dengan derajat ketiga dengan sesama anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, dan Pemegang Saham Utama dan atau Pengendali baik menurut garis lurus maupun garis ke samping, termasuk hubungan yang timbul karena perkawinan. Hubungan yang terjalin semata-mata karena hubungan kerja berdasarkan tugas dan tanggung jawab Direksi seperti yang diatur dalam Anggaran Dasar, *Board Manual*, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Affiliate Relations of The Board of Commissioners and Board of Directors

All current members of the Board of Directors do not have financial or family relationships up to the third degree with fellow members of the Board of Directors, members of the Board of Commissioners, and Major and/or Controlling Shareholders, either in a straight line or sideways, including relationships arising from marriage. The relationship that exists is solely because of a working relationship based on the duties and responsibilities of the Board of Directors as regulated in the Articles of Association, Board Manual, and the applicable laws and regulations.

Nama Name	**Jabatan** Position	**Hubungan Keuangan dengan** Financial Relations with						**Hubungan Keluarga dengan** Family Relations with						**Hubungan Kepengurusan Dengan** Management Relations with	
		Dewan Komisaris Board of Commissioners		**Direksi** Board of Directors		**Pemegang Saham** Shareholders		**Dewan Komisaris** Board of Commissioners		**Direksi** Board of Directors		**Pemegang Saham** Shareholders			
		Ya Yes	**Tidak** No	**Ya** Yes	**Tidak** No	**Ya** Yes	**Tidak** No	**Ya** Yes	**Tidak** No	**Ya** Yes	**Tidak** No	**Ya** Yes	**Tidak** No	**Ya** Yes	**Tidak** No
Bima Putrajaya	Komisaris Utama President Commissioner		v		v		v		v		v		v		v
Purnama T. Sianturi	Komisaris Commissioner		v		v		v		v		v		v		v
Purnomo	Direktur Utama President Director		V		V		V		V		V		V		V
Abdul Fatah Nasution	Direktur Keuangan dan Sumber Daya Manusia Finance and Human Resources Director		V		V		V		V		V		V		V
Sinung Triwulandari	Direktur Operasi Operation Director		v		v		v		v		v		v		v

Kebijakan Keberagaman Dewan Komisaris dan Direksi

Perusahaan menilai perlu adanya keberagaman komposisi untuk keanggotaan Dewan Komisaris dan Direksi baik dalam hal pendidikan, *gender*, usia maupun pengalaman. Keberagaman dapat memberikan alternatif pemecahan masalah dan mendorong pengambilan keputusan yang lebih objektif dan komprehensif, dengan mempertimbangkan unsur keberagaman dari bidang keilmuan, kompetensi, usia, keahlian, pengalaman kerja, dan gender agar paradigma dalam pengambilan keputusan menjadi lebih luas.

Berikut tabel keberagaman Dewan Komisaris dan Direksi berdasarkan usia, pendidikan dan keahlian yang dimiliki:

Diversity Policy of the Board of Commissioners and Board of Directors

The Company considers the need for diversity in the composition of the members of the Board of Commissioners and the Board of Directors in terms of education, gender, age and experience. Diversity can provide alternative solutions to problems and encourage more objective and comprehensive decision-making, taking into account the elements of diversity from the fields of science, competence, age, expertise, work experience, and gender so that the paradigm in decision-making becomes wider.

The following table shows the diversity of the Board of Commissioners and the Board of Directors based on age,

Nama Name	**Jabatan** Position	**Jenis Kelamin** Gender	**Usia** Age **(tahun /** years old)	**Pendidikan Terakhir** Most Recent Education			**Keahlian** Expertise				
				S1 Bachelor's Degree	**S2** Master's Degree	**S3** Doctoral Degree	**Manajemen/ Keuangan** Management /Finance	**Tata Kelola** Governance	**SDM** HR	**Produksi** Production	**Lainnya** Others
Bima Putrajaya	Komisaris Utama President Commissioner	Pria Male	57		v		v	v	v	v	v
Purnama T. Sianturi	Komisaris Commissioner	Perempuan Female	53			v	v	v	v	v	v
Purnomo	Direktur Utama President Director	Pria Male	53		v		v	v	v	v	v
Abdul Fatah Nasution	Direktur Keuangan dan Sumber Daya Manusia Finance and Human Resources Director	Pria Male	55	v			v	v	v	v	v
Sinung Triwulandari	Direktur Operasi Operation Director	Perempuan Female	55		v		v	v	v	v	v

PENILAIAN KINERJA DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI
Performance Assessment of the Board of Commissioners and Board of Directors

Penilaian Kinerja oleh RUPS

Kinerja Dewan Komisaris dan Direksi akan dievaluasi oleh Pemegang Saham dalam RUPS berdasarkan tugas kewajiban yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Anggaran Dasar Perusahaan maupun amanat Pemegang Saham. Hasil evaluasi terhadap kinerja Dewan Komisaris dan Direksi secara keseluruhan dan kinerja masing-masing anggota Dewan Komisaris dan Direksi secara individual akan merupakan bagian tak terpisahkan dalam skema kompensasi dan pemberian insentif bagi Dewan Komisaris dan Direksi.

Dengan melihat hasil evaluasi kinerja masing-masing Dewan Komisaris dan Direksi secara individual merupakan salah satu dasar pertimbangan bagi Pemegang Saham untuk pemberhentian dan/atau menunjuk kembali Dewan Komisaris dan Direksi yang bersangkutan.

Pada tahun 2021, seluruh kinerja anggota Dewan Komisaris dan Direksi telah diterima dalam RUPS tahunan, dengan dilakukannya pelunasan dan pembebasan (*acquit et decharge*) kepada yang bersangkutan dari Pemegang Saham.

Performance Assessment by GMMS

The performance of the Board of Commissioners and the Board of Directors will be evaluated by the Shareholders in the GMS based on the duties and obligations contained in the applicable laws and regulations and the Company's Articles of Association as well as the mandate of the Shareholders. The results of the evaluation of the performance of the Board of Commissioners and the Board of Directors as a whole and the performance of each member of the Board of Commissioners and the Board of Directors individually will be an integral part of the compensation and incentive scheme for the Board of Commissioners and the Board of Directors.

By looking at the results of the performance evaluation of each Board of Commissioners and Board of Directors individually is one of the basic considerations for Shareholders to dismiss and/or reappoint the relevant Board of Commissioners and Directors.

In 2021, all performances of the members of the Board of Commissioners and the Board of Directors have been accepted at the annual GMS, with the settlement and release (acquit et decharge) of those concerned from the Shareholders.

Penilaian Kinerja Berdasarkan Penilaian GCG Aspek Dewan Komisaris dan Direksi

Sesuai pasal 15 Peraturan Menteri Negara BUMN No. PER-01A/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011, Dewan Komisaris mengusulkan *Key Performance Indicators* (KPI) Indikator Pencapaian Kinerja Dewan Komisaris dan Direksi yang merupakan ukuran penilaian atas keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau Anggaran Dasar.

Indikator dan hasil penilaian kinerja Dewan Komisaris dan Direksi tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Performance Assessment Based on GCG Assessment on the Aspect of the Board of Commissioners and Board of Directors

In accordance with Article 15 of the Minister of State-Owned Enterprises' Regulation No. PER-01A/MBU/2011 dated August 1, 2011, the Board of Commissioners proposes Key Performance Indicators (KPI)/Indicators of Performance Achievement for the Board of Commissioners and the Board of Directors, which serves as a gauge for evaluating the successful execution of duties and responsibilities.

The indicators and results of the performance assessment of the Board of Commissioners and the Board of Directors in 2021 are as follows:

Aspek Dewan Komisaris

Aspek *governance* yang terkait dengan Dewan Komisaris yang dinilai berdasarkan 12 indikator dengan 44 parameter menunjukkan capaian skor 31,61 dari skor maksimum 35,00 atau 90,31% dengan predikat Sangat Baik. Hasil penilaian Indikator Aspek Dewan Komisaris adalah sebagai berikut:

Aspect of Board of Commissioners

Governance aspects related to the Board of Commissioners which are assessed based on 12 indicators with 44 parameters indicate the achievement of a score of 31.61 from a maximum score of 35.00 or 90.31% with a very good predicate. The results of the assessment of the Board of Commissioners' Aspect Indicators are as follows:

Nomor Indikator Indicator Number	**Uraian Indikator** Indicator Description	**Skor** Score	**Predikat Predicate**
1.	Dewan Komisaris melaksanakan program pelatihan/pembelajaran secara berkelanjutan The Board of Commissioners undertakes training/learning programs on an ongoing basis	100	Sangat baik Excellent
2.	Dewan Komisaris melakukan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab secara jelas serta menetapkan faktor-faktor yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas Dewan Komisaris The Board of Commissioners achieves a clear division of duties, authorities and responsibilities and regulates the factors required to support the implementation of the duties of the Board of Commissioners	96	Sangat baik Excellent
3.	Dewan Komisaris memberikan persetujuan atas rancangan RJPP dan RKAP yang disampaikan oleh Direksi The Board of Commissioners favours the draft of the Company's Long-Term Plan and the Company's Work Plan and Budget submitted by the Board of Directors	92	Sangat baik Excellent
4.	Dewan Komisaris memberikan arahan terhadap Direksi atas implementasi rencana dan kebijakan perusahaan The Board of Commissioners advises the Board of Directors on how to carry out the company's goals and policies	81	Sangat baik Excellent
5.	Dewan Komisaris melaksanakan pengawasan terhadap Direksi atas implementasi rencana dan kebijakan perusahaan. The Board of Commissioners is responsible for supervising the Board of Directors in carrying out the company's goals and policies	93	Sangat baik Excellent
6.	Dewan Komisaris melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan pengelolaan anak perusahaan/perusahaan patungan The Board of Commissioners supervises the implementation of subsidiary/joint venture management policies	100	Sangat baik Excellent
7.	Dewan Komisaris berperan dalam pencalonan anggota Direksi, menilai kinerja Direksi (individu dan kolegial) dan mengusulkan tantiem/insentif kinerja sesuai ketentuan yang berlaku dan mempertimbangkan kinerja Direksi The Board of Commissioners is responsible for nominating Board of Directors members, reviewing the Board of Directors' performance (individual and collective), and proposing performance bonuses/incentives in line with relevant laws and taking performance into consideration	95	Sangat baik Excellent
8.	Dewan Komisaris melakukan tindakan terhadap potensi benturan kepentingan yang menyangkut dirinya The Board of Commissioners takes action against potential conflicts of interest concerning himself	100	Sangat baik Excellent

Nomor Indikator Indicator Number	Uraian Indikator Indicator Description	Skor Score	Predikat Predicate
9.	Dewan Komisaris memantau dan memastikan bahwa praktik Tata Kelola Perusahaan yang Baik telah diterapkan secara efektif dan berkelanjutan The Board of Commissioners oversees and guarantees that effective and sustainable corporate governance procedures are applied	100	Sangat baik Excellent
10.	Dewan Komisaris menyelenggarakan rapat Dewan Komisaris yang efektif dan menghadiri rapat Dewan Komisaris sesuai dengan ketentuan perundang-undangan The Board of Commissioners holds effective Board of Commissioners meetings and attends Board of Commissioners meetings in accordance with statutory provisions	92	Sangat baik Excellent
11.	Dewan Komisaris memiliki Sekretaris Dewan Komisaris untuk mendukung tugas kesekretariatan Dewan Komisaris The Board of Commissioners has a Secretary to the Board of Commissioners to support the secretarial duties of the Board of Commissioners	100	Sangat baik Excellent
12.	Dewan Komisaris memiliki Komite Dewan Komisaris yang efektif The Board of Commissioners has an effective Board of Commissioners Committee	100	Sangat baik Excellent

Aspek Direksi

Aspek *governance* yang terkait dengan Direksi dinilai berdasarkan 13 indikator dengan 52 parameter menunjukkan capaian skor 31,71 dari skor maksimum 35,00 atau 90,60% dengan predikat Sangat Baik. Hasil penilaian indikator Aspek Direksi adalah sebagai berikut:

Aspect of Board of Directors

Governance aspects related to the Board of Directors are assessed based on 13 indicators with 52 parameters showing the achievement of a score of 31.71 from a maximum score of 35.00 or 90.60% with a very good predicate. The results of the assessment of the Board of Directors Aspect indicators are as follows:

Nomor Indikator Indicator Number	Uraian Indikator Indicator Description	Skor Score	Predikat Predicate
1.	Direksi memiliki program pengenalan dan pelatihan/pembelajaran serta melaksanakan program tersebut secara berkelanjutan The Board of Directors has an introduction and training/learning program and implements the program on an ongoing basis	80,96	Baik Good
2.	Direksi melakukan pembagian tugas/fungsi, wewenang dan tanggung jawab secara jelas The Board of Directors performs a clear division of duties/functions, authorities and responsibilities	91,66	Sangat baik Excellent
3.	Direksi menyusun perencanaan perusahaan The Board of Directors prepares the company plan	88,66	Sangat baik Excellent
4.	Direksi berperan dalam pemenuhan target kinerja perusahaan The Board of Directors is important in achieving the company's performance objectives	93,75	Sangat baik Excellent
5.	Direksi melaksanakan pengendalian operasional dan keuangan terhadap implementasi rencana dan kebijakan perusahaan The Board of Directors exercises operational and financial oversight over the company's goals and policies	84,52	Baik Good

Nomor Indikator Indicator Number	**Uraian Indikator** Indicator Description	**Skor** Score	**Predikat Predicate**
6.	Direksi melaksanakan pengurusan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan anggaran dasar The Board of Directors is responsible for the company's management in line with relevant laws and regulations and the company's articles of organization	100	Sangat baik Excellent
7.	Direksi melakukan hubungan yang bernilai tambah bagi perusahaan dan *stakeholders* The Board of Directors conducts value-added relationships for the company and stakeholders	85,47	Sangat baik Excellent
8.	Direksi memonitor dan mengelola potensi benturan kepentingan anggota Direksi dan manajemen di bawah Direksi The Board of Directors monitors and manages potential conflicts of interest between members of the Board of Directors and management under the Board of Directors	100	Sangat baik Excellent
9.	Direksi memastikan perusahaan melaksanakan keterbukaan informasi dan komunikasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan penyampaian informasi kepada Dewan Komisaris dan Pemegang Saham tepat waktu The Board of Directors ensures that the business discloses and communicates information in compliance with relevant laws and regulations and that information is sent to the Board of Commissioners and Shareholders on a timely basis	100	Sangat baik Excellent
10.	Direksi menyelenggarakan rapat Direksi dan menghadiri Rapat Dewan Komisaris sesuai dengan ketentuan perundang-undangan The Board of Directors holds Board of Directors meetings and attends Board of Commissioners Meetings in accordance with statutory provisions	100	Sangat baik Excellent
11.	Direksi wajib menyelenggarakan pengawasan intern yang berkualitas dan efektif The Board of Directors is responsible for effective internal oversight	71,69	Baik Good
12.	Direksi menyelenggarakan fungsi sekretaris perusahaan yang berkualitas dan efektif The Board of Directors performs the function of a qualified and effective corporate secretary	100	Sangat Baik Excellent
13.	Direksi menyelenggarakan RUPS Tahunan dan RUPS lainnya sesuai peraturan perundang-undangan The Board of Directors holds the Annual GMS and other GMS in accordance with the laws and regulations	100	Sangat Baik Excellent

KEBIJAKAN REMUNERASI DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI
Remuneration Policy of the Board of Commissioners and Board of Directors

Prosedur Pengusulan dan Penetapan

Kebijakan Remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi ditetapkan oleh Pemegang Saham melalui mekanisme RUPS memperhatikan ketentuan Anggaran Dasar dan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/05/2019 Tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Menteri BUMN No. PER-04/MBU/2014 Tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas BUMN.

Pemegang saham di dalam RUPS akan menyetujui dan menetapkan besaran remunerasi/tantiem bagi anggota Dewan Komisaris dan Direksi setelah diusulkan oleh Dewan Komisaris dan Direksi setelah melalui pengkajian oleh Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko yang salah satu tugas pokoknya adalah bidang nominasi dan remunerasi. Untuk nilai remunerasi/tantiem tahun 2020, Pemegang Saham telah mengesahkannya dalam RUPS Tahunan PT Haleyora Power tanggal 30 Juni 2021.

Procedure for Proposal and Determination

The Remuneration Policy for the Board of Commissioners and the Board of Directors is determined by the Shareholders through the GMS mechanism taking into account the provisions of the Articles of Association and the Regulation of the Minister of SOEs Number PER-01/MBU/05/2019 concerning the Fourth Amendment to the Regulation of the Minister of SOEs No. PER-04/MBU/2014 Regarding Guidelines for Determining the Income of Directors, Board of Commissioners and Supervisory Board of BUMN.

Shareholders at the GMS will approve and determine the amount of remuneration/tantiem for members of the Board of Commissioners and Board of Directors after being proposed by the Board of Commissioners and the Board of Directors after going through a review by the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee, one of the main tasks of which is the nomination and remuneration area. For the 2020 remuneration/tantiem value, the Shareholders have ratified it at the PT Haleyora Power Annual GMS on June 30, 2021.

Struktur Remunerasi

Berdasar Peraturan Menteri BUMN No. PER-01/MBU/05/2019 maka struktur remunerasi Dewan Komisaris dan Direksi Perusahaan terdiri dari:

1. Gaji/Honorarium
2. Tunjangan
3. Fasilitas kesehatan, komunikasi dan lainnya
4. Tantiem/Insentif Kinerja

Remuneration Structure

According to Minister of SOE Regulation No. PER-01/MBU/05/2019, the Company's Board of Commissioners and Directors is compensated as follows:

1. Compensation/Honorarium
2. Allowance
3. Facilities for health, communication, and other purposes
4. Tantiem/Incentives for Performance

RAPAT DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI
Meetings of the Board of Commissioners and Board of Directors

Rapat Dewan Komisaris dan Rapat Gabungan

Sepanjang tahun 2021, Dewan Komisaris menyelenggarakan rapat dengan organ-organ pendukung serta Direksi dalam rapat gabungan dalam rangka membahas laporan-laporan periodik Direksi; membahas kondisi dan prospek usaha; dan membahas kebijakan nasional yang berdampak pada kinerja Perusahaan serta memberikan tanggapan, catatan dan nasihat yang dituangkan dalam Risalah Rapat.

Selain itu, Dewan Komisaris juga menyelenggarakan rapat internal Dewan Komisaris untuk membahas berbagai progres fungsi pengawasan Dewan Komisaris maupun *update* tentang Perusahaan. Pada tahun 2021, Dewan Komisaris menyelenggarakan 15 rapat internal Dewan Komisaris.

Adapun realisasi tanggal, agenda dan peserta dalam rapat tersebut adalah sebagai berikut:

Meetings of the Board of Commissioners and Joint Meetings

Throughout 2021, the Board of Commissioners will hold meetings with supporting organs and the Board of Directors in joint meetings in order to discuss the periodic reports of the Board of Directors; discuss business conditions and prospects; and discuss national policies that have an impact on the Company's performance as well as provide feedback, notes and advice as outlined in the Minutes of Meeting.

In addition, the Board of Commissioners also held internal meetings of the Board of Commissioners to discuss the progress of the supervisory function of the Board of Commissioners as well as updates on the Company. In 2021, the Board of Commissioners will hold 15 internal Board of Commissioners meetings.

The realization of the date, agenda and participants in the meeting is as follows:

No.	Tanggal Date	Agenda Agenda	Peserta Participant
1.	28 Januari 2021 January 28, 2021	1. *Issue* Terkini dan *Pending Item* Perusahaan ▪ Listriqu ▪ AMC ▪ KPI *maturity* ▪ SLA 2. Penyusunan Agenda Rapat 2021 dan Laporan Pengawasan Dewan Komisaris 2020 1. Company's Latest Issues and Pending Items ▪ ListriQu ▪ AMC ▪ KPI maturity ▪ SLA 2. Preparation of the 2021 Meeting Agenda and 2020 Supervisory Report of the Board of Commissioners	Dewan Komisaris Board of Commissioners
2.	16 Februari 2021 February 16, 2021	Usulan Pengembangan Organisasi Organizational Development Proposal	Dewan Komisaris Board of Commissioners
3.	16 Maret 2021 March 16, 2021	Laporan Pengawasan Dewan Komisaris 2020 Supervisory Report of the Board of Commissioners 2020	Dewan Komisaris Board of Commissioners
4.	21 Maret 2021 March 21, 2021	Persiapan Forum Komisaris AP bersama Komisaris Utama PLN dan Direktur Perencanaan Korporat PLN Preparation of the AP Commissioner Forum with the President Commissioner of PLN and the Director of Corporate Planning of PLN	Dewan Komisaris Board of Commissioners

No.	Tanggal Date	Agenda Agenda	Peserta Participant
5.	24 April 2021 April 24, 2021	1. Tindak lanjut arahan BOD PLN saat *Launching* PLN *Mobile* 2. Laporan Komite : ▪ Yantek *Outage* Manajemen ▪ LIstriQu ▪ Stroom Net ▪ Sertifikasi ▪ SPI ▪ Penerapan Manajemen Risiko 1. Follow-up to PLN's BOD directives when launching PLN Mobile 2. Committee Report: ▪ Yantek Outage Management ▪ ListriQu ▪ Stroom Net ▪ Certification ▪ SPI ▪ Application of Risk Management	Dewan Komisaris Board of Commissioners
6.	18 Mei 2021 May 18, 2021	1. Laporan Pengawasan Dewan Komisaris TW I 2021 2. Realisasi KPI Dewan Komisaris TW I 2021 1. TW I 2021 Supervisory Report of the Board of Commissioners 2. Realization of KPI for the Board of Commissioners for the first quarter of 2021	Dewan Komisaris Board of Commissioners
7.	25 Juni 2021 June 25, 2021	1. Persiapan RUPS LPT 2020 : KAP 2021, 2. Tantiem 2020, Remunerasi 2021, Bonus 2020, 3. Penggunaan Laba 2020 4. LM *Audited* 2020 1. Preparation for the 2020 LPT GMS: KAP 2021, 2. Tantiem 2020, Remuneration 2021, Bonus 2020, 3. 2020 Profit Usage 4. LM Audited 2020	Dewan Komisaris Board of Commissioners
8.	30 Juni 2021 June 30, 2021	Talenta HP Semester I 2021 HP Talent Semester I 2021	Dewan Komisaris Board of Commissioners
9.	5 Juli 2021 July 5, 2021	1. Agenda Rapat Dewan Komisaris Direksi 2. Anggaran Dewan Komisaris 2022 3. KPI Dewan Komisaris 2022 1. Board of Commissioners Board of Directors Meeting Agenda 2. Board of Commissioners Budget 2022 3. Board of Commissioners KPI 2022	Dewan Komisaris Board of Commissioners
10.	21 Juli 2021 July 21, 2021	1. Persiapan Rapat Dewan Komisaris Direksi 2. LM & LMR TW II 2021, Temuan SPI Region 7, BCP Dampak Covid-19 3. KPI Dewan Komisaris TW II 2021 1. Preparation for the Meeting of the Board of Commissioners of the Board of Directors 2. LM & LMR TW II 2021, SPI Region 7 Findings, BCP Impact of Covid-19 3. KPI Board of Commissioners TW II 2021	Dewan Komisaris Board of Commissioners
11.	4 Agustus 2021 August 4, 2021	Persiapan Rapat Dewan Komisaris Direksi Agustus 2021 Preparation for the Meeting of the Board of Commissioners of the Board of Directors August 2021	Dewan Komisaris Board of Commissioners

No.	Tanggal Date	Agenda Agenda	Peserta Participant
12.	18 Agustus 2021 August 18, 2021	1. Tanggapan Usulan RKAP 2022 2. Agenda Rapat Dewan Komisaris Direksi Agustus 2021 1. Response to Proposed RKAP 2022 2. Board of Commissioners Board of Directors Meeting Agenda August 2021	Dewan Komisaris Board of Commissioners
13.	6 September 2021 September 6, 2021	1. Agenda Rapat Dewan Komisaris Direksi 2021 2. Pembagian Tugas Komite Dewan Komisaris 1. Board of Commissioners Board of Directors Meeting Agenda 2021 2. Division of Duties of the Committee of the Board of Commissioners	Dewan Komisaris Board of Commissioners
14.	5 Oktober 2021 October 5, 2021	Agenda Rapat Dewan Komisaris Direksi Oktober 2021 Board of Commissioners Board of Directors Meeting Agenda October 2021	Dewan Komisaris Board of Commissioners
15.	1 Desember 2021 December 1, 2021	Agenda Rapat Dewan Komisaris Direksi bulan November 2021 Board of Commissioners Board of Directors Meeting Agenda November 2021	Dewan Komisaris Board of Commissioners

Rapat gabungan antara Dewan Komisaris dan Direksi dilangsungkan sebanyak 30 kali. Adapun realisasi tanggal, agenda dan peserta dalam Rapat Gabungan Dewan Komisaris-Direksi adalah sebagai berikut:

Joint meetings between the Board of Commissioners and the Board of Directors were held 30 times. The realization of the date, agenda and participants in the Joint Meeting of the Board of Commissioners-Directors is as follows:

No.	Tanggal Date	Agenda Agenda	Peserta Participant
1.	7 Januari 2021 January 7, 2021	1. Informasi Terkini 2. Kinerja Desember 2020 3. Tindaklanjut Keputusan Rapat Dewan Komisaris 2020 4. Persiapan Asesmen GCG 2020. 1. Latest Information 2. December 2020 Performance 3. Follow-up to the Resolutions of the 2020 Board of Commissioners Meeting 4. Preparation for the 2020 GCG Assessment.	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
2.	22 Januari 2021 January 22, 2021	1. Hasil Kunjungan Kerja Dewan Komisaris ke Region 2. 2. Laporan Hasil Pra RUPS RKAP 2021. 3. Progres ListriQu dan *Outage Management*. 1. Results of the Board of Commissioners' Working Visit to Region 2. 2. Report on the Results of the 2021 RKAP Pre GMS. 3. ListriQu Progress and Outage Management.	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
3.	4 Februari 2021 February 4, 2021	1. Usulan Perubahan Logo, Visi & Misi Perusahaan. 2. Laporan Keuangan bulan Januari 2021: Posisi Kas, Beban Usaha dan Pendapatan Usaha, EBITDA, Rasio Keuangan dan Rasio Operasi, Strategi dalam Mengelola Kas untuk Kebutuhan CAPEX & OPEX, Evaluasi CAPEX, SLA, COP. 3. Progres ListriQu dan *Outage Management*. 1. Proposed Changes to the Company's Logo, Vision & Mission. 2. January 2021 Financial Report : Cash Position, Operating Expenses and Operating Income, EBITDA, Financial Ratios and Operating Ratios, Strategies in Managing Cash for CAPEX & OPEX Needs, CAPEX Evaluation, SLA, COP. 3. ListriQu Progress and Outage Management.	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
4.	17 Februari 202 February 17, 2021	1. Usulan Pengembangan Organisasi 2. LM & LMR TW IV *Unaudited* 2020 3. Kontrak Manajemen 2021 1. Organizational Development Proposal 2. LM & LMR TW IV Unaudited 2020 3. Management Contract 2021	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
5.	15 Maret 2021 March 15, 2021	1. Laporan Keuangan Februari 2021 2. Laporan ITMP (ERP) 2020 dan Rencana Kerja ERP 2021 3. Realisasi PKPT SPI 2020 4. Kinerja Korporat 2021 5. Laporan Hasil Kunjungan Kerja Dewan Komisaris ke *Region* 7 1. Financial Report February 2021 2. ITMP Report (ERP) 2020 and ERP Work Plan 2021 3. Realization of SPI PKPT 2020 4. Corporate Performance 2021 5. Report on the Results of the Working Visit of the Board of Commissioners to Region 7	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors

No.	Tanggal Date	Agenda Agenda	Peserta Participant
6.	31 Maret 2021 March 31, 2021	1. Informasi Terkini 2. Progres ListriQu dan *Outage Management* 3. Progres Stroomnet 4. Pengembangan Organisasi dan Strategi Pengembangan SDM 1. Latest Information 2. ListriQu Progress and Outage Management 3. Stroomnet Progress 4. Organizational Development and HR Development Strategy	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
7.	16 April 2021 April 16, 2021	1. Informasi Terkini 2. Target kinerja PT Haleyora Power 2021 yang perlu justifikasi (Tindaklanjut pembahasan dalam Forum Komunikasi AP). 3. Laporan Keuangan PT Haleyora Power Maret 2021. 1. Latest Information 2. PT Haleyora Power's 2021 performance target that needs justification (Follow up discussion in the AP Communication Forum). 3. PT Haleyora Power Financial Report March 2021.	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
8.	30 April 2021 April 30, 2021	1. LM & LMR TW I 2021. 2. Realisasi PKPT SPI TW I 2021 3. Tindaklanjut Hasil Audit Internal TW I 2021 4. Laporan Hasil Audit Investigasi PT HPI 5. Hasil *self assesment* dan Rencana Kerja Pencapaian Target Kinerja 1. LM & LMR TW I 2021. 2. Realization of PKPT SPI TW I 2021 3. Follow-up on Q1 2021 Internal Audit Results 4. PT HPI Investigation Audit Report 5. Results of self-assessment and Work Plan for Achievement of Performance Targets	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
9.	21 Mei 2021 May 21, 2021	1. Penyelesaian Implementasi Pembayaran THR sesuai KepDir PLN No. 0219.P/DIR/2019 2. Progres Amandemen Kontrak untuk pencapaian target SLA 3. Evaluasi Integrasi PLN Mobile – Listriqu 4. Laporan Keuangan bulan April 2021 5. Tindaklanjut Keputusan Rapat Dewan Komisaris sd Maret 2021 1. Completion of THR Payment Implementation in accordance with PLN Decree No. 0219.P/DIR/2019 2. Contract Amendment Progress for SLA target achievement 3. Evaluation of PLN Mobile – ListriQu Integration 4. Financial Report for April 2021 5. Follow up on Board of Commissioners Meeting Resolutions until March 2021	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
10.	7 Juni 2021 June 7, 2021	Pembahasan Antisipasi Rencana Aksi Damai Pekerja HPI di Kantor PLN Pusat dan Balai Kota. Discussion on Anticipation of the Peaceful Action Plan for HPI Workers at the PLN Central Office and City Hall.	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors

No.	Tanggal Date	Agenda Agenda	Peserta Participant
11.	22 Juni 2021 June 22, 2021	1. Presentasi KAP perihal Laporan Keuangan 2020 Audited, PSA 62 & Laporan Evaluasi Kinerja 2. Persiapan RUPS LPT 2020 3. Laporan Keuangan dan KPI Mei 2021 4. Realisasi KPI Direktorat 2020 5. Info terkini : isu hubungan *industrial case* THR dan Icon Net. 1. KAP presentation regarding 2020 Audited Financial Report, PSA 62 & Performance Evaluation Report 2. 2020 LPT GMS Preparation 3. Financial Report and KPI May 2021 4. Realization of Directorate KPI 2020 5. Latest info: THR and Icon Net case industrial relations issues.	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
12.	13 Juli 2021 July 13, 2021	1. Evaluasi pendapatan sinergi anak perusahaan per Juni 2021 dan program kerja upaya pencapaiannya tahun 2021 2. Evaluasi implementasi dan rencana pengembangan IT 1. Evaluation of the subsidiary's synergy income as of June 2021 and the work program of efforts to achieve it in 2021 2. Evaluation of IT implementation and development plans	Dewan Komisaris dan Direktur Keuangan & SDM Board of Commissioners and Finance & HR Director
13.	15 Juli 2021 July 15, 2021	1. Evaluasi kenaikan beban usaha dibandingkan dengan kenaikan pendapatan dan proyeksi 2021 2. Program kerja upaya efisieni beban usaha dan upaya peningkatan usaha tahun 2021 1. Evaluation of the increase in operating expenses compared to the increase in revenue and projections for 2021 2. Work program for business expense efficiency and efforts to increase business in 2021	Dewan Komisaris dan Direktur Keuangan & SDM Board of Commissioners and Finance & HR Director
14.	28 Juli 2021 July 28, 2021	1. LM &LMR TW II 2021 2. Realisasi KPI & KPI Direktorat TW II 2021 3. Realisasi PKPT SPI dan TindakLanjut Temuan SPI/Eksternal TW II 2021 4. BCP Dampak Covid-19 1. LM & LMR TW II 2021 2. Realization of KPI & KPI of Directorate of TW II 2021 3. Realization of SPI PKPT and Follow-up on SPI/External Findings in TWII 2021 4. BCP Impact of Covid-19	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
15.	13 Agustus 2021 August 13, 2021	1. AOI hasil Asesmen GCG Dewan Komisaris 2020 2. *Review* Mekanisme pengadaan material 1. AOI GCG Assessment Results of the Board of Commissioners 2020 2. Review of Material Procurement Mechanism	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
16.	19 Agustus 2021 August 19, 2021	Usulan Revisi RKAP 2021 Proposed Revised RKAP 2021	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
17.	25 Agustus 2021 August 25, 2021	1. Penyelesaian restitusi pajak yang terus meningkat 2. Laporan Keuangan bulan Juli 2021 3. Kebijakan SDM terkait *impasing*, peningkatan kompetensi (sertifikasi), suksesi manajemen (*talent pool management*) 1. Completion of tax refunds that continue to increase 2. Financial Report for July 2021 3. HR policies related to impinging, competency improvement (certification), management succession (talent pool management)	Dewan Komisaris dan Direktur Keuangan & SDM Board of Commissioners and Finance & HR Director

No.	Tanggal Date	Agenda Agenda	Peserta Participant
18.	30 Agustus 2021 August 30, 2021	1. Penjelasan Kasus *Human Error* di GI Senayan dan Ketaatan SOP di GI Pucam 2. Strategi Pengelolaan Tenaga Kerja (optimasi *performance*, standarisasi kinerja, mitigasi risiko disrupsi tenaga kerja, perubahan pola project - SLA). 1. Explanation of the Human Error Case at GI Senayan and Compliance with SOPs at GI Pucam 2. Manpower Management Strategy (performance optimization, performance standardization, mitigating the risk of workforce disruption, changing project patterns - SLA).	Dewan Komisaris dan Direktur Keuangan & SDM Board of Commissioners and Finance & HR Director
19.	14 September 2021 September 14, 2021	1. Draft RKAP 2022 2. BCP atas kebijakan *Freeze* tenaga kerja : aspek operasi dan aspek keuangan 3. Program kerja pencapaian *Risk Maturity* Semester II 2021 1. Draft RKAP 2022 2. BCP on labor Freeze policy: operational aspects and financial aspects 3. Work program for achieving Risk Maturity Semester II 2021	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
20.	23 September 2021 September 23, 2021	1. Kebijakan Rancangan Sistem Pengendalian ICOFR 2. Pemaparan Hasil Kajian Pemberlakuan UU Cipta Kerja 3. Evaluasi Laporan Keuangan Bulan Agustus 2021 1. ICOFR Control System Design Policy 2. Presentation of the Results of the Study on the Enforcement of the Job Creation Law 3. Evaluation of August 2021 Financial Report	Dewan Komisaris dan Direktur Keuangan & SDM Board of Commissioners and Finance & HR Director
21.	28 September 2021 September 28, 2021	1. Progres implementasi Listriqu setelah terintegrasi dengan PLN *Mobile* 2. Progres Icon Net dan prognosa sd akhir tahun 3. Standard kontrak dengan evaluasi variasi SLA dan *penalty* yang berbeda di setiap Unit PLN. 1. The progress of the implementation of ListriQu after it is integrated with PLN Mobile 2. Icon Net progress and prognosis until the end of the year 3. Standard contract with evaluation of SLA variations and different penalties in each PLN unit.	Dewan Komisaris dan Direktur Operational Board of Commissioners and Operational Director
22.	15 Oktober 2021 October 15, 2021	1. Progres Program Kerja OFI-ERM Semester II 2021 2. Evaluasi Laba Rugi Per *Project* 3. Tindaklanjut Arahan Rapat Dekom Direktur Keuangan & SDM 1. OFI-ERM Work Program Progress for Semester II 2021 2. Evaluation of Profit and Loss Per Project 3. Follow-up to the Director of Finance & HR Director's Meeting Directions	Dewan Komisaris dan Direktur Keuangan & SDM Board of Commissioners and Finance & HR Director
23.	22 Oktober 2021 October 22, 2021	1. Update Draft RKAP 2022, fokus pada pendapatan, BPP dan biaya kepegawaian 2. LM dan LMR TW III 2021 3. Tindaklanjut PKPT SPI & Temuan Audit sd TW III 2021 4. Tindaklanjut Keputusan Rapat Dewan Komisaris-Direksi bulan September 2021 1. Update Draft RKAP 2022, focus on revenue, BPP and staffing costs 2. LM and LMR TW III 2021 3. Follow up PKPT SPI & Audit Findings until Q3 2021 4. Follow-up to the Resolutions of the Board of Commissioners-Directors Meeting in September 2021	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors

No.	Tanggal Date	Agenda Agenda	Peserta Participant
24.	31 Oktober 2021 October 31, 2021	1. Tindaklanjut penyeragaman/standarisasi Kontrak SLA 2. *Update Actionplan* Perbaikan SLA PT Haleyora Power 3. Isu Tindaklanjut *Freeze* SDM & rekrutmen SDM 4. Persiapan Peluang Pengembangan Usaha Baru : PDKB, *rooftop* dan lain-lain 1. Follow-up uniformity/standardization of SLA Contracts 2. Update Actionplan Repair SLA PT Haleyora Power 3. HR Freeze Follow-up Issues & HR recruitment 4. Preparation of New Business Development Opportunities: PDKB, rooftop and others	Dewan Komisaris dan Direktur Operational Board of Commissioners and Operational Director
25.	4 November2021 November 4, 2021	1. Agenda rapat Dekom Direksi November 2021 2. Laporan pengawasan Dekom TW III 2021 3. Perubahan Organ Pendukung Dekom sesuai PerMen BUMN No. PER-06/MBU/04/2021 1. Board of Directors meeting agenda November 2021 2. TW III 2021 Dekom Supervision Report 3. Changes in the Board of Commissioners' Supporting Organs according to SOE Ministerial Regulation No. PER-06/MBU/04/2021	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
26.	11 November 2021 November 11, 2021	1. Proposal konsep AMC Transmisi dan Distribusi 2. Tindak lanjut penyelesaian masalah *Zero* Piutang 3. Laporan progres RKAP 2022. 4. *Management* portofolio HP dan HPI 1. AMC Transmission and Distribution concept proposal 2. Follow-up on Zero Receivables problem solving 3. 2022 RKAP progress report. 4. HP and HPI portfolio management	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors
27.	18 November 2021 November 18, 2021	1. KPI Korporat 2021 2. Upaya pencapaian kinerja 2021 yang belum tercapai untuk indeks kepuasan pelanggan dan K3. 3. KKO, KKF dan kajian risiko penugasan PDKB 4. Pemenuhan TAD 2022 terkait TAD pensiun 1. Corporate KPI 2021 2. Efforts to achieve 2021 performance that have not been achieved for the customer satisfaction index and K3. 3. KKO, KKF and PDKB assignment risk assessment 4. Fulfillment of TAD 2022 related to TAD retirement	Dewan Komisaris dan Direktur Operational Board of Commissioners and Operational Director
28.	25 November 2021 November 25, 2021	1. *Road Map* Pengelolaan SDM & Organisasi : milenial dan *women talent* 2. Status restitusi pajak 2019, 2020 dan kurang bayar pajak 2019 3. Laporan Keuangan Oktober 2021 4. Hasil Audit Khusus SPI HP 1. HR & Organizational Management Road Map : millennial and women talent 2. 2019 tax refund status, 2020 and 2019 tax underpayment 3. Financial Report October 2021 4. HP SPI Special Audit Results	Dewan Komisaris dan Direktur Keuangan & SDM Board of Commissioners and Finance & HR Director

No.	Tanggal Date	Agenda Agenda	Peserta Participant
29.	16 Desember 2021 December 16, 2021	1. Progres revisi SLA Yantek, SLA Manbill, SLA *Project* (target dan perhitungan serta realisasi dan denda yang merugikan perusahaan) 2. Progres pelaksanaan AMC yang direncanakan Desember 2021 (lingkup pekerjaan, organisasi AMC, kinerja/SLA, pengadaan/ proses/pilot) 3. Program *Beyond* kWh prioritas yang akan dilakukan pada tahun 2022 ▪ *project eksiting* (potensi pengembangan pendapatan) ▪ *project* baru (bisnis model, proyeksi pendapatan dan laba) 1. Yantek SLA revision progress, Manbill SLA, SLA Project (targets and calculations as well as realization and fines that harm the company) 2. AMC implementation progress planned for December 2021 (scope of work, AMC organization, performance/SLA, procurement/process/pilot) 3. Priority Beyond kWh Program to be carried out in 2022 ▪ existing project (income development potential) ▪ new project (business model, revenue and profit projection)	Dewan Komisaris dan Direktur Operational Board of Commissioners and Operational Director
30.	28 Desember 2021 December 28, 2021	1. Laporan Keuangan dan kinerja bulan November 2021 dan proyeksi Desember 2021. 2. Tindaklanjut Keputusan Rapat Dewan Komisaris dengan Direksi/DirOp/ DirKeu & SDM Tahun 2021 (Januari sd November 2021) . 3. *Performance* /Profitabilitas (L/R): ▪ *Beyond* kWh (ListriQu, IconNet, RoofTop dll). ▪ Penugasan PLN (program PDKB, AMC untuk bidang spesifik, pilot/POC, proyeksi keuangan). 1. Financial Report and performance for November 2021 and projections for December 2021. 2. Follow up on the Decision of the Board of Commissioners' Meeting with the Board of Directors/DirOp/Director of Finance & HR in 2021 (January to November 2021) . 3. Performance / Profitability (L/R): ▪ Beyond kWh (ListriQu, IconNet, RoofTop etc). ▪ PLN assignments (PDKB program, AMC for specific fields, pilot/POC, financial projections).	Dewan Komisaris dan Direksi Board of Commissioners and Board of Directors

Rapat Direksi

Direksi memiliki kewajiban untuk menyelenggarakan rapat minimal sebulan sekali dan risalah rapat akan dibuat oleh Sekretaris Perusahaan ditandatangani oleh seluruh anggota Direksi untuk kemudian diarsipkan. Sepanjang tahun 2021, Direksi melangsungkan rapat Direksi sebanyak 27 kali dengan agenda dan frekuensi kehadiran sebagai berikut:

Meetings of the Board of Directors

The Board of Directors has the obligation to hold a meeting at least once a month and the minutes of the meeting will be prepared by the Corporate Secretary and signed by all members of the Board of Directors to be archived. Throughout 2021, the Board of Directors held 27 meetings of the Board of Directors with the following agenda and frequency of attendance:

No.	Tanggal Date	Agenda Agenda	Peserta Participant
1.	13 Januari 2021 January 13, 2021	1. Usulan Kinerja 2021 2. Persiapan Arahan RUPS RKAP 2021 1. Proposed Performance 2021 2. Preparation of the 2021 RKAP GMS Directions	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
2.	18 Januari 2021 January 18, 2021	1. *Alignment* Proses Bisnis antara PT HP dan PT HPI 2. Persiapan RUPS RKAP 2021 1. Business Process Alignment between PT HP and PT HPI 2. Preparation of the 2021 RKAP GMS	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
3.	20 Januari 2021 January 20, 2021	Usulan Perubahan Visi & Misi Perseroan Proposed Changes to the Company's Vision & Mission	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
4.	2 Februari 2021 February 2, 2022	1. Tindak lanjut Penambahan *Freeze* Rekrutmen PT Haleyora Power 2. Kebutuhan Pengadaan terkait ListriQu di *Region* 3. Pembahasan KPI 1. Follow-up to the addition of PT Haleyora Power's Freeze Recruitment 2. Procurement Needs related to ListriQu in the Region 3. KPI discussion	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
5.	19 Maret 2021 March 19, 2021	Usulan Program Rencana Pengembangan ERP SAP FICO SAP FICO ERP Development Plan Program Proposal	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
6.	13 April 2021 April 13, 2021	1. Pedoman Pengelolaan *Petty Cash* dan Persekot Dinas di lingkungan PT Haleyora Power 2. Keputusan skema bisnis proyek cogindo 1. Guidelines for the Management of Petty Cash and Office Transportation within PT Haleyora Power 2. Cogindo project business scheme decision	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
7.	27 April 2021 April 27, 2021	1. Laporan Audit Khusus PT HPI 2. Persetujuan KBLI PT Haleyora Power 1. Special Audit Report of PT HPI 2. Approval of KBLI PT Haleyora Power	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
8.	27 Mei 2021 May 27, 2021	CoC Penanganan Virus Corona (Covid-19) di lingkungan *Region* & Area PT Haleyora Power CoC for Handling the Corona Virus (Covid-19) in the Regional & Areas of PT Haleyora Power	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
9.	2 Juni 2021 June 2, 2021	Rencana Penetapan Keputusan Direksi Pembentukan *Cash War Room* (CWR) Plan for Determining the Decision of the Board of Directors for the Establishment of a Cash War Room (CWR)	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs

No.	Tanggal Date	Agenda Agenda	Peserta Participant
10.	6 Juli 2021 July 6, 2021	1. Hasil Audit Operasional *Region* 7 2. Skema Pemenuhan Pekerjaan Iconnet melalui Anak Perusahaan (PT HPI) 1. Operational Audit Results Region 7 2. Iconnet Work Fulfillment Scheme through its Subsidiary (PT HPI)	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
11.	9 Juli 2021 July 9, 2021	Anggaran Covid-19 Semester II 2021 Covid-19 Budget for Semester II 2021	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
12.	27 Juli 2021 July 21, 2021	Strategi mencapai target 110 ribu Aktivasi sampai dengan Desember 2021 Strategy to achieve the target of 110 thousand Activations by December 2021	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
13.	3 Agustus 2021 August 3, 2021	1. Evaluasi Pengisian Jabatan VP dan SPI 2. Perizinan Rekrutmen PKWT untuk *project* baru : Iconnet, UP2B. 3. Laporan Tim *Cash War Room* (CWR). 1. Evaluation of the Filling of VP and SPI positions 2. PKWT Recruitment Permit for new project : Iconnet, UP2B. 3. Cash War Room (CWR) Team Report	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
14.	24 Agustus 2021 August 24, 2021	Pembahasan Usulan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) tahun 2022 Discussion of the Proposed Corporate Budget Work Plan (RKAP) for 2022	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
15.	7 September 201 September 7, 2021	1. *Breakthrough* Program transformasi HP 2. Materi Revisi RKAP 2021 3. Standard mutu layanan *Manbill* 4. *Action plan* tindaklanjut rekomendasi BPK terkait NAC 1. Breakthrough HP transformation program 2. Material for Revised RKAP 2021 3. Manbill service quality standards 4. Action plan to follow up on BPK's recommendations regarding NAC	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
16.	21 September 2021 September 21, 2021	1. Progres Persiapan Program Transformasi HP 2. Kesiapan HP dalam pekerjaan Iconnet mendukung penarikan *feeder* jasa dan material 3. Penambahan Tenaga Admin pada Iconnet 4. Rencana ijin pemenuhan Tenaga Kerja manbill, icon+, dll ke DIRSDM 5. Pedoman Proses Penugasan PT PLN (Persero) 6. Rencana Kegiatan HUT HP Tahun 2021 7. Proposal Penugasan PDKB TM Berjarak ke PT Haleyora Power Pemenuhan TK model gojek / mitra kerja dari aspek hubungan industrial dan legal 1. HP Transformation Program Preparation Progress 2. HP's readiness to work Iconnet supports the withdrawal of service and material feeders 3. Adding Admin Staff to Iconnet 4. Plan for the fulfillment of Manbills, icon+, etc. to DIRSDM 5. PT PLN (Persero) Assignment Process Guidelines 6. Mobile Phone Anniversary Activity Plan for 2021 7. Proposed PDKB TM Assignment Distance to PT Haleyora power Fulfillment of gojek/work partner TK models from the aspect of industrial and legal relations	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
17.	4 Oktober 2021 October 4, 2021	Persetujuan Tambahan Anggaran Sewa kendaraan Tahun 2021 Approval of Additional Vehicle Rental Budget for 2021	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs

No.	Tanggal Date	Agenda Agenda	Peserta Participant
18.	6 Oktober 2021 October 6, 2021	Persiapan Ulang Tahun PT Haleyora Power PT Haleyora Power's Anniversary Preparation	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
19.	8 Oktober 2021 October 8, 2021	Persetujuan Penawaran penugasan Pekerjaan Pelayanan Teknik di Wilayah kerja PLN Unit Induk Sumatra Utara tahun 2021-2026 Approval of the offer for the assignment of Technical Service Work in the PLN Main Unit North Sumatra work area in 2021-2026	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
20.	11 Oktober 2021 October 11, 2021	Persetujuan Anggaran Alat kerja Proyek Baru Yantek Sumut Tahap I tahun 2021 Approval of Work Equipment Budget for the New Project of North Sumatra Yantek Phase I in 2021	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
21.	19 Oktober 2021 October 19, 2021	1. KPI Matlev IT 2. KPI Matlev Manajemen Risiko 1. KPI Matlev IT 2. KPI Matlev Risk Management	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
22.	26 Oktober 2021 October 26, 2021	1. Progres ListriQu CSR 2. Progres Pelayanan Terpadu DJK 1. ListriQu CSR Progress 2. Progress of DJK's Integrated Services	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
23.	8 November 2021 November 8, 2021	Persetujuan Tambahan Anggaran Alat Kerja & Seragam Approval of Additional Work Equipment and Uniform Budget	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
24.	18 November 2021 November 18, 2021	Usulan Penetapan KPI Tahun 2022 PT HP Proposed Determination of KPI for 2022 PT HP	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
25.	30 November 2021 November 30, 2021	1. *Update* Progres Publikasi ListriQu CSR 2. Perbaikan Probis Pembayaran Iconnet 3. *Dashboard Iconnet.* 1. Update on the Publication Progress of ListriQu CSR 2. Iconnet Payment Probis Improvements 3. Iconnet Dashboard.	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
26.	7 Desember 2021 December 7, 2021	1. Usulan Kebutuhan Anggaran Operasi sampai dengan akhir tahun 2021 2. Mekanisme *Reward* Pekerjaan Manbill 3. Evaluasi dan strategi untuk mencapai target 16M Iconnet 4. *Update Progress* ListriQu Premium 5. EV *Charging* 6. Evaluasi dan strategi nihil tunggakan 7. Progres Konsep AMC 1. Proposed Operational Budget Requirement until the end of 2021" 2. Manbill Job Reward Mechanism 3. Evaluation and strategy to achieve Iconnet's 16M target 4. Update Progress of ListriQu Premium 5. EV Charging 6. Evaluation and strategy of zero arrears 7. Progress of the AMC Concept	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs
27.	14 Desember 2021 December 14, 2021	1. Persiapan *launching* PV *Rooftop*. 2. Persiapan Tenaga Kerja untuk *support project* luar negeri. 3. Progres Rencana Implementasi 4Dx tunggakan nihil. 1. Preparation for the launch of PV Rooftop. 2. Preparation of Manpower to support overseas projects. 3. The progress of the 4Dx Implementation Plan is zero arrears.	Seluruh Direksi & EVP All Board of Directors & EVPs

KOMITE AUDIT & GCG
Audit & GCG Committee

Dewan Komisaris memiliki Komite Audit & GCG sebagai organ penunjang yang membantu pelaksanaan tugas dan memberikan rekomendasi dalam penyempurnaan sistem pengendalian manajemen perusahaan serta memberikan pendapat profesional terkait laporan keuangan/audit dan GCG. Pada November 2021, berdasarkan Keputusan Dewan Komisaris PT Haleyora Power Nomor 03.SK/DK/HP/2021, Perusahaan telah menetapkan tugas Komite Audit dan GCG Dewan Komisaris, sehingga Komite Audit telah berubah menjadi Komite Audit & GCG.

The Board of Commissioners has an Audit & GCG Committee as a supporting organ that assists in carrying out tasks and provides recommendations in improving the company's management control system as well as providing professional opinions regarding financial/audit reports and GCG. In November 2021, based on the Decision of the Board of Commissioners of PT Haleyora Power Number 03.SK/DK/HP/2021, the Company has assigned the duties of the Audit Committee and GCG of the Board of Commissioners, so that the Audit Committee has changed to the Audit & GCG Committee.

Kriteria Anggota Komite Audit & GCG

Anggota Komite Audit & GCG dipimpin salah satu anggota Dewan Komisaris Perusahaan yang dibantu pihak independen dengan keahlian/sertifikasi dan pengalaman dalam bidang audit/keuangan dan GCG.

Criteria of Audit & GCG Committee Members

Members of the Audit & GCG Committee are led by a member of the Company's Board of Commissioners who is assisted by an independent party with expertise/certification and experience in the field of auditing/finance and GCG.

Pengangkatan dan Pemberhentian Komite Audit & GCG

Keanggotaan Komite Audit & GCG diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Komisaris, dengan masa jabatan yang tidak melebihi masa jabatan Dewan Komisaris.

Appointment and Dismissal of Audit & GCG Committee

The members of the Audit & GCG Committee are appointed and dismissed by the Board of Commissioners, with a term of office that does not exceed the term of office of the Board of Commissioners.

Komposisi Komite Audit & GCG

Per 31 Desember 2021, komposisi keanggotaan Komite Audit & GCG adalah sebagai berikut:

Audit & GCG Committee Composition

As of December 31, 2021, the composition of the Audit & GCG Committee's members is as follows:

Nama Name	Jabatan Position	Dasar Pengangkatan Appointment Basis	Keahlian Expertise
Purnama T. Sianturi	Ketua Komite Audit & GCG Chairman of Audit & GCG Committee	Keputusan Dewan Komisaris No.002.SK/DK/HP/2020 tanggal 29 Juni 2020 Decision of the Board of Commissioners No.002.SK/DK/HP/2020 dated June 29, 2020	Hukum, Keuangan dan Audit Legal, Financial, and Audit
Didik Sukristiyo Yuwono	Anggota Komite Audit & GCG Member of Audit & GCG Committee	Keputusan Dewan Komisaris No.002.SK/DK/HP/2019 tanggal 26 Februari 2019 Decision of the Board of Commissioners No.002.SK/DK/HP/2019 dated February 26, 2019	Akuntansi dan Audit Accounting and Audit

Nama Name	Jabatan Position	Dasar Pengangkatan Appointment Basis	Keahlian Expertise
I Ketut Gede Agus Sutopo	Anggota Komite Audit & GCG Member of Audit & GCG Committee	Keputusan Dewan Komisaris No.04. SK/DK/HP/2020 tanggal 22 September 2020 Decision of the Board of Commissioners No.04.SK/DK/HP/2020 dated September 22, 2020	Operasi Distribusi dan Transmisi Operational Distribution and Transmission

Profil Komite Audit & GCG

Purnama T. Sianturi

Ketua Komite Audit & GCG
Chairman of Audit & GCG Committee

Profil beliau dapat dilihat pada bab Profil Perusahaan, sub bab Profil Dewan Komisaris dalam Laporan Tahunan ini.

Audit & GCG Committee Profile

Purnama T. Sianturi
Ketua Komite Audit & GCG
Chairman of Audit & GCG Committee

His profile can be seen in the Company Profile chapter, the Board of Commissioners Profile sub chapter in this Annual Report.

Warga Negara Indonesia, berusia 51 tahun, berdomisili di Jakarta.

Dasar Hukum Pengangkatan
Diangkat sebagai Anggota Komite Audit & GCG melalui Keputusan Dewan Komisaris No. 002.SK/DK/HP/2019 tanggal 26 Februari 2019.

Pendidikan
- Diploma 3 Ekonomi Akuntansi Universitas Brawijaya (1994)
- Sarjana Ekonomi Akuntansi Universitas Sumatra Utara (2004)
- Register Negara Akuntan sejak 2004

Pengalaman Kerja
- *Vice President* Akuntansi Segmen pada Divisi Akuntansi Direktorat Keuangan PT PLN (Persero) Kantor Pusat (2018-2019)
- Manajer Senior Akuntansi Segmen pada Divisi Akuntansi Direktorat Keuangan PT PLN (Persero) Kantor Pusat (2017-2018)
- Manajer Keuangan, SDM dan Administrasi PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat (2016-2017)

Rangkap Jabatan
Tidak ada

Hubungan Afiliasi
Beliau tidak memiliki hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris, Direksi dan pemegang saham.

Indonesian citizen, 51 years old, lives in Jakarta.

Legal Basis of Appointment
Appointed as Member of the Audit & GCG Committee through Board of Commissioners Decision No. 002.SK/DK/HP/2019 dated February 26, 2019.

Education
- Diploma 3 Economics in Accounting from Universitas Brawijaya (1994)
- Bachelor of Economics with a concentration in accounting from the University of North Sumatra (2004)
- The State Register of Accountants since 2004

Work Experience
- Vice President of Segment Accounting in Accounting Division of PT PLN (Persero) Head Office (2018-2019)
- Senior Manager of Segment Accounting in Accounting Division Financial Directorate of PT PLN (Persero) Head Office (2017-2018)
- Finance, Human Resources, and Administration Manager of PLN Transmission Main Unit for West Java (2016-2017)

Concurrent Position
None

Affiliation
He has no affiliated relationships with the members of the Board of Commissioners, the Board of Directors and shareholders.

I KETUT GEDE AGUS SUTOPO

Anggota Komite Audit & GCG
Member of Audit & GCG Committee

Warga Negara Indonesia, berusia 56 tahun, berdomisili di Jakarta.

Dasar Hukum Pengangkatan
Diangkat sebagai Anggota Komite Audit & GCG melalui Keputusan Dewan Komisaris No. 04.SK/DK/HP/2020 tanggal 22 September 2020.

Pendidikan
S1 Listrik Universitas Gadjah Mada (1992)

Pengalaman Kerja
- *Vice President* Pengelolaan Transmisi dan Distribusi Regional Jawa Bagian Barat pada Divisi Operasi Regional Jawa Bagian Barat Direktorat Bisnis Regional Jawa Bagian Barat PT PLN (Persero) Kantor Pusat, (2018-2020);
- Manajer Senior Pengelolaan Transmisi dan Distribusi Regional Jawa Bagian Barat pada Divisi Operasi Regional Jawa Bagian Barat Direktorat Bisnis Regional Jawa Bagian Barat PT PLN (Persero) Kantor Pusat, (2016-2018);
- Manajer Senior Pengelolaan Pembangkit, Transmisi dan Distribusi Regional Jawa Bagian Barat pada Divisi Operasi Regional Jawa Bagian Barat Direktorat Bisnis Regional Jawa Bagian Barat PT PLN (Persero) Kantor Pusat, (2015-2016)..

Rangkap Jabatan
Tidak ada

Hubungan Afiliasi
Beliau tidak memiliki hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris, Direksi dan pemegang saham.

Indonesian citizen, 56 years old, lives in Jakarta.

Legal Basis of Appointment
Appointed as Member of the Audit & GCG Committee through Board of Commissioners Decision No. 04.SK/DK/HP/2020 dated September 22, 2020.

Education
Bachelor of Electrical Engineering from Gadjah Mada University (1992)

Work Experience
- Vice President of West Java Regional Transmission and Distribution Management at West Java Regional Operations Division West Java Regional Business Directorate PT PLN (Persero) Head Office, (2018-2020);
- Senior Manager of West Java Regional Transmission and Distribution Management at West Java Regional Operations Division West Java Regional Business Directorate PT PLN (Persero) Head Office, (2016-2018);
- Senior Manager of West Java Regional Generation, Transmission and Distribution Management at the West Java Regional Operations Division, West Java Regional Business Directorate PT PLN (Persero) Head Office, (2015-2016).

Concurrent Position
None

Affiliation
He has no affiliated relationships with the members of the Board of Commissioners, the Board of Directors and shareholders.

Independensi Komite Audit & GCG

Merujuk kepada Peraturan Menteri Negara BUMN No.PER01/MBU/2011, seluruh anggota Komite Audit & GCG telah memenuhi kriteria independensi sebagaimana dijabarkan dalam tabel berikut:

Audit & GCG Committee Independence

Referring to the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises No.PER01/MBU/2011, all members of the Audit & GCG Committee have met the independence criteria as described in the following table:

Kriteria Criteria	Purnama T. Sianturi	Didik Sukristiyo Yuwono	I Ketut Gede Agus Sutopo
Bukan merupakan orang dalam kantor akuntan publik, kantor konsultan hukum, kantor jasa penilai publik, atau pihak lain yang memberi jasa asuransi, jasa non-asuransi, jasa penilai dan/atau jasa konsultasi lain kepada Perusahaan dalam 6 bulan terakhir. Not a member of a public accounting company, legal consulting firm, public appraisal service office, or other party that has provided the Company with insurance, non-insurance, appraisal, or other consulting services in the previous six months.	v	v	v
Tidak mempunyai saham langsung maupun tidak langsung di Perusahaan. Has no direct or indirect ownership in the Company.	v	v	v
Bukan orang yang bekerja atau mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk merencanakan, memimpin, dan mengendalikan atau mengawasi kegiatan Perusahaan dalam 6 bulan terakhir. Not a person who has worked for the Company or has the power and responsibility for planning, leading, controlling, or supervising its operations in the past six months.	v	v	v
Tidak mempunyai hubungan keluarga karena perkawinan dan keturunan sampai derajat kedua, baik horisontal maupun vertikal dengan Komisaris, Direksi, maupun Pemegang Saham Utama Perusahaan. Has no familial ties to the Commissioners, Directors, or the Company's Major Shareholders as a result of marriage and descent to the second degree, both horizontally and vertically.	v	v	v
Tidak mempunyai hubungan usaha langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan kegiatan usaha Perusahaan. Has no direct or indirect commercial connection with the Company.	v	v	v
Tidak sedang berada dalam institusi yang kegiatan usahanya memberikan jasa kepada Perusahaan. Not presently employed by a company whose operations offer services to the Company.	v	v	v

Pedoman Kerja/Piagam Komite Audit & GCG

Perusahaan telah menyusun Piagam Komite sebagai pedoman kerja yang telah disahkan dengan SK Dewan Komisaris No. 007.SK/DK/HP/2017 tanggal 12 Desember 2017. Piagam tersebut masih menjadi pedoman kerja yang menjabarkan tugas, tanggung jawab dan kewajiban berkaitan dengan

Audit & GCG Committee Manual/ Charter

The Company developed the Committee Charter as a working document, which was approved by the Board of Commissioners Decree No. 007.SK/DK/HP/2017 on December 12, 2017. The charter still serves as a work guideline that outlines the duties, responsibilities and obligations related to Committee which

tugas Komite yang sebelumnya Komite Audit dan Perusahaan sedang melakukan pembaharuan piagam seiring berubahnya Komite Audit menjadi Komite Audit & GCG. Sedangkan pedoman kerja yang berkaitan dengan tugas GCG mengacu pada Keputusan Dewan Komisaris Nomor 03.SK/DK/HP/2021 tentang tugas Komite Audit dan GCG Dewan Komisaris PT Haleyora Power.

Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab Komite Audit & GCG adalah sebagai berikut:

Bidang Audit
1. Melakukan kajian atas ketaatan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan dengan bisnis perusahaan;
2. Memastikan efektivitas sistem pengendalian intern dan efektivitas pelaksanaan tugas eksternal auditor dan internal auditor;
3. Menilai pelaksanaan kegiatan serta hasil audit yang dilaksanakan oleh Satuan Pengawasan Intern maupun auditor eksternal;
4. Memberi rekomendasi mengenai penyempurnaan sistem pengendalian manajemen serta pelaksanaannya;
5. Memastikan telah terdapat prosedur evaluasi yang memuaskan terhadap segala informasi yang dikeluarkan Perusahaan;
6. Memberi rekomendasi mengenai penunjukan Akuntan Publik dan Kantor Akuntan Publik kepada Dewan Komisaris untuk disampaikan kepada RUPS.

Bidang GCG
1. Melakukan kajian dan pemantauan atas penerapan GCG di lingkungan perusahaan;
2. Memastikan jalannya pengurusan perusahaan telah sesuai dengan prinsip-prinsip dan peraturan mengenai GCG;
3. Memastikan GCG telah diterapkan secara efektif dan berkelanjutan.

Bidang Kinerja Korporat
1. Melakukan evaluasi atas rencana dan realisasi KPI Korporat;
2. Memberikan rekomendasi mengenai penetapan KPI Korporat pada setiap awal tahun kerja;

was previously the Audit Committee and the Company is currently updating the charter as the Audit Committee changes to the Audit & GCG Committee. While the work guidelines related to GCG duties refer to the Decision of the Board of Commissioners Number 03.SK/DK/HP/2021 regarding the duties of the Audit and GCG Committee of the Board of Commissioners of PT Haleyora Power.

Duties and Responsibilities

The duties and responsibilities of the Audit & GCG Committee are as follows:

Auditing Aspect
1. Conduct a study on the company's compliance with laws and regulations relevant to the company's business;
2. Ensure the effectiveness of the internal control system and the effectiveness of the external and internal auditors' duties;
3. Assess the implementation of activities and the results of audits carried out by the Internal Audit Unit and external auditors;
4. Provide recommendations regarding the improvement of the management control system and its implementation;
5. Ensure that there is a satisfactory evaluation procedure for all information issued by the Company;
6. Provide recommendations regarding the appointment of Public Accountants and Public Accounting Firms to the Board of Commissioners to be submitted to the GMS.

GCG Aspect
1. Conduct studies and monitoring on the implementation of GCG within the company;
2. Ensure that the management of the company is in accordance with the principles and regulations regarding GCG;
3. Ensure that GCG has been implemented effectively and sustainably.

Corporate Performance Aspect
1. Evaluate the plans and realization of Corporate KPIs;
2. Provide recommendations regarding the determination of Corporate KPIs at the beginning of each working year;

3. Memberikan rekomendasi penilaian kinerja Korporat.

Bidang Perencanaan dan Implementasi

1. Menelaah dan memberikan kajian/tanggapan atas informasi mengenai Perusahaan, Rencana Jangka Panjang (RJP), Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP), Laporan Manajemen (LM), dan informasi lainnya;
2. Menelaah pengaduan dari pemangku kepentingan yang berkaitan dengan Perusahaan.

Rencana Kerja dan Laporan Komite

1. Membuat rencana kerja dan KPI Komite tahunan;
2. Menyampaikan laporan kegiatan Komite dan realisasi KPI Komite triwulanan dan tahunan;
3. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Dewan Komisaris berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Provide recommendations for corporate performance appraisal.

Planning and Implementation Aspect

1. Review and provide studies/responses on information regarding the Company, Long Term Plan (RJP), Company Work Plan and Budget (RKAP), Management Report (LM), and other information;
2. Review complaints from stakeholders related to the Company.

Committee Work Plan and Report

1. Prepare annual Committee work plans and KPIs;
2. Submit reports on the Committee's activities and the realization of the Committee's KPIs quarterly and annually;
3. Carry out other duties assigned by the Board of Commissioners based on the provisions of the legislation.

Rapat Komite Audit & GCG

Sepanjang tahun 2021, Komite Audit & GCG melaksanakan termasuk dengan menghadiri rapat bersama dengan Dewan komisaris sebanyak 10 kali rapat dengan rincian agenda sebagai berikut:

1. Evaluasi Usulan RKAP HP Tahun 2021.
2. Evaluasi Usulan RKAP Tahun 2022.
3. Evaluasi Usulan Revisi RKAP Tahun 2021.
4. Evaluasi Usulan RJP HP 2020-2024.
5. Evaluasi Laporan Manajemen dan Pencapaian KPI HP Unaudited dan Audited 2020.
6. Evaluasi Laporan Keuangan 2020 Audited.
7. Evaluasi Program Kerja HP-Upaya mencapai Kinerja 2021.
8. Evaluasi Laporan Manajemen dan Pencapaian KPI HP Tahunan Tahun 2021 Unaudited.
9. Tindak lanjut temuan hasil audit eksternal dan internal HP tahun 2020 dan Evaluasi Efektifitas Pengendalian Internal Tahun 2020.
10. Evaluasi Laporan Pengendalian Internal Tahun 2021.

Audit & GCG Committee Meeting

Throughout 2021, the Audit & GCG Committee carried out including attending joint meetings with the Board of Commissioners as many as 10 meetings with details of the agenda as follows:

1. Evaluation of the 2021 HP RKAP Proposal.
2. Evaluation of the Proposed RKAP for 2022.
3. Evaluation of the Proposed Revised RKAP 2021.
4. Evaluation of the 2020-2024 HP CPR Proposal.
5. Evaluation of Management Reports and Achievements of HP Unaudited and Audited KPIs 2020.
6. Evaluation of the 2020 Audited Financial Statements.
7. HP Work Program Evaluation - Efforts to Achieve Performance 2021.
8. Evaluation of Management Report and Achievement of Annual HP KPI 2021 Unaudited.
9. Follow-up on findings from HP's external and internal audits in 2020 and Evaluation of the Effectiveness of Internal Controls in 2020.
10. Evaluation of the 2021 Internal Control Report.

Pelaksanaan Tugas Komite Audit & GCG Tahun 2021

Pelaksanaan tugas Komite Audit & GCG dijabarkan dalam bentuk KPI Komite Audit & GCG tahun 2021, sebagai berikut:

1. Telah melaksanakan rapat komite termasuk dengan rapat gabungan dengan Dewan Komisaris sebanyak 62 kali dengan mengarsipkan risalah sebanyak 15 buah.
2. Melakukan kajian atas usulan yang disampaikan oleh Direksi.
3. Melaksanakan peningkatan kompetensi dengan mengikuti berbagai pelatihan dan pendidikan.
4. Melakukan kunjungan kerja komite serta melaporkan hasil dari kunjungan tersebut kepada Dewan Komisaris sebanyak 4 kali.
5. Menyusun rencana kerja dan KPI untuk Komite.
6. Menyerahkan laporan realisasi kegiatan dan KPI komite kepada Dewan Komisaris.

Duties Implementation of Audit & GCG Committee in 2021

The implementation of the Audit & GCG Committee's duties is described in the form of the 2021 Audit & GCG Committee KPI, as follows:

1. Has held committee meetings including joint meetings with the Board of Commissioners for 62 times by filing 15 minutes.
2. Conduct a study on the proposals submitted by the Board of Directors.
3. Carry out competency improvement by participating in various training and education.
4. Conduct committee working visits and report the results of these visits to the Board of Commissioners 4 times.
5. Prepare work plans and KPIs for the Committee.
6. Submit activity realization reports and committee KPIs to the Board of Commissioners.

KOMITE NOMINASI, REMUNERASI DAN MANAJEMEN RISIKO
Nomination, Remuneration and Risk Management Committee

Pada 18 November 2021, berdasarkan Keputusan Dewan Komisaris PT Haleyora Power Nomor 04/SK/DK/HP/2021, Perusahaan telah menetapkan tugas Komite Nominasi Remunerasi dan Manajemen Risiko Dewan Komisaris PT Haleyora Power. Sehingga Komite GCG & Manajemen Risiko telah berubah menjadi Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko. Komite ini dibentuk oleh Dewan Komisaris untuk membantu pelaksanaan tugas pengawasan kegiatan Perusahaan di bidang manajemen risiko, nominasi dan remunerasi, pengembangan usaha, serta pengembangan sumber daya manusia.

On November 18, 2021, based on the Decision of the Board of Commissioners of PT Haleyora Power Number 04/SK/DK/HP/2021, the Company has assigned the tasks of the Remuneration and Risk Management Nomination Committee of the Board of Commissioners of PT Haleyora Power. So that the GCG & Risk Management Committee has changed to the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee. This Committee was formed by the Board of Commissioners to assist the implementation of the task of supervising the Company's activities in the areas of risk management, nomination and remuneration, business development, as well as human resource development.

Kriteria Anggota Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko

Anggota Komite Nominasi, Remunerasi, dan Manajemen Risiko dipimpin salah satu anggota Dewan Komisaris Perusahaan yang dibantu pihak independen dengan keahlian/sertifikasi dan pengalaman dalam bidang manajemen risiko dan sumber daya manusia.

Criteria of Nomination, Remuneration and Risk Management Committee Members

The Nomination, Remuneration and Risk Management Committee members are led by a member of the Company's Board of Commissioners who is assisted by an independent party with expertise/certification and experience in risk management and human resources.

Pengangkatan dan Pemberhentian Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko

Keanggotaan Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Komisaris.

Appointment and Dismissal of Nomination, Remuneration and Risk Management Committee

Nomination, Remuneration and Risk Management Committee members are appointed and dismissed by the Board of Commissioners.

Komposisi Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko

Per 31 Desember 2021, komposisi keanggotaan Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko adalah sebagai berikut:

Nomination, Remuneration and Risk Management Committee

As of December 31, 2021, the composition of the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee's members is as follows:

Nama Name	Jabatan Position	Dasar Pengangkatan Appointment Basis	Keahlian Expertise
Bima Putrajaya	Ketua Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko Chairman of GCG & MR Committee	Keputusan Dewan Komisaris No.002.SK/DK/HP/2020 tanggal 29 Juni 2020 Decision of the Board of Commissioners No.002.SK/DK/HP/2020 dated June 29, 2020	Operasi Distribusi Transmisi dan Manajemen Risiko serta GCG Transmission Distribution Operations and Risk Management and GCG
Kurniawan Andriyanto	Anggota Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko Member of GCG & MR Committee	Keputusan Dewan Komisaris No. 05.SK/DK/HP/2020 tanggal 10 November 2020 Decision of the Board of Commissioners No.05.SK/DK/HP/2020 dated November 10, 2020	Manajemen Risiko Risk Management

Profil Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko

Bima Putrajaya

Ketua Komite GCG & MR

Profil beliau dapat dilihat pada bab Profil Perusahaan, sub bab Profil Dewan Komisaris dalam Laporan Tahunan ini.

Nomination, Remuneration and Risk Management Committee Profile

Bima Putrajaya

Chairman of GCG & MR Committee

His profile can be seen in the Company Profile chapter, the Board of Commissioners Profile sub chapter in this Annual Report.

KURNIAWAN ANDRIYANTO
Anggota Komite GCG & MR
Member of GCG & MR Committee

Warga Negara Indonesia, berusia 40 tahun, berdomisili di Jakarta.

Dasar Hukum Pengangkatan
Diangkat sebagai Anggota Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko melalui Keputusan Dewan Komisaris No. 02.SK/DK/HP/2018 tanggal 1 Desember 2018.

Pendidikan
- Sarjana Teknik Mesin Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (2004).
- Magister Teknik Elektro Institut Teknologi Bandung (2012).

Pengalaman Kerja
- Manajer Asesmen, Pemantauan, dan Pelaporan Risiko Proyek pada Bidang Manajemen Risiko Proyek dan Operasi, Divisi Manajemen Risiko Direktorat Perencanaan Korporat PT PLN (Persero) Kantor Pusat (2018).
- Manajer Asesmen, Pemantauan, dan Pelaporan Risiko Investasi dan Operasi pada Bidang Manajemen Risiko Proyek dan Operasi, Divisi Manajemen Risiko dan Kepatuhan, Direktorat Perencanaan Korporat PT PLN (Persero) Kantor Pusat (2018).
- Deputi Manajer Asesmen, Pemantauan, dan Pelaporan Risiko Investasi dan Operasi, pada Bidang Manajemen Risiko Proyek dan Operasi, Divisi Manajemen Risiko dan Kepatuhan, Direktorat Perencanaan Korporat PT PLN (Persero) Kantor Pusat (2016-2018).

Rangkap Jabatan
Tidak ada

Hubungan Afiliasi
Beliau tidak memiliki hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris, Direksi dan pemegang saham.

Indonesian citizen, 40 years old, lives in Jakarta.

Legal Basis of Appointment
Appointed as Member of the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee through Board of Commissioners Decision No. 02.SK/DK/HP/2018 dated December 1, 2018.

Education
- Bachelor of Mechanical Engineering from Gadjah Mada University, Yogyakarta (2004).
- Master in Electrical Engineering from Bandung Institute of Technology (2012).

Work Experience
- Manager of Project Risk Assessment, Monitoring, and Reporting in the Field of Project and Operational Risk Management, Risk Management Division of the Directorate of Corporate Planning of PT PLN (Persero) Head Office (2018).
- Manager of Investment and Operational Risk Assessment, Monitoring, and Reporting in the Field of Project and Operational Risk Management, Risk Management and Compliance Division, Directorate of Corporate Planning PT PLN (Persero) Head Office (2018).
- Deputy Manager of Investment and Operational Risk Assessment, Monitoring, and Reporting, in the Field of Project and Operational Risk Management, Risk Management and Compliance Division, Directorate of Corporate Planning PT PLN (Persero) Head Office (2016-2018).

Concurrent Position
None

Affiliation
He has no affiliated relationships with the members of the Board of Commissioners, the Board of Directors and shareholders.

Independensi Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko

Merujuk kepada Peraturan Menteri Negara BUMN No.PER01/MBU/2011, seluruh anggota Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko telah memenuhi kriteria independensi sebagaimana dijabarkan dalam tabel berikut:

Nomination, Remuneration and Risk Management Committee Independence

Referring to the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises No.PER01/MBU/2011, all members of the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee have met the independence criteria as described in the following table:

Kriteria Criteria	Bima Putrajaya	Kurniawan Andriyanto
Bukan merupakan orang dalam kantor akuntan publik, kantor konsultan hukum, kantor jasa penilai publik, atau pihak lain yang memberi jasa asuransi, jasa non-asuransi, jasa penilai dan/atau jasa konsultasi lain kepada Perusahaan dalam 6 bulan terakhir. Not a member of a public accounting company, legal consulting firm, public appraisal service office, or other party that has provided the Company with insurance, non-insurance, appraisal, or other consulting services in the previous six months.	v	v
Tidak mempunyai saham langsung maupun tidak langsung di Perusahaan. Has no direct or indirect ownership in the Company.	v	v
Bukan orang yang bekerja atau mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk merencanakan, memimpin, dan mengendalikan atau mengawasi kegiatan Perusahaan dalam 6 bulan terakhir. Not a person who has worked for the Company or has the power and responsibility for planning, leading, controlling, or supervising its operations in the past six months.	v	v
Tidak mempunyai hubungan keluarga karena perkawinan dan keturunan sampai derajat kedua, baik horisontal maupun vertikal dengan Komisaris, Direksi, maupun Pemegang Saham Utama Perusahaan. Has no familial ties to the Commissioners, Directors, or the Company's Major Shareholders as a result of marriage and descent to the second degree, both horizontally and vertically.	v	v
Tidak mempunyai hubungan usaha langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan kegiatan usaha Perusahaan. Has no direct or indirect commercial connection with the Company.	v	v
Tidak sedang berada dalam institusi yang kegiatan usahanya memberikan jasa kepada Perusahaan. Not presently employed by a company whose operations offer services to the Company.	v	v

Pedoman Kerja/Piagam Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko

Perusahaan telah menyusun Piagam Komite sebagai pedoman kerja yang telah disahkan dengan SK Dewan Komisaris No. 006.SK/DK/HP/2017 tanggal 12 Desember 2017. Piagam tersebut masih menjadi pedoman kerja yang menjabarkan tugas, tanggung jawab dan kewajiban berkaitan dengan tugas Komite yang sebelumnya masih Komite GCG dan Manajemen Risiko dan Perusahaan sedang melakukan pembaharuan piagam seiring berubahnya Komite GCG dan

Nomination, Remuneration And Risk Management Committee Manual/ Charter

The Company developed the Committee Charter as a working document, which was approved by the Board of Commissioners Decree No. 006.SK/DK/HP/2017 dated December 12, 2017. The charter still serves a work guideline that outlines the duties, responsibilities and obligations of the Committees which were previously the GCG and Risk Management Committee and the Company is currently updating the charter as the GCG and Risk Management Committee changed

Manajemen Risiko menjadi Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko. Sedangkan pedoman kerja yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko mengacu pada Keputusan Dewan Komisaris Nomor 04.SK/DK/HP/2021 tentang tugas Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko Dewan Komisaris PT Haleyora Power.

to the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee. While the work guidelines related to the duties and responsibilities of the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee refer to the Decision of the Board of Commissioners Number 04.SK/DK/HP/2021 regarding the duties of the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee of the Board of Commissioners of PT Haleyora Power.

Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko adalah sebagai berikut:

Bidang Nominasi dan Remunerasi

1. Melakukan *review* secara berkala atas Sistem Pengelolaan Talenta (*Talent Management System*) perusahaan serta *monitoring* dan evaluasi atas pelaksanaanya;
2. Melakukan evaluasi terhadap sistem dan prosedur pengklasifikasian Talenta (*Talent Classification*) yang dilakukan oleh Direksi;
3. Melakukan validasi dan kalibrasi atas Talenta yang diusulkan oleh Direksi kepada Dewan Komisaris (*Selected Talent*), untuk menghasilkan daftar Talenta yang akan dinominasikan oleh Dewan Komisaris kepada RUPS / Menteri (*Nominated Talent*);
4. Melakukan evaluasi terhadap Calon Wakil Perseroan yang akan diusulkan sebagai anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris perusahaan anak, sebelum diajukan kepada RUPS;
5. Melakukan evaluasi atas usulan *Key Performance Indicators* Individu anggota Direksi;
6. Menyiapkan usulan sistem evaluasi kinerja individu bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris;
7. Menyiapkan usulan program pengembangan bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris;
8. Melakukan evaluasi atas kebijakan remunerasi bagi pegawai yang membutuhkan persetujuan/tanggapan Dewan Komisaris;
9. Melakukan evaluasi atas usulan Direksi mengenai struktur organisasi perusahaan.

Duties and Responsibilities

The duties and responsibilities of the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee are as follows:

Nomination and Remuneration Aspect

1. Conduct periodic reviews of the company's Talent Management System as well as monitoring and evaluation of its implementation;
2. Evaluate the Talent Classification system and procedure carried out by the Board of Directors;
3. Validate and calibrate Talents proposed by the Board of Directors to the Board of Commissioners (Selected Talent), to produce a list of Talents that will be nominated by the Board of Commissioners to the GMS/Ministerial (Nominated Talent);
4. Evaluate the Company's Representative Candidates who will be proposed as members of the Board of Directors or members of the Board of Commissioners of subsidiaries, prior to submission to the GMS;
5. Evaluate the proposed Individual Key Performance Indicators for members of the Board of Directors;
6. Prepare proposals for individual performance evaluation systems for members of the Board of Directors and/or members of the Board of Commissioners;
7. Prepare proposals for development programs for members of the Board of Directors and/or members of the Board of Commissioners;
8. Evaluate the remuneration policy for employees who require approval/response from the Board of Commissioners;
9. Evaluate the recommendation of the Board of Directors regarding the company's organizational structure.

Bidang Manajemen Risiko

1. Memberikan tanggapan dan kajian atas kebijakan dan pelaksanaan manajemen risiko Perusahaan;
2. Mengevaluasi model pengukuran risiko yang digunakan Perusahaan dan memberikan tanggapan untuk penyempurnaan lebih lanjut;
3. Memantau berbagai potensi risiko yang dihadapi Perusahaan;
4. Mengevaluasi dan memberikan masukan atas efektivitas mitigasi risiko yang dilaksanakan oleh Perusahaan.

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Memberikan tanggapan atas kebijakan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Memberikan tanggapan atas kebijakan manajemen dan prosedur operasi standar (SOP) di bidang pengembangan sumber daya manusia;
3. Melakukan kajian implementasi sistem perencanaan sumber daya manusia;
4. Memberikan tanggapan atas kebijakan dan rencana suksesi manajemen serta pelaksanaannya;
5. Memberikan tanggapan dan masukan terkait pengelolaan sumber daya manusia atas perubahan kebijakan pemberi penugasan dan/atau peraturan perundangan.

Bidang Pengembangan Usaha

1. *Monitoring* dan evaluasi terhadap realisasi rencana bisnis Perusahaan;
2. Mengevaluasi dan masukan atas rencana pengembangan/ekspansi bisnis Perusahaan;
3. Memberikan rekomendasi atas perubahan lingkungan bisnis yang diperkirakan akan berdampak besar pada usaha dan kinerja Perusahaan.

Rencana Kerja dan Laporan Komite

1. Membuat rencana kerja dan KPI Komite tahunan;
2. Menyampaikan laporan kegiatan Komite dan realisasi KPI Komite triwulanan dan tahunan;
3. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Dewan Komisaris berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Risk Management Aspect

1. Provide feedback and review on the Company's risk management policies and implementation;
2. Evaluate the risk measurement model used by the Company and provide feedback for further improvement;
3. Monitor various potential risks faced by the Company;
4. Evaluate and provide input on the effectiveness of risk mitigation implemented by the Company.

Human Resources Development Aspect

1. Provide feedback on human resource management and development policies;
2. Provide feedback on management policies and standard operating procedures (SOPs) in the field of human resource development;
3. Conduct a study on the implementation of the human resource planning system.
4. Provide feedback on management succession policies and plans and their implementation;
5. Provide feedback and input related to human resource management on changes to the policy of the assignor and/or the laws and regulations.

Business Development Aspect

1. Conduct monitoring and evaluation of the realization of the Company's business plans;
2. Evaluate and provide input on the Company's business development/expansion plans;
3. Provide recommendations on changes in the business environment that are expected to have a major impact on the Company's business and performance.

Committee Work Plan and Report

1. Prepare annual Committee work plans and KPIs;
2. Submit reports on the Committee's activities and the realization of the Committee's KPIs quarterly and annually;
3. Carry out other duties assigned by the Board of Commissioners based on the provisions of the legislation.

Rapat Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko

Sepanjang tahun 2021, Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko melaksanakan 46 kali rapat termasuk rapat bersama Dewan Komisaris. Rincian agenda rapat adalah sebagai berikut:

1. Rapat pembahasan Realisasi Kinerja PT HP Triwulan IV tahun 2020.
2. Rapat pembahasan Realisasi Kinerja PT HP tahun 2020.
3. Rapat pembahasan Laporan Manajemen Risiko (LMR) PT HP tahun 2020.
4. Rapat pembahasan Profil Risiko PT HP tahun 2021.
5. Rapat pembahasan RKAP berbasis Risiko PT HP tahun 2021.
6. Rapat pembahasan Pemantauan realisasi kinerja perusahaan TW 1 tahun 2021.
7. Rapat pembahasan Laporan Manajemen Risiko TW 1 2021.
8. Rapat Pembahasan tentang Yantek *Optimization* PT HP.
9. Rapat pembahasan kajian risiko program LISTRIQU.
10. Rapat pembahasan program AMC PT HP.
11. Rapat pembahasan evaluasi Proyek dan rencana pekerjaan P2TL di PT HP.
12. Rapat Dewan Komisaris – Direksi pembahasan RKAP dan Sasaran Strategis 2021.
13. Rapat Dewan Komisaris – Direksi Pembahasan Realisasi RKAP 2021 dan Prognosa RKAP 2022.

Nomination, Remuneration and Risk Management Committee Meetings

Throughout 2021, the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee held 46 meetings including meetings with the Board of Commissioners. The details of the meeting agenda are as follows:

1. Meeting to discuss the realization of the performance of PT HP for the fourth quarter of 2020.
2. Discussion meeting on PT HP Performance Realization in 2020.
3. PT HP Risk Management Report (LMR) discussion meeting in 2020.
4. PT HP Risk Profile discussion meeting in 2021.
5. PT HP Risk-based RKAP discussion meeting in 2021.
6. Discussion meeting Monitoring the realization of company performance in the first quarter of 2021.
7. Meeting to discuss the 1st Quarter 2021 Risk Management Report.
8. Discussion Meeting on PT HP's Yantek Optimization.
9. Meeting to discuss the risk assessment of the LISTRIQU program.
10. PT HP AMC program discussion meeting.
11. Meeting to discuss Project evaluation and P2TL work plans at PT HP.
12. Board of Commissioners – Board of Directors Meeting discussing RKAP and 2021 Strategic Goals.
13. Board of Commissioners – Board of Directors Meeting Discussion of the 2021 RKAP Realization and 2022 RKAP Prognosis.

Kebijakan Suksesi Direksi

Salah satu tugas Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko adalah menjalankan fungsi pengawasan di bidang nominasi dan remunerasi. Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko memberikan rekomendasi dan memantau prosedur pengangkatan calon anggota Dewan Komisaris dan Direksi anak perusahaan/perusahaan patungan untuk memastikan agar sesuai dengan kebijakan nominasi. Proses ini dilakukan pada saat pergantian kepemimpinan, Perusahaan akan mengajukan kandidat internal melalui pemilihan yang dilakukan oleh Direksi dan Dewan Komisaris untuk kemudian akan dilanjutkan dengan uji kelayakan dan kepatutan yang dilakukan oleh Pemegang Saham Utama yaitu PT PLN (Persero).

Policy on Board of Directors' Succession

One of the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee's responsibilities is to exercise supervisory authority over nominations and remuneration. To guarantee conformity with the nomination policy, the Nomination, Remuneration and Risk Management Committees provide recommendations and oversee the processes for appointing candidates to the Board of Commissioners and Directors of subsidiaries/joint ventures. This process is carried out when the Company's leadership changes. The Company will propose internal candidates through elections conducted by the Board of Directors and the Board of Commissioners, which will be followed by a fit and proper test conducted by the Company's primary shareholder, PT PLN (Persero).

Pelaksanaan Tugas Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko

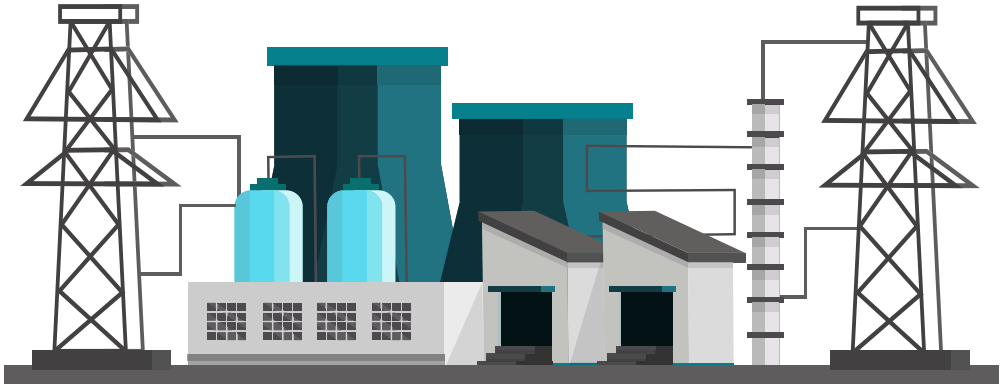
Pelaksanaan tugas Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko dijabarkan dalam bentuk KPI Komite Nominasi, Remunerasi dan Manajemen Risiko dengan rincian sebagai berikut:

1. Melakukan kajian dan pemantauan atas penerapan nominasi, remunerasi dan manajemen risiko di lingkungan perusahaan;
2. Memastikan jalannya pengurus perusahaan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai nominasi dan remunerasi;
3. Memastikan nominasi, remunerasi dan manajemen risiko telah diterapkan secara efektif dan berkelanjutan;
4. Memberikan tanggapan dan kajian atas kebijakan dan pelaksanaan manajemen risiko perusahaan;
5. Mengevaluasi model pengukuran risiko yang digunakan perusahaan dan memberikan tanggapan untuk penyempurnaan lebih lanjut;
6. Memantau berbagai potensi risiko yang dihadapi perusahaan;
7. Mengevaluasi dan memberikan masukan atas efektivitas mitigasi risiko yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Duties Implementation of Nomination, Remuneration and Risk Management Committee

The Nomination, Remuneration and Risk Management Committee's responsibilities are carried out in accordance with the Nomination, Remuneration and Risk Management Committee KPIs, which include the following details:

1. Review and monitor the implementation of nomination, remuneration and risk management within the company;
2. Ensure that the management of the company is in accordance with the prevailing laws and regulations regarding nomination and remuneration;
3. Ensure that nomination, remuneration and risk management have been implemented effectively and sustainably;
4. Provide feedback and review on the company's risk management policies and implementation;
5. Evaluate the risk measurement model used by the company and provide feedback for further improvement;
6. Monitor various potential risks faced by the company;
7. Evaluate and provide input on the effectiveness of risk mitigation implemented by the company.



SEKRETARIS DEWAN KOMISARIS
Secretary of the Board of Commissioners

Sekretaris Dewan Komisaris diangkat oleh Dewan Komisaris untuk memimpin dan menjalankan fungsi Sekretariat Dewan Komisaris. Sekretaris Dewan Komisaris berasal dari luar Perusahaan dan memiliki masa jabatan yang ditetapkan oleh Dewan Komisaris.

The Board of Commissioners appoints the Secretary to the Board of Commissioners to lead and manage the Board of Commissioners' Secretariat. The Secretary to the Board of Commissioners is appointed by the Board of Commissioners and serves for a period set by the Board of Commissioners.

Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab Sekretaris Dewan Komisaris diatur di dalam *Board Manual*, yakni sebagai berikut:

1. Memimpin dan menyelenggarakan kegiatan di bidang kesekretariatan dalam lingkungan Dewan Komisaris yang diatur lebih lanjut oleh Dewan Komisaris;
2. Menyediakan informasi yang dibutuhkan Dewan Komisaris, seperti laporan berkala dari Direksi (laporan bulanan, laporan triwulanan, laporan tahunan, laporan hasil pemeriksaan SPI) serta laporan/informasi lainnya mengenai Perusahaan;
3. Menyusun dan memfinalisasi laporan dan dokumen yang menjadi kewajiban Dewan Komisaris, yaitu RKA, realisasi KPI berkala, laporan pengawasan dan realisasi KPI;
4. Menyelenggarakan rapat Dewan Komisaris, penyiapan dan pengiriman undangan, penyampaian materi rapat, pembuatan risalah rapat, serta tugas lain yang terkait;
5. Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan Komite Dewan Komisaris;
6. Menyusun dan mengadministrasikan risalah rapat dan dokumen Dewan Komisaris serta mengirimkan hasil-hasil keputusan rapat kepada pihak yang berkepentingan;
7. Menjadi penghubung (*liasion officer*) Dewan Komisaris dengan pihak lain;
8. Jika diberikan penugasan oleh Dewan Komisaris melalui surat penugasan tertulis dari Dewan Komisaris, mengakses catatan atau informasi tentang karyawan, dana, aset, serta sumber daya lainnya milik Perusahaan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya dan wajib melaporkan secara tertulis hasil penugasan tersebut;
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Dewan Komisaris.

Duties and Responsibilities

The Board Manual regulates the Secretary to the Board of Commissioners' duties and responsibilities, which include the following:

1. Supervise and coordinate secretarial operations within the Board of Commissioners, which shall be controlled further by the Board of Commissioners;
2. Provide information to the Board of Commissioners, such as periodic reports from the Board of Directors (monthly reports, quarterly reports, annual reports, and SPI inspection reports), as well as reports/other information on the Company;
3. Prepare and complete reports and documentation that satisfy the Board of Commissioners' responsibilities, including the RKA, periodic KPI realisation, monitoring reports, and KPI realization;
4. Organise Board of Commissioners meetings, including the preparation and distribution of invitations, the delivery of meeting materials, and the preparation of meeting minutes;
5. Coordinate and assist the operations of the Board of Commissioners' Committee;
6. Maintain and manage meeting minutes and Board of Commissioners materials, as well as communicate meeting outcomes to relevant parties;
7. Act as a liaison officer for the Board of Commissioners with other parties;
8. If assigned by the Board of Commissioners in writing, access records or information about employees, funds, assets, and other Company resources necessary for the performance of their duties and must report the results in writing.
9. Undertake other assignments granted by the Board of Directors.

Profil Sekretaris Dewan Komisaris

Profile of the Secretary of the Board of Commissioners

Warga Negara Indonesia, berusia 66 tahun, berdomisili di Jakarta.

Dasar Hukum Pengangkatan
Diangkat sebagai Sekretaris Dewan Komisaris melalui Keputusan Dewan Komisaris No. 005.SK/DK/HP/2017.

Pendidikan
S1 Teknik Elektro dari Sekolah Tinggi Teknik Nasional (STTN) (1993).

Pengalaman Kerja
- Staf Senior Bidang Umum pada Sektretariat Dewan Komisaris PT PLN (Persero) (2012-2015).
- Manajer Senior Hubungan Investor dan Tata Kelola Perusahaan pada Sekretariat Perusahaan PT PLN (Persero) (2009-2011).
- Ahli Analisis Investasi pada Direktorat Perencanaan PT PLN (Persero) (2000-2009).

Rangkap Jabatan
Tidak ada

Hubungan Afiliasi
Beliau tidak memiliki hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris, Direksi dan pemegang saham.

Indonesian citizen, 66 years old, lives in Jakarta.

Legal Basis of Appointment
Appointed as Secretary of the Board of Commissioners through Board of Commissioners Decision No. 005.SK/DK/HP/2017.

Education
Electrical Engineering Bachelor's Degree from the National College of Engineering (STTN) (1993).

Work Experience
- Senior Staff for General Affairs at PT PLN (Persero) Board's of Commissioners' Secretariat (2012-2015).
- Senior Manager of Investor Relations and Corporate Governance at PT PLN (Persero) Corporate's Secretariat (2009-2011).
- Investment Analyst at Planning Directorate of PT PLN Persero (2000-2009).

Concurrent Position
None

Affiliation
She has no affiliated relationships with the members of the Board of Commissioners, the Board of Directors and shareholders.

Pelaksanaan Tugas Sekretaris Dewan Komisaris Tahun 2021

Realisasi kegiatan Sekretaris Dewan Komisaris sepanjang tahun 2021, sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan rapat Dewan Komisaris sejumlah 46 kali rapat.
2. Membuat dan mengelola risalah rapat Dewan Komisaris sejumlah 46 risalah.
3. Menyelenggarakan rapat Komite.
4. Menyelenggarakan kunjungan kerja Dewan Komisaris 4 kali.
5. Menyelenggarakan peningkatan kompetensi Dewan Komisaris 4 kali.
6. Membuat Rencana Kerja dan KPI Dewan Komisaris 2022.
7. Membuat Laporan Pengawasan dan KPI Dewan Komisaris Tahun 2021.
8. Membuat Laporan Realisasi KPI Dewan Komisaris Triwulan I, II, III Tahun 2021.
9. Mengadministrasikan surat-surat masuk atau ditujukan kepada Dewan Komisaris, dan surat-surat yang diterbitkan oleh Dewan Komisaris baik sebagai jawaban dari surat masuk, maupun dalam jenis surat lainnya sejumlah 123 surat.

Duties Implementation of Secretary of the Board of Commissioners in 2021

The realization of the activities of the Secretary of the Board of Commissioners throughout 2021, as follows:

1. Held 46 meetings of the Board of Commissioners.
2. Prepared and managed the minutes of the Board of Commissioners' meeting with a total of 46 minutes.
3. Organized Committee meetings.
4. Organized a 4 working visits of the Board of Commissioners.
5. Organized the 4 competency improvements of the Board of Commissioners.
6. Created a Work Plan and KPI for the Board of Commissioners 2022.
7. Prepared the Supervisory Report and KPI for the Board of Commissioners in 2021.
8. Prepared KPI Realization Reports for the Board of Commissioners in the first, second, third quarter of 2021.
9. Administered incoming letters or addressed to the Board of Commissioners, and letters issued by the Board of Commissioners either in response to incoming letters, or in other types of letters with the total of 123 letters.

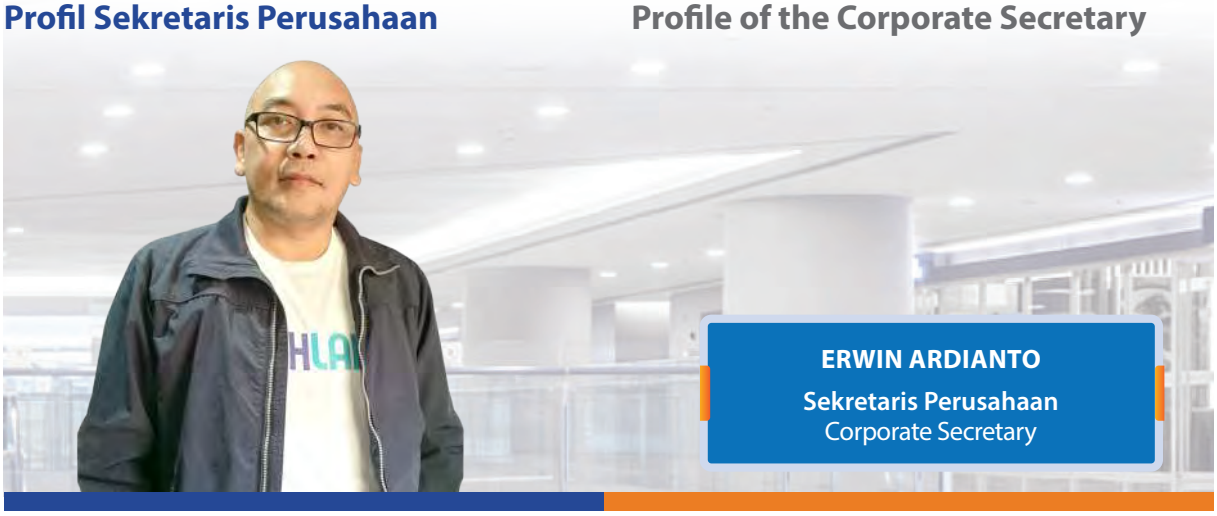
SEKRETARIS PERUSAHAAN
Corporate Secretary

Sekretaris Perusahaan berfungsi sebagai *liaison officer*, untuk menjembatani kepentingan Perusahaan dengan pihak eksternal, serta memastikan kepatuhan Perusahaan terhadap GCG dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

The Corporate Secretary serves as a liaison person, bridging the Company's interests with external parties and ensuring that the Company complies with GCG and relevant laws and regulations while conducting its operational operations.

Profil Sekretaris Perusahaan

Profile of the Corporate Secretary



Warga Negara Indonesia, berusia 45 tahun, berdomisili di Jakarta.

Indonesian citizen, 45 years old, lives in Jakarta.

Dasar Hukum Pengangkatan
Diangkat sebagai Sekretaris Dewan Komisaris melalui Keputusan Dewan Komisaris No. 005.SK/DK/HP/2017.

Legal Basis of Appointment
Appointed as Secretary of the Board of Commissioners through Board of Commissioners Decision No. 005.SK/DK/HP/2017.

Pendidikan
S1 Akuntansi Universitas Airlangga (2000).

Education
Bachelor's Degree in Accounting from Airlangga University (2000).

Pengalaman Kerja
- Manajer Administrasi UJP CLG PT Indonesia Power (2017).
- Manajer Akuntansi Kinerja Dan Tatakelola Keuangan PT Indonesia Power (2017).
- Manajer Akuntansi Manajemen PT Indonesia Power (2015).
- Manajer Sistem Pengembangan Akuntansi (2013).

Work Experience
- Administration Manager of PT Indonesia Power UJP CLG (2017).
- Manager of Performance Accounting and Financial Governance of PT Indonesia Power (2017).
- Accounting Manager of PT Indonesia Power Management (2015).
- Accounting Development Systems Manager (2013).

Rangkap Jabatan
Tidak ada

Concurrent Position
None

Hubungan Afiliasi
Beliau tidak memiliki hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris, Direksi dan pemegang saham.

Affiliation
He has no affiliated relationships with the members of the Board of Commissioners, the Board of Directors and shareholders.

Struktur Organisasi Sekretaris Perusahaan

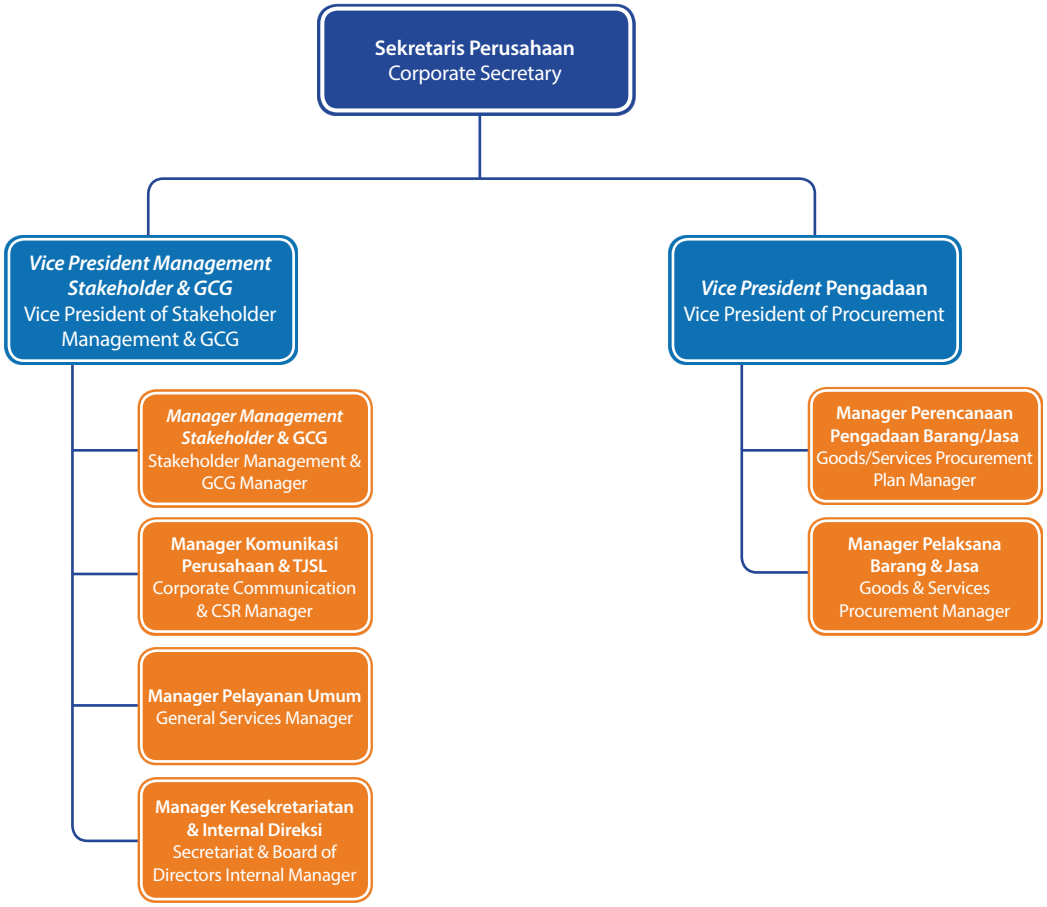
Pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Perusahaan berdasarkan Keputusan Direksi setelah mendapat persetujuan Dewan Komisaris dan dilaporkan kepada Pemegang Saham dan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, *Corporate Secretary* dibantu oleh *Vice President* (VP) Hukum & Umum dan VP Tata Kelola dan Komunikasi Korporat.

Mengacu pada Peraturan Direksi No.0008.P/DIR-HP/2021 tanggal 10 Juni 2021 tentang Organisasi & Tata kerja PT Haleyora Power Kantor Pusat, Struktur Organisasi Sekretariat perusahaan adalah sebagai berikut:

Organizational Structure of Corporate Secretary

Appointment and dismissal of the Corporate Secretary based on the Decision of the Board of Directors after obtaining approval from the Board of Commissioners and reported to the Shareholders and in carrying out its duties and responsibilities, the Corporate Secretary is assisted by the Vice President (VP) Law & General Affairs and VP Corporate Governance and Communication.

Referring to the Board of Directors Regulation No.008.P/DIR-HP/2021 dated June 10, 2021 regarding the Organization & Work Procedures of PT Haleyora Power Head Office, the Organizational Structure of the Corporate Secretariat is as follows:



Fungsi dan Tugas

Mengacu pada No.0008.P/DIR-HP/2021 tanggal 10 Juni 2021 tentang Organisasi & Tata kerja PT Haleyora Power Kantor Pusat, tanggung jawab Sekretaris Perusahaan adalah memimpin, menyusun rencana, melaksanakan, mengevaluasi, dan melakukan pengelolaan hubungan investor, pengelolaan *Good Corporate Governance* (GCG), *stakeholder management*, pengelolaan informasi Perusahaan, dan pengelolaan kegiatan Direksi dan Dewan Komisaris, pengelolaan komunikasi Perusahaan, *public relation*, hubungan dengan media, hubungan komunikasi pihak internal dan eksternal, pelayanan kesekretariatan dan umum, Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL), dengan tugas pokok sebagai berikut:

1. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan dan strategi pengelolaan kesekretariatan Perusahaan, termasuk di dalamnya protokoler dan integrasi kegiatan Direksi, Dewan Komisaris, Rapat Umum *Pemegang* Saham (RUPS) dan stakeholder lainnya;
2. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan dan strategi hubungan dengan investor, dan memastikan Perusahaan memenuhi ketentuan regulasi;
3. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi tersedianya informasi Perusahaan yang dapat diakses oleh *stakeholder*, melalui tetapi tidak terbatas pada media elektronik, media cetak;
4. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi tersedianya informasi dan laporan manajemen, laporan tahunan, statistik Perusahaan, dan laporan Perusahaan;
5. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan dan strategi pengelolaan komunikasi eksternal dan hubungan masyarakat (*public relation*);
6. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan dan strategi pengelolaan komunikasi internal Perusahaan termasuk di dalamnya mengelola media dan *event* Perusahaan;
7. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan dan strategi pengelolaan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL);
8. Membuat strategi & kebijakan administrasi umum dan arsip, merencanaan dan mengelola fasilitas kantor, mengelola penggunaan anggaran terkait fasilitas kantor dan mengelola manajemen layanan umum perusahaan;

Functions and Duties

According to Board of Directors Regulation No.008.P/DIR-HP/2021 dated June 10, 2021 regarding the Organization & Work Procedures of PT Haleyora Power Head Office, the Corporate Secretary's responsibilities are to lead, plan, implement, evaluate, and manage investor relations, Good Corporate Governance (GCG) management, stakeholder management, corporate information management, and managing the activities of the Board of Directors and the Board of Commissioners, managing corporate communications, public relations, relations with the media, communication relations with internal and external parties, secretarial and general services, Social and Environmental Responsibility (TJSL), with the following main tasks:

1. Ensure the planning, implementation and evaluation of the Company's secretarial management policies and strategies, including protocols and integration of the activities of the Board of Directors, Board of Commissioners, General Meeting of Shareholders (GMS) and other stakeholders;
2. Ensure the planning, implementation and evaluation of investor relations policies and strategies, and ensuring that the Company complies with regulatory requirements;
3. Ensure the planning, implementation and evaluation of the availability of Company information that can be accessed by stakeholders, through but not limited to electronic media, print media;
4. Ensure the planning, implementation and evaluation of the availability of management information and reports, annual reports, company statistics, and company reports;
5. Ensure the planning, implementation and evaluation of policies and strategies for managing external communications and public relations;
6. Ensure the planning, implementation and evaluation of the Company's internal communication management policies and strategies, including managing the Company's media and events;
7. Ensure the planning, implementation and evaluation of policies and strategies for managing Corporate Social Responsibility (CSR) and Social and Environmental Responsibility (TJSL);
8. Create strategies & policies for general administration and archives, plan and manage office facilities, manage budget usage related to office facilities and manage the company's general service management;

9. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan dan strategi pengelolaan keamanan, pengendalian keamanan, pengamanan semua instalasi Perusahaan termasuk di dalamnya menerbitkan prosedur/ketentuan/pedoman keamanan serta melakukan integrasi pengelolaan keamanan di Perusahaan;
10. Menetapkan dan memastikan terlaksananya strategi dan kebijakan pengelolaan aset Tanah dan Banunan dan aset manajemen termasuk pengendalian dan pengawasan aset perusahaan berbasis Sistem Manajemen Terintegrasi termasuk di dalamnya standarisasi proses bisnis dan standarisasi SOP;
11. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan dan strategi pengelolaan perencana dan pelaksana pengadaan barang/jasa;
12. Menetapkan dan memastikan terlaksananya proses bisnis yang menjadi kewenangannya sesuai kaidah tata kelola yang baik GCG (*Good Corporate Governance*), Pengelolaan Risiko (*Risk*) dan Kepatuhan (*Compliance*).

Pelaksanaan Tugas Sekretaris Perusahaan Tahun 2021

Sepanjang tahun 2021, Sekretaris Perusahaan melakukan kegiatan antara lain:

1. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan dan strategi pengelolaan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*);
2. Penyelenggaraan RUPS Perseroan dan Anak Perusahaan.
3. Melakukan penyusunan Laporan manajemen secara berkala;
4. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi tersedianya informasi perusahaan yang dapat diakses oleh *stakeholder*;
5. Pelaksanaan kegiatan TJSL;
6. Menetapkan dan memastikan terlaksananya strategi dan kebijakan pengelolaan aset tanah dan bangunan;
7. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan dan strategi pengelolaan perencanaan dan pelaksana pengadaan barang/jasa.

9. Ensure the planning, implementation and evaluation of security management policies and strategies, security control, secure all Company installations including issuing security procedures/rules/guidelines and integrating security management in the Company;
10. Establish and ensure the implementation of strategies and policies for land and building asset management and asset management including control and supervision of company assets based on the Integrated Management System including standardization of business processes and standardization of SOPs;
11. Ensure the planning, implementation and evaluation of policies and strategies for the management of planners and implementers of the procurement of goods/services;
12. Establish and ensure the implementation of the business processes under their authority in accordance with the principles of good governance, GCG (Good Corporate Governance), Risk Management (Risk) and Compliance.

Duties Implementation of Corporate Secretary in 2021

Throughout 2021, the Corporate Secretary engaged in a variety of activities, including the following:

1. Ensured the planning, implementation and evaluation of good corporate governance policies and strategies;
2. The holding of the GMS of the Company and its Subsidiaries.
3. Prepared periodic management reports;
4. Ensured the planning, implementation and evaluation of the availability of company information that can be accessed by stakeholders;
5. Implementation of CSR activities;
6. Established and ensured the implementation of strategies and policies for the management of land and building assets;
7. Ensured the planning, implementation and evaluation of policies and strategies for planning and implementing procurement of goods/services.8.

SATUAN PENGAWAS INTERNAL (AUDIT INTERNAL)
Internal Control Unit (Internal Audit)

Satuan Pengawas Internal (SPI) berfungsi dalam pelaksanaan audit internal dan memegang peranan penting dalam membantu Perusahaan mencapai tujuan melalui pendekatan yang sistematis, teratur dan terstruktur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian internal dan proses tata kelola.

The Internal Audit Unit (SPI) is responsible for internal auditing and plays a critical role in assisting the Company in achieving its objectives by utilising a systematic, orderly, and structured approach to evaluating and improving the effectiveness of risk management, internal control, and governance processes.

Profil Kepala SPI

Profile of The Head of SPI

Warga Negara Indonesia, berusia 56 tahun, berdomisili di Jakarta.

Dasar Hukum Pengangkatan
Diangkat sebagai Kepala Satuan Pengawas Internal melalui Keputusan Direksi No. 089.K/DIR-HP/2016 tanggal 19 Juli 2016.

Pendidikan
Sarjana Teknik Mesin, Institut Teknologi Surabaya (1991)

Pengalaman Kerja
- Senior *Specialist* II Audit Distribusi pada Bidang Audit Regional VI SPI PT PLN (Persero) (2015)
- Senior *Specialist* II Audit Transmisi dan Distribusi pada *Deputy Group* Audit Regional 7A, *Group Head* Audit Regional 7, Inspektorat Audit Regional Jawa Bagian Barat, SPI PT PLN (Persero) Kantor Pusat (2015-2016)
- *Deputy Group* Audit Regional 20A pada *Group Head* Audit Regional 20, Inspektorat Audit Regional, SPI PT PLN (Persero) (2016)

Rangkap Jabatan
Tidak ada

Hubungan Afiliasi
Beliau tidak memiliki hubungan afiliasi dengan anggota Dewan Komisaris, Direksi dan pemegang saham.

Sertifikasi
Sertifikasi *Qualified Internal Auditor* (QIA)

Indonesian citizen, 56 years old, lives in Jakarta.

Legal Basis of Appointment
Appointed as the Head of Internal Control Unit through Board of Directors Decision No. 089.K/DIR-HP/2016 dated July 19, 2016.

Education
Bachelor of Mechanical Engineering, Surabaya Institute of Technology (1991)

Work Experience
- Senior Specialist II Distribution Audit in the Regional VI Audit Division of PT PLN (Persero) (2015)
- Senior Specialist II Audit Transmission and Distribution at Deputy Group Audit Regional 7A, Group Head Audit Regional 7, Regional Audit Inspectorate for West Java, SPI PT PLN (Persero) Head Office (2015-2016)
- Deputy Group Audit Regional 20A at Group Head Audit Regional 20, Regional Audit Inspectorate, SPI PT PLN (Persero) (2016)

Concurrent Position
None

Affiliation
He has no affiliated relationships with the members of the Board of Commissioners, the Board of Directors and shareholders.

Certification
Qualified Internal Auditor (QIA) Certification

Pihak yang Mengangkat dan Memberhentikan Kepala Audit Internal

SPI bersifat independen dan dipimpin oleh Kepala Satuan Pengawas Internal (KSPI). KSPI diangkat dan diberhentikan langsung oleh Direktur Utama atas persetujuan Dewan Komisaris. Pengangkatan KSPI didasarkan kemampuan, kompetensi, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan untuk pelaksanaan tugas Fungsi Audit Internal baik dari segi kualifikasi, kompetensi, keahlian dan pengalaman kerja.

The Appointing and Dismissing Party for the Head of Internal Audit

SPI is self-governing and is chaired by the Head of the Internal Supervisory Unit (KSPI). The President Director appoints and dismisses KSPI directly with the consent of the Board of Commissioners. KSPI is appointed based on his or her ability, competence, and expertise, which meet the requirements for carrying out the Internal Audit Function's responsibilities in terms of qualifications, competency, expertise, and work experience.

Struktur Organisasi Audit Internal dan Jumlah Pegawai

Struktur organisasi SPI ditetapkan melalui Surat Keputusan Direksi No.0013.K/DIR-HP/2016 tentang Perubahan Surat Keputusan Direksi 023.K/DIR-HP/2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pusat PT Haleyora Power. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Kepala SPI dibantu oleh 2 orang Auditor.

Organizational Structure of Internal Audit and Total Employee

The organizational structure of SPI is governed by the Board of Directors' Decree No.0013.K/DIR-HP/2016 amending the Board of Directors' Decree 023.K/DIR-HP/2014 on the Organization and Work Procedures of PT Haleyora Power's Head Office. The Head of SPI is supported in carrying out his duties and responsibilities by 2 Auditors.

Sertifikasi Sebagai Profesi Audit Internal

Perusahaan memiliki 2 orang personil Satuan Pengawasan Internal yang telah mengikuti pelatihan dan seminar "Dasar-dasar Audit Internal" yang diselenggarakan oleh Lembaga Pengembangan Auditor Internal.

Certification As A Professional In Internal Audit

The Company has 2 personnel from the Internal Audit Unit who have attended training and seminars on "Basics of Internal Auditing" organized by the Internal Auditor Development Institute.

Piagam SPI

Perusahaan telah menyusun Piagam SPI pada tahun 2014 sebagai acuan dalam tata laksana tugas SPI. Hingga akhir tahun 2021, Piagam SPI masih dianggap sesuai dengan perkembangan organisasi dan proses bisnis Perusahaan sehingga manajemen menganggap belum memerlukan perubahan/penyesuaian.

SPI Charter

The Company has compiled the SPI Charter in 2014 as a reference in the management of SPI duties. Until the end of 2021, the SPI Charter is still considered in accordance with organizational developments and the Company's business processes so that management considers that it does not require changes/adjustments.

Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab SPI meliputi:

1. Menyusun rencana, strategi, kebijakan dan prosedur pengawasan;
2. Memonitor pencapaian tujuan dan strategi pengawasan, serta melakukan kajian berkala;
3. Memastikan sistem pengendalian internal Perusahaan telah berjalan efektif, termasuk melakukan kegiatan yang dapat mencegah terjadinya penyimpangan, dan melakukan asesmen terhadap sistem tersebut secara rutin;
4. Melaksanakan fungsi pengawasan pada seluruh aktivitas usaha, antara lain meliputi bidang akuntansi, keuangan, sumber daya manusia (SDM) dan operasional;
5. Melakukan kegiatan audit untuk mendorong terciptanya kepatuhan seluruh insan Perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Melakukan audit khusus (investigasi) untuk mengungkap kasus yang mempunyai indikasi terjadinya penyalahgunaan wewenang, penggelapan, penyelewengan, dan kecurangan (*fraud*);
7. Memberikan saran-saran perbaikan yang diperlukan dan informasi obyektif kepada auditee mengenai objek yang diaudit;
8. Memberikan konsultasi terhadap seluruh jajaran manajemen mengenai upaya peningkatan efektivitas pengendalian internal dan kegiatan lainnya terkait dengan peningkatan kinerja;
9. Mendukung penerapan GCG di lingkungan Perusahaan;
10. Melaporkan seluruh hasil kegiatan pengawasannya kepada Direktur Utama.

Duties and Responsibilities

Duties and responsibilities of SPI include the following:

1. Create supervisory plans, strategies, policies, and procedures;
2. Monitor and evaluate the supervisory goals and methods, as well as perform periodic evaluations;
3. Ensure that the Company's internal control system is operating properly, including by performing preventative actions and conducting system-wide evaluations on a regular basis;
4. Oversee all aspects of the company, including accounting, finance, human resources (HR), and operations;
5. Conduct audit operations to ensure that all Company employees adhere to applicable rules and regulations;
6. Conduct a specific audit (investigation) to identify instances of power abuse, embezzlement, fraud, and fraud;
7. Make recommendations for required changes and provide objective information to the auditee about the audited item;
8. Consult with all levels of management about initiatives to enhance the efficiency of internal control and other performance-related activities;
9. Assist in the implementation of GCG throughout the Company;
10. Report to the President Director on the outcomes of its supervisory operations.

Pelaksanaan Tugas Tahun 2021

Pelaksanaan tugas SPI pada tahun 2021 adalah sebagai berikut:

1. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan dan strategi pengelolaan audit intern, standar audit, metodologi audit, sistem dan teknologi informasi audit Perusahaan, termasuk didalamnya meningkatkan kualitas audit Perusahaan;
2. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program audit intern yang berbasis Risiko di Perusahaan, termasuk didalamnya mengevaluasi, memberikan rekomendasi hasil audit intern, dan memonitor tindak lanjut penyelesaiannya;
3. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program audit khusus (investigasi/*fraud*) di Perusahaan, termasuk didalamnya mengevaluasi, memberikan rekomendasi hasil audit khusus dan memonitor tindak lanjut penyelesaiannya;
4. Memastikan perencanaan, pembinaan, dan evaluasi pengelolaan audit Perusahaan dalam rangka meminimalkan Risiko dan meningkatkan kualitas pengelolaan Perusahaan;
5. Memastikan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hubungan kerja dengan auditor eksternal termasuk didalamnya Badan Pemeriksa Keuangan dan Kantor Akuntan Publik;
6. Memastikan terlaksananya evaluasi dan melakukan koordinasi audit pada Anak Perusahaan dan Usaha Patungan dan memberikan rekomendasi sesuai dengan peraturan yang berlaku;
7. Menetapkan dan memastikan terlaksananya proses bisnis yang menjadi kewenangannya sesuai kaidah tata kelola yang baik (GGC/*Good Corporate Governance*), Pengelolaan Risiko (*Risk*) dan Kepatuhan (*Compliance*).

Duties Implementation In 2021

Duties implementation of SPI in 2021 are as follows:

1. Ensured the planning, implementation and evaluation of internal audit management policies and strategies, audit standards, audit methodologies, systems and information technology for the Company's audit, including improving the quality of the Company's audits;
2. Ensured the planning, implementation and evaluation of the Company's Risk-based internal audit program, including evaluating, providing recommendations on internal audit results, and monitoring the follow-up to its completion;
3. Ensured the planning, implementation and evaluation of special audit programs (investigations/fraud) in the Company, including evaluating, providing recommendations on special audit results and monitoring follow-up on their completion;
4. Ensured the planning, development, and evaluation of the Company's audit management in order to minimize Risk and improve the quality of the Company's management;
5. Ensured the planning, implementation and evaluation of working relationships with external auditors including the Supreme Audit Agency and the Public Accounting Firm;
6. Ensured the implementation of evaluation and coordination of audits on Subsidiaries and Joint Ventures and provide recommendations in accordance with applicable regulations;
7. Established and ensured the implementation of business processes under their authority in accordance with the principles of Good Corporate Governance (GGC), Risk Management (Risk) and Compliance (Compliance).

Temuan dan Tindak Lanjut

Keberhasilan SPI didalam melaksanakan tugas pengawasan terhadap pengelolaan Perusahaan adalah sejauh mana temuan dan rekomendasi yang diberikan dapat ditindaklanjuti oleh Manajemen sehingga dapat menghasilkan perbaikan-perbaikan terhadap kinerja perusahaan.

Hasil audit SPI untuk tahun 2021 terdapat 37 temuan dengan 82 rekomendasi dan seluruh temuan telah diselesaikan pada tahun yang sama sekaligus melakukan rekomendasi yang diberikan sebagaimana tergambar dalam tabel berikut:

Findings and Follow-Up

The success of SPI in carrying out its supervisory duties on the management of the Company is the extent to which the findings and recommendations provided can be followed up by the Management so as to produce improvements to the company's performance.

The results of the SPI audit for 2021 contained 37 findings with 82 recommendations and all findings were completed in the same year while carrying out the recommendations given as illustrated in the following table:

No.	Auditor	Saldo Awal Initial Balance		Penyelesaian Completion		Saldo Akhir Final Balance		Keterangan Description
		Temuan Findings	Rekomendasi Recommendation	Temuan Findings	Rekomendasi Recommendation	Temuan Findings	Rekomendasi Recommendation	
1.	SPI HP	30	89	20	34	10	55	Audit Operasional Operational Audit
2.	SPI Holding	17	48	17	48	-	-	Audit Operasional dan Audit IT Operational Audit and IT Audit

AKUNTAN PUBLIK
Public Accountant

Fungsi pengawasan independen terhadap aspek keuangan Perusahaan dilakukan dengan melaksanakan pemeriksaan Audit Eksternal yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP). Auditor Eksternal yang memeriksa laporan keuangan Perusahaan tahun buku 2021 ditetapkan melalui RUPS Tahunan berdasarkan rekomendasi dari Dewan Komisaris dan Komite Audit. Proses pemilihannya dilakukan sesuai dengan mekanisme pengadaan barang dan jasa yang berlaku. Untuk menjamin independensi dan kualitas hasil pemeriksaan, Auditor Eksternal yang ditunjuk.

The independent supervisory function of the Company's financial aspects is carried out by conducting an External Audit examination conducted by the Public Accounting Firm (KAP). The External Auditor who examines the Company's financial statements for the 2021 financial year is appointed through the Annual GMS based on recommendations from the Board of Commissioners and the Audit Committee. The selection process is carried out in accordance with the applicable procurement mechanism for goods and services. To ensure the independence and quality of the audit results, an External Auditor is appointed.

Kebijakan Penunjukan Akuntan Publik

Dewan Komisaris mengusulkan nama Akuntan Publik berdasarkan hasil evaluasi dan rekomendasi dari Komite Audit untuk kemudian dipertimbangkan dalam RUPS. Dalam RUPS Perusahaan tanggal 30 Juni 2021 telah ditunjuk Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan (PWC) sebagai Akuntan Publik yang akan mengaudit Laporan Keuangan Konsolidasian Perusahaan yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2021.

Appointment Policy of Public Accountant

The Board of Commissioners proposes the name of the Public Accountant based on the evaluation results and recommendations from the Audit Committee to be considered in the GMS. At the Company's GMS on June 30, 2021, the Public Accounting Firm (KAP) of Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan (PWC) has been appointed as the Public Accountant who will audit the Company's Consolidated Financial Statements ending on December 31, 2021.

Nama dan Tahun Pengerjaan Kantor Akuntan Publik

Name and Assignment Year of Public Accounting Firm

Tahun Year	Kantor Akuntan Publik Public Accountant Firm	Akuntan Accountant	Opini Opinion
2021	Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan (PWC)	Firman Sababalat	Wajar, dalam semua hal yang material Fair, in all material respects
2020	Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan (PWC)	Daniel Kohar	Wajar, dalam semua hal yang material Fair, in all material respects
2019	Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan (RSM AAJ)	Dedy Sukrisnady	Wajar, dalam semua hal yang material Fair, in all material respects
2018	Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan (RSM AAJ)	Saptoto Agustomo	Wajar, dalam semua hal yang material Fair, in all material respects
2017	Amir Abadi Jusuf, Aryanto, Mawar & Rekan (RSM AAJ)	Saptoto Agustomo	Wajar, dalam semua hal yang material Fair, in all material respects

Jasa Lain

Tidak ada jasa dan biaya lain yang diberikan oleh Kantor Akuntan Publik dan akuntan publik selain jasa audit laporan keuangan tahunan.

Other Services

There are no other services and fees provided by the Public Accounting Firm and public accountants other than annual financial statement audit services.

MANAJEMEN RISIKO
Risk Management

Manajemen Risiko merupakan salah satu elemen penting dari *Good Corporate Governance* dan memiliki fungsi strategis untuk mengenali berbagai macam risiko yang dihadapi atau akan dihadapi oleh Perseroan. Melalui pelaksanaan Manajemen Risiko, Perseroan juga bertujuan untuk melindungi manajemen agar tidak menghasilkan kebijakan yang merugikan Perseroan di masa mendatang.

Risk management is a critical component of sound corporate governance since it serves a strategic purpose of identifying the different types of risks that the Company faces or will encounter. The Company also hopes to prevent management from developing policies that are harmful to the Company in the future by implementing Risk Management.

Tata Nilai Risiko

Keberhasilan penerapan manajemen risiko disetiap perusahaan sangat ditentukan dari tingkat pemahaman seluruh pemilik risiko. untuk itu perlu komitmen yang tinggi dari pemilik risiko dan pimpinan puncak, sehingga setiap risiko yang berdampak pada pencapaian sasaran dapat teridentifikasi sejak dini dan dapat menjadi *early warning system* bagi perusahaan.

Seluruh Insan PT Haleyora Power berkomitmen mewujudkan pengelolaan perusahaan yang dilandasi dengan tata nilai risiko sebagai berikut:

- Turut serta berpartisipasi optimal dalam membangun sistem menejemen risiko yang tanggung sehingga secara kolektif membentuk ketahanan dan keberlanjutan perusahaan.
- Merealisasikan berbagai peluang penciptaan nilai, bagi perusahaan maupun bagi para pemangku kepentingan secara berimbang, melalui pengembangan kapabilitas internal untuk menjalankan seluruh fungsi secara andal, dengan tetap mengedepankan kepatuhan dan etika bisnis.
- Dengan penuh tanggungjawab berani mengambil risiko secara terukur berdasarkan keandalannya dalam mengendalikan dan mengelola risiko-risiko tersebut, dengan tetap memperhatikan dan mengacu pada selera dan toleransi risiko yang ditetapkan oleh Direksi.

Risk Values

The success of implementing risk management in each company is largely determined by the level of understanding of all risk owners. Therefore, it requires commitment from risk owners and top management, so that any risk that has a high impact can be obtained early and can become an early warning system for the company.

All of PT Haleyora Power's personnels are committed in realizing corporate management based on the risk values as follows :

- Participate optimally in developing a responsible risk management system to collectively form the company's resilience and sustainability.
- Realize various value creation opportunities, both for the company and for stakeholders in a balanced manner, by developing internal capabilities to carry out all functions reliably, while prioritizing compliance and business ethics.
- With full responsibility, dare to take measurable risks based on its reliability in controlling and managing these risks, while still paying attention to and referring to the risk appetite and tolerance set by the Board of Directors.

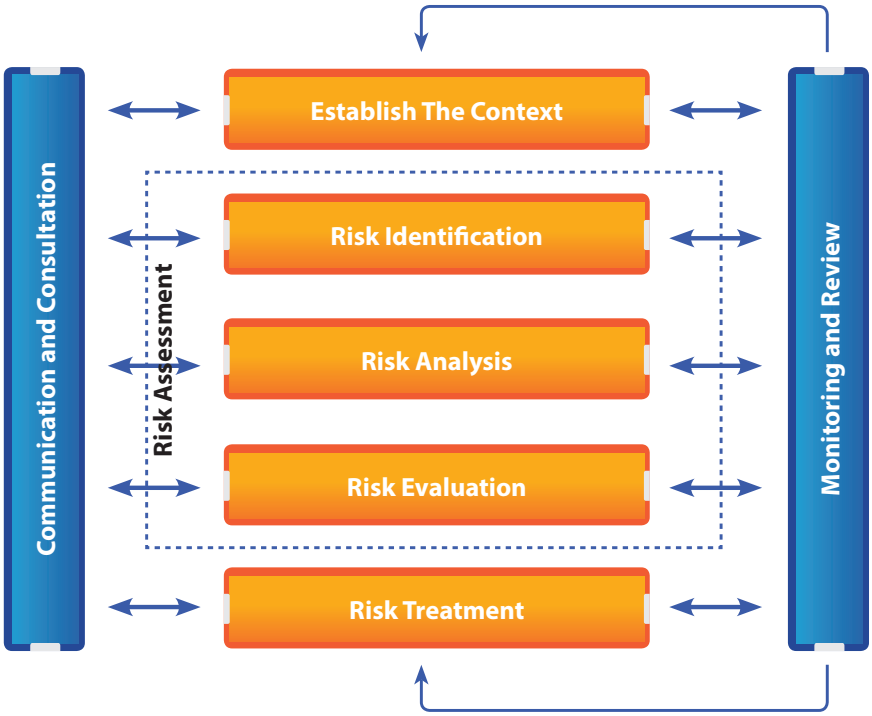
Penjelasan Mengenai Sistem Manajemen Risiko yang Diterapkan Perusahaan

Pengelolaan manajemen risiko di Perusahaan mengacu pada standar ISO 31000:2009 (*International Standard of Risk Management*). Tetapi pada beberapa hal, misalnya aspek kepatuhan, lingkup penerapan dan beberapa istilahnya mengacu pada *COSO Enterprise Risk Management* (ERM) 2014.

Explanation of the Risk Management System Implemented by the Company

Risk management in the Company refers to the ISO 31000:2009 (International Standard of Risk Management) standard. However, in some cases, for example the compliance aspect, the scope of application and some terms refer to COSO Enterprise Risk Management (ERM) 2014.

PROSES MANAJEMEN RISIKO BERDASARKAN ISO 3100:2009
RISK MANAGEMENT PROCESS BASED ON ISO 3100:2009



Manajemen Risiko bertanggung jawab dalam penyiapan kerangka kerja pengelolaan risiko, penerapan proses manajemen risiko, memantau dan mengkaji kerangka kerja manajemen risiko. Setiap pimpinan unit kerja sebagai pemilik risiko (*risk owner*) bertanggung jawab atas pelaksanaan komitmen manajemen di unit kerjanya masing-masing untuk mewujudkan sistem manajemen risiko yang komprehensif dan terintegritasi sehingga visi dan misi Perusahaan dapat tercapai.

Risk Management is responsible for preparing the risk management framework, implementing the risk management process, monitoring and reviewing the risk management framework. Each work unit leader as a risk owner is responsible for implementing management commitments in their respective work units to realize a comprehensive and integrated risk management system so that the Company's vision and mission can be achieved.

Jenis dan Mitigasi Risiko

Type and Mitigation of Risks

No.	Identifikasi Risiko Risk Identification			Mitigasi Risiko Risk Mitigation
	Jenis Risiko Risk Type	**Penyebab Risiko** Cause of Risk	**Dampak Risiko** Risk Impact	**Alternatif Penanganan** Handling Alternative
1.	*Disruptive condition;* Perubahan kebijakan bisnis PLN	1. Perubahan sistem operasi ketenaga listrikan seperti operasi GI tanpa operator (GTO) 2. Perubahan Operator APKT tersebar menjadi *Command Centre* 3. Perubahan proses bisnis PLN : - Sistem Operator tanpa GI - Implementasi *Command Center* dan 4. *Auto Dispatch* 5. Kebijakan *Management Billing* 6. Penyesuaian *margin* penugasan 7. Penerapan Kebijakan Alih Daya melalui PerDir 219/2019	1. Pengurangan dan rekomposisi jumlah tenaga kerja. 2. Potensi beban uang pengakhiran 3. Tenaga kerja meningkat. 4. Penyesuaian tagihan selama masa Covid-19 5. Berkurangnya pendapatan 6. Tidak adanya kenaikan upah tenaga kerja sampai dengan kurun waktu tertentu.	1. *People* : - Peningkatan kompetensi tenaga kerja. - Optimalisasi dan *shifting* tenaga kerja ke fungsi-fungsi yang lain. - Melakukan sosialisasi dan *awareness* kepada tenaga kerja. 2. *Method* : - Mengimplementasikan pola kerja yang berbasis perencanaan dan teknologi. (mis. Menggunakan alat khusus, aplikasi, dsb) 3. *Product* : - Perluasan *market Non Captive* dengan melakukan kolaborasi dengan mitra dan Anak Perusahaan PLN. - Pengembangan produk ListriQu dan perluasan market ListriQu
	Disruptive circumstances; PLN's business policy changes	1. Modifications to the electrical operating system, such as GI functioning without the presence of an operator (GTO) 2. Changes in APKT Operators are being sent to the Command Center. 3. Restructuring of PLN's business processes: - Operator system devoid of GI - Establishment of a Command Center and 4. Automated Distribution 5. Billing Policy for Management 6. Margin adjustment for assignment 7. Enactment of the Outsourcing Policy through the Board of Director's Regulations 219/2019	1. Reduction and reorganisation of the workforce. 2. Possible termination-related financial costs 3. The labour force is growing. 4. Adjustments to billing throughout the Covid-19 period 5. Income decline 6. There is no growth in employees' salaries for an extended length of time.	1. People: - Increasing the workforce's competency. - Workforce optimization and reallocation to other functions. - Educating and acquainting the staff. 2. Method: - Using planning and technology to implement work patterns. (e.g., via the use of specialised tools, applications, and so forth.) 3. Product: - Expansion of the non-captive market via partnerships through PLN subsidiaries. - Product development and market growth for ListriQu

No.	Identifikasi Risiko Risk Identification			Mitigasi Risiko Risk Mitigation
	Jenis Risiko Risk Type	**Penyebab Risiko** Cause of Risk	**Dampak Risiko** Risk Impact	**Alternatif Penanganan** Handling Alternative
2.	Program Effisiensi yang belum effektif menurunkan Biaya Pokok Penyediaan (BPP) .	1. Biaya Pokok Penyediaan (BPP) terlampaui dikarenakan: - Kerusakan peralatan kerja (*Stick*, Tang Ampere dll) dan sarana sebelum masa ekonomis dikarenakan kesalahan penggunaan, cara memeliharanya dan kualitas dibawah standar. - Volume gangguan pelanggan meningkat sehingga menyebabkan kebutuhan BBM ikut meningkat. 2. SLA tidak tercapai sehingga terkena denda Adanya biaya - biaya yang tidak terakomodir dalam kontrak pekerjaan. 3. Program Efisiensi biaya belum terukur dan tidak berjalan secara optimal.	1. Biaya Operasi meningkat 2. KPI tidak tercapai 3. Biaya BBM meningkat 4. Pendapatan berkurang 5. Beban *overhead* meningkat 6. Efisiensi tidak tercapai	1. Pengendalian BPP melalui - Meningkatkan pengawasan mutu material melalui *track record* alat kerja per *vendor* - Sosialisasi SOP penggunaan dan pemeliharaan alker yang benar secara masif - Penerapan Perdir tentang hukuman/*punishment* kepada tenaga kerja yang lalai dalam O&M Alker yang benar - Menindaklanjuti hasil pelaporan pemeriksaan alat kerja/peralatan kerja. - Optimalisasi penerapan Aplikasi SiAset. 2. Optimalisasi SCM Pengadaan - Menambah jumlah DPT untuk proses pengadaan yang lebih kompetitif untuk menghasilkan Alker dengan mutu yang lebih baik - Melakukan *vendor management* termasuk *black list* untuk *vendor* tidak memenuhi komitmen sesuai dengan kontrak. 3. Minimalisir denda SLA melalui : - Menyempurnakan pola rencana dan eksekusi kerja disetiap produk layanan. - Meningkatkat komunikasi dan koordinasi dengan PLN. - pemenuhan alat kerja dan sarana

No.	Identifikasi Risiko Risk Identification			Mitigasi Risiko Risk Mitigation
	Jenis Risiko Risk Type	**Penyebab Risiko** Cause of Risk	**Dampak Risiko** Risk Impact	**Alternatif Penanganan** Handling Alternative
	Efficiency programme that has been unsuccessful in lowering the cost of supply (BPP).	1. The cost of supply (BPP) is surpassed as a result of the following: - Deterioration of work equipment (Stick, Tang Ampere, etc.) and facilities prior to the economic era as a result of overuse, inability to maintain, and poor quality. - As the number of customer disruptions rises, so does the need for gasoline. 2. The SLA is not met, resulting in a fine. There are certain expenses that are not covered within the terms of the job contract. 3. The cost-effectiveness of the programme has not been quantified, and does not operate at peak efficiency	1. Increased operating costs 2. KPI was not met 3. Increased fuel prices 4. Income is reduced 5. Increased overhead costs 6. Efficiencies are not realised	1. BPP control through - Improving material quality control by tracking the work tools used by each vendor - Mass socialisation of standard operating procedures for the proper usage and maintenance of alker - Enforcing the Perdir on the punishment/punishment of employees who are neglectful in performing the O&M Alker - Following up on the findings of the tool/equipment examination. - Optimizing the SiAset Application's implementation. 2. Procurement Supply Chain Management Optimization - Increasing the number of DPT to enable a more competitive procurement process that results in a higher-quality Alker - Vendor management, including the creation of black lists for suppliers that do not adhere to contractual obligations. 3. Mitigating SLA penalties by: - Improving the work planning and execution patterns for each service product. - Enhancing communication and collaboration with the PLN. - Provision of necessary tools and facilities
3.	Kendala *Cash flow* Perusahaan untuk pemenuhan kebutuhan modal kerja	1. Keterlambatan kesiapan Kontrak dan Amandemen tepat waktu 2. Keterlambatan pengakuan atas penyerahan jasa layanan (BAPP)/ BAST 3. Kebutuhan modal awal: biaya *set up* dan biaya tenaga kerja	1. Nilai Piutang dan COP yang besar 2. Kendala dalam pemenuhan kewajiban HP untuk pemenuhan modal kerja, gaji TK, pembayaran vendor alker & kendaraan, dan lain-lain 3. Kendala dalam rencana pengembangan usaha	1. Percepatan pemenuhan Kontrak dan Amandemen 2. Kelayakan pemenuhan modal kerja disetiap *project* harus dapat dilakukan lebih awal 3. Percepatan BAPP dan BAST 4. Percepatan tagihan 5. Melakukan *reminder* tagihan setiap bulan melalui surat 6. Melakukan komunikasi dengan pelanggan melalui *gathering* 7. Mencari alternatif lain sebagai sumber dari pemenuhan modal kerja 8. Memenuhi formasi dan meningkatkan kemampuan SDM dalam pengelolaan *project*

No.	Identifikasi Risiko Risk Identification			Mitigasi Risiko Risk Mitigation
	Jenis Risiko Risk Type	**Penyebab Risiko** Cause of Risk	**Dampak Risiko** Risk Impact	**Alternatif Penanganan** Handling Alternative
	Company cash flow constraints to meet working capital needs	1. Delay in readiness of Contracts and Amendments on time 2. Delay in acknowledgment of service delivery (BAPP)/BAST 3. Initial capital requirements: set up costs and labor costs	1. Receivable value and large COP 2. Obstacles in fulfilling HP's obligations to fulfill working capital, kindergarten salaries, payment of equipment & vehicle vendors, and others 3. Obstacles in business development plans	1. Accelerating the fulfillment of Contracts and Amendments 2. The feasibility of fulfilling working capital in each project must be carried out early 3. Acceleration of BAPP and BAST 4. Billing acceleration 5. Do a bill reminder every month by mail 6. Communicating with customers through gathering 7. Looking for other alternatives as a source of fulfilling working capital 8. Fulfilling formations and improve HR capabilities in project management
4.	Kendala karena adanya UU persaingan usaha (UU No.5 th 1999 ttg larangan monopoli & Persaingan usaha tidak sehat	1. Penugasan dari PLN ke HP sesuai dengan Perdir 734 dan PKS 37 2. Penugasan diluar Perdir 734 dan PKS 37 dimana *market share* > 50% yang disebabkan: *vendor existing* wanprestasi, terminasi, dan kondisi gagal lelang	1. Pelaporan ke KPPU terkait Dugaan pelanggaran UU No.5 th 1999 oleh 2. Pelaku usaha lain 3. Penolakan masuk wilayah kerja dari pelaku usaha lainnya	1. Pemahaman tentang UU persaingan usaha No.5 th 1999 2. Melakukan riset pasar terkait pelaku usaha lain dengan bidang usaha sejenis di wilayah kerja HP 3. Membatasi *market share* di unit PLN sebesar 50% 4. Meningkatkan kemampuan manajemen konflik dan *stakeholder management ManReg* dan *Area* 5. HP memperluas pasar *non captive*
	Obstacles due to the existence of the business competition law (UU No.5 of 1999 concerning the prohibition of monopoly & unfair business competition	1. Assignment from PLN to HP in accordance with Director Regulation 734 and PKS 37 2. Assignments outside of Perdir 734 and PKS 37 where the market share is > 50% due to: existing vendor defaults, termination, and failed auction conditions	1. Reporting to the KPPU regarding the alleged violation of Law No.5 of 1999 by 2. Other business actors 3. Refusal to enter the work area from other business actors	1. Understanding of the Business Competition Law No.5 of 1999 2. Conducting market research related to other business actors with similar business fields in the HP working area 3. Limiting market share in PLN units by 50% 4. Improving conflict management and stakeholder management capabilities of ManReg and Area 5. HP expands non-captive market
5.	Tingginya tingkat komplain dari pelanggan	1. Kompetensi dan Kemampuan SDM dalam melakukan komunikasi dengan Pemberi 2. Kerja belum baik 3. Respon atas keluhan Pemberi Kerja lambat 4. Pemenuhan Kontrak yang tidak tepat waktu (SDM, Alat Kerja). 5. Jadwal evaluasi dengan Pemberi Kerja tidak dilakukan secara tertib dan teratur 6. Pelanggaran integritas oleh Tenaga kerja 7. Terjadinya kecelakaan kerja	1. Citra Perusahaan dan PLN kurang bagus 2. Komplain dari pelanggan 3. Tidak tercapainya SLA sehingga terkena denda SLA 4. KPI tidak tercapai 5. Munculnya permasalahan hukum terkait pelanggaran integritas	1. Membuat standar proses bisnis terkait pelayanan pelanggan; 2. Memenuhi kekurangan SDM, alat kerja, APD dan sarana prasarana; Membangun komunikasi dengan Pemberi Kerja secara periodik; 3. Implementasi SPS4 4. Pelaksanaan *Voice of Customer* 5. Melaksanakan program pembinaan *competency* untuk tenaga kerja 6. *Upskilling* MAN REG dan MA terkait pelayanan pelanggan

No.	Identifikasi Risiko Risk Identification			Mitigasi Risiko Risk Mitigation
	Jenis Risiko Risk Type	**Penyebab Risiko** Cause of Risk	**Dampak Risiko** Risk Impact	**Alternatif Penanganan** Handling Alternative
	High level of complaints from customers	1. Competence and Ability of HR in communicating with Providers 2. Work has not been good; 3. Response to Employer's complaint is slow; 4. Contract fulfillment that is not on time (HR, Work Tools); 5. The evaluation schedule with the Employer is not carried out in an orderly and regular manner; 6. Violation of integrity by the workforce; 7. The occurrence of work accidents.	1. The image of the company and PLN is not good 2. Complaints from customers 3. The SLA is not achieved so that it is subject to an SLA fine 4. KPI not achieved 5. The emergence of legal problems related to integrity violations	1. Creating standard business processes related to customer service; 2. Meeting the shortage of human resources, work tools, PPE and infrastructure; Establish periodic communication with Employers; 3. Implementation of SPS4 4. Implementation of Voice of Customer 5. Implementing competency development programs for workers 6. Upskilling MAN REG and MA related to customer service.
6.	SLA dibawah ekspektasi Pemberi Kerja	1. Belum optimalnya manajemen WO dan pembagian pekerjaan kepada *crew*; 2. Kurang fleksibelnya antrian WO dalam aplikasi *APKT Mobile*; 3. Fungsi pengawasan dan pengendalian belum efektif; 4. Kebijakan Pembatasan penambahan TAD sesuai surat DIRHCM 22284/STH.01.02/ BO1070000/2020-R tanggal 24 September 2020 perihal Instruksi Implementasi Pengelolaan Alih Daya; 5. Penetapan target SLA yang tidak mengikuti *historical* pencapaian; 6. Pemenuhan anggaran peralatan kerja terhambat dan anggaran investasi yang terbatas.	1. Citra perusahaan buruk; 2. Kualitas pelayanan yang tidak memenuhi harapan pelanggan; 3. Potensi Denda SLA; 4. Target pendapatan usaha tidak tercapai; 5. Kendala pemenuhan sarana dan prasarana kerja yang termasuk kategori investasi yang sudah masuk dalam kesepakatan kontrak pekerjaan dengan unit PLN.	1. Perbaikan sistem manajemen WO; 2. Evaluasi harian/*Daily Activity Report* melalui aplikasi *HOMe*; 3. Pelatihan *flat management* (untuk pengaturan WO dan *crew*); 4. Pelaksanaan pekerjaan melalui kemitraan/subkon melalui penyesuaian kontrak penugasan; 5. Mengadopsi TAD yag pensiun dengan status PKWT; 6. Negosiasi Ulang Penetapan SLA; 7. Penetapan alternatif sumber anggaran untuk pemenuhan alat kerja; 8. Evaluasi Rutin Bulanan Kinerja SLA; 9. Solusi melalui kerjasama sewa-beli dengan pihak ketiga untuk alat kerja yang dengan nilai investasi tinggi seperti alat inspeksi *tier* 2 dan peralatan Ophar GI 20kV.

No.	Identifikasi Risiko Risk Identification			Mitigasi Risiko Risk Mitigation
	Jenis Risiko Risk Type	**Penyebab Risiko** Cause of Risk	**Dampak Risiko** Risk Impact	**Alternatif Penanganan** Handling Alternative
	SLA below Employer's expectations	1. Not optimal WO management and division of work to crew; 2. Lack of flexibility in WO queues in the APKT Mobile application; 3. The function of supervision and control has not been effective; 4. Policy on Restriction of TAD addition according to DIRHCM letter 22284/STH.01.02/ BO1070000/2020-R dated September 24, 2020 regarding Instructions for Implementation of Outsourcing Management; 5. Determination of SLA targets that do not follow historical achievements; 6. Fulfillment of the work equipment budget is hampered and the investment budget is limited.	1. Bad company image; 2. Quality of service that does not meet customer expectations; 3. Potential SLA Fines; 4. The target of operating income is not achieved; 5. Obstacles in fulfilling work facilities and infrastructure that are included in the investment category that have been included in the work contract agreement with the PLN unit.	1. Improvement of WO management system; 2. Daily evaluation / Daily Activity Report through the HOMe application; 3. Flat management training (for setting up WO and crew); 4. Implementation of work through partnerships/subcontractors through adjustment of the assignment contract; 5. Adopting TAD retired with PKWT status; 6. Negotiation of SLA Determination; 7. Determination of alternative sources of budget for the fulfillment of work tools; 8. Monthly Evaluation of SLA Performance; 9. Solutions through lease-purchase agreements with third parties for high-investment work equipment such as tier 2 inspection tools and 20kV Ophar GI equipment.
7.	HP ber Integritas belum menjadi budaya di tingkat *Work Force*	1. Pelanggaran integritas oleh Tenaga kerja; 2. Pelanggaran pidana yang dilakukan oleh Tenaga kerja; 3. Belum optimalnya pengawasan secara berjenjang di *region*/area	1. Citra perusahaan & PLN buruk 2. SLA tidak tercapai 3. Kerugian perusahaan 4. Tuntutan hukum terhadap perusahaan	1. Mengoptimalkan sistem pembayaran *cashless* untuk HP dan PLN 2. Meningkatkan pembinaan dan internalisasi budaya perusahaan kepada seluruh TK 3. Melakukan kerjasama dengan aparat keamanan, BNN, rumah sakit dan dokter yang ditunjuk perusahaan dalam rangka pelaksanaan MCU.
	HP with Integrity has not become a culture at the Work Force level	1. Integrity violations by the workforce 2. Criminal violations committed by workers 3. There is no optimal step-by-step supervision in the region/area	1. Bad company & PLN image 2. SLA not reached 3. Company loss 4. Lawsuits against the company	1. Optimising the cashless payment system for HP and PLN 2. Improving development and internalization of corporate culture to all kindergartens 3. Cooperating with security forces, BNN, hospitals and doctors appointed by the company in the context of implementing the MCU

No.	Identifikasi Risiko Risk Identification			Mitigasi Risiko Risk Mitigation
	Jenis Risiko Risk Type	**Penyebab Risiko** Cause of Risk	**Dampak Risiko** Risk Impact	**Alternatif Penanganan** Handling Alternative
8.	Implementasi AMC tidak terealisasi tepat waktu	1. Belum ada kesepakatan *stakeholder* (Divisi Pembina AP dan Divisi Regional) terkait revisi Perdir 734 dan konsep AMC; 2. Sosialisasi AMC belum berjalan secara optimal;	1. Konsep AMC belum sepenuhnya dipahami oleh unit PLN; 2. Dasar hukum pelaksanaan bisnis baru / AMC belum tersedia; 3. Bisnis baru belum dapat dijalankan	1. Sosialisasi bersama Div. PFM tentang pemahaman AMC kepada div. op *regional*. 2. Bersama dengan DIVISI Perencanaan koorporat dan Div. PKK menetapkan secara bertahap langkah2 implementasi AMC dengan tahapan tahun 2020 dengan AMC menggunanan Pola II Pelayanan Teknik dan Pola *Asset* Operator pada 2021. 3. Kontrak-kontrak Pelayanan Teknik baru 2020 menggunakan pola II Pelayanan Teknik
	AMC implementation was not realised on time	1. There is no stakeholder agreement (AP Development Division and Regional Division) regarding the revision of Perdir 734 and the AMC concept; 2. AMC socialization has not run optimally	1. The concept of AMC is not yet fully understood by PLN units 2. The legal basis for implementing new business /AMC is not yet available 3. The new business cannot be started	1. Dissemination with the PFM Div. about the understanding of AMC to the div. regional op 2. Together with the Corporate Planning DIVISION and the PKK Div., step by step implementation of AMC with stages in 2020 with AMC using Pattern II Technical Services and Asset Operator Patterns in 2021 3. New Technical Service Contracts 2020 use pattern II Technical Services
9.	Implementasi GCG tidak mengalami peningkatan sesuai target	1. Masih kurangnya tingkat pemahaman Bisnis Proses *Owner* (BPO) terkait kriteria penilaian GCG 2. Aspek pengungkapan informasi dan transparansi belum optimal; 3. Belum konsisten dalam pemenuhan eviden pada setiap aktivitas	1. Skor GCG rendah 2. Citra Perusahaan	1. Pelaksanaan sosialisasi/*workshop* di seluruh level 2. Perbaikan dan pemeliharaan *website* korporat; Mengikuti *award* GCG; Mengikuti *Annual Report Award* (ARA) 3. *Review* kebijakan pendukung GCG (*Board manual* Direksi, Pedoman GCG, COC) dan perbaikan proses bisnis
	GCG implementation does not increase according to target	1. There is still a lack of understanding of the Business Process Owner (BPO) related to the GCG assessment criteria 2. Aspects of information disclosure and transparency are not yet optimal 3. Not yet consistent in fulfilling evidence in each activity	1. Low GCG score 2. Company Image	1. Implementation of socialization/ workshops at all levels 2. Repair and maintenance of the corporate website; Participate in GCG awards; Participate in the Annual Report Award (ARA) 3. Review of GCG supporting policies (Board manual of the Board of Directors, GCG Guidelines, COC) and improvement of business processes

No.	Identifikasi Risiko Risk Identification			Mitigasi Risiko Risk Mitigation
	Jenis Risiko Risk Type	**Penyebab Risiko** Cause of Risk	**Dampak Risiko** Risk Impact	**Alternatif Penanganan** Handling Alternative
10.	Budaya K3 belum terim-plementasi dengan baik dilapangan	1. Masih terdapat pelaksana pekerjaan yang tidak kompeten dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi 2. Ketidakdisplinan Tenaga Kerja dalam menjalankan SOP, penggunaan alat kerja dan APD, dokumen *Working Permit, Hygience Factor* dan Pedoman *Safety, Integrity*, dan *Quality*; 3. Belum terpenuhinya jumlah peralatan kerja dan sarana sesuai dengan standar K3. 4. Pengawas K3 dan Pengawas Pekerjaan belum tersedia sepenuhnya di setiap lokasi pekerjaan.	1. *Zero accident* tidak terpenuhi; 2. Citra Perusahaan memburuk; 3. Dampak Psikologis SDM terganggu akibat kecelakaan kerja, 4. Resiko tenaga kerja mengalami Tingkat keparahan akibat kecelakaan : luka ringan, luka berat, cacat, meninggal dunia sehingga tidak bisa bekerja kembali; 5. Timbul biaya akibat kecelakaan kerja 6. Denda SLA Pengurangan penilaian KPI;	1. Mitigasi Eksternal (dengan PLN) - Melakukan addendum sesuai dengan regulasi K3 di setiap kontrak; - Melakukan *survey Higiene Factor* bersama Div.K3LH & PLN Unit; 2. Mitigasi internal HP : - Men-*setup* dan mensertifikasi SMK3; - Meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan pengawas melalui pelatihan/sertifikasi; - Penerapan *reward* dan *punishment*; - Implementasi SEMATA sebagai rangkaian kegiatan perbaikan *maturity level* OHS melalui pendekatan kompetensi, Peralatan Kerja, Sarana dan Sistem *Monitoring*.
	OHS culture has not been implemented properly in the field	1. There are still incompetent job executors as evidenced by competency certification 2. Labor indiscipline in carrying out SOPs, use of work tools and PPE, Working Permit documents, Hygience Factors and Guidelines for Safety, Integrity, and Quality; 3. The number of work equipment and facilities has not been fulfilled in accordance with K3 standards. 4. Occupational Safety and Health Supervisors and Work Supervisors are not fully available at every work location.	1. Zero accident is not met; 2. The Company's image is deteriorating; 3. Psychological impact of human resources being disrupted due to work accidents, 4. The risk of workers experiencing the severity of the accident: minor injuries, serious injuries, disability, death so that they cannot work again; 5. Costs incurred due to work accidents 6. SLA fines Reduction of KPI assessment;	1. External Mitigation (with PLN) - Make addendums in accordance with OHS regulations in each contract; - Conducting Hygiene Factor survey with Div.K3LH & PLN Unit; 2. HP internal mitigation: - Setup and certify OHSAS; - Improving the competence of workers and supervisors through training/certification; - Application of rewards and punishments; - Implementation of SEMATA as a series of activities to improve the OHS maturity level through a competency approach, Work Equipment, Facilities and Monitoring System.

No.	Identifikasi Risiko Risk Identification			Mitigasi Risiko Risk Mitigation
	Jenis Risiko Risk Type	**Penyebab Risiko** Cause of Risk	**Dampak Risiko** Risk Impact	**Alternatif Penanganan** Handling Alternative
11.	Kondisi *Force Mejeure* Pandemi Covid-19	1. Meluasnya dan meningkatnya Wabah Penyakit/Pandemik Covid-19 diwilayah Indonesia 2. Adanya pembatasan kegiatan selama pandemi oleh pemerintah 3. Beberapa pekerjaan tidak memungkinkan menggunakan pola WFH.	1. Pelaksanaan Pekerjaan dilapangan terkendala 2. Petugas dilapangan terpapar Covid-19 3. Target SLA tidak tercapai 4. Adanya penambahan biaya akibat Covid-19. 5. Risiko Penularan untuk petugas lapangan menjadi lebih besar	1. Menetapkan *Business Continuity Plan* 2. Melakukan koordinasi dan penanganan dengan Dinas Kesehatan setempat dan BPJS 3. Adanya negosiasi ulang terhadap Pemberi Kerja khusus untuk SLA di masa Covid-19 4. Menetapkan perdir pecegahan dan penaganan Covid-19 dengan menyediakan kebutuhan sarana pemenuhan protokol Covid-19 untuk Petugas dan Sarana Perkantoran 5. Melakukan rekomposisi anggaran penanganan Covid-19;
	Force Majeure Conditions for the Covid-19 Pandemic	1. Widespread and increasing outbreaks of disease/pandemic Covid-19 in the territory of Indonesia 2. There are restrictions on activities during the pandemic by the government 3. Some jobs do not allow using the WFH pattern.	1. Implementation of work in the field is constrained 2. Officers in the field are exposed to Covid-19 3. SLA target was not achieved 4. There are additional costs due to Covid-19. 5. The risk of transmission for field workers is greater	1. Establishing a Business Continuity Plan 2. Coordinating and handling with the local Health Office and BPJS 3. There is renegotiation of special Employers for SLAs during the Covid-19 period 4. Establishing regulations for the prevention and handling of Covid-19 by providing the necessary means for fulfilling the Covid-19 protocol for Officers and Office Facilities 5. Recomposing the budget for handling Covid-19;
12.	Produk ListriQu belum dikenal dan belum direspon oleh pelanggan	1. Pengenalan produk baru terbatas, tidak effektif dan terlambat dilaksanakan sehingga kurang dikenal oleh pelanggan; 2. Kecenderungan pasar masih ke sistem eksisting; 3. Penolakan petugas Yantek menggunakan aplikasi ListriQu; 4. Masih terbatasnya ekosistem Mitra yang bergabung dalam ListriQu 5. Masih terpisahnya Sistem *Back office* ListriQu dan APKT PLN	1. Terlambatnya ekspansi Lokasi dan Jumlah layanan ListriQu 2. Target pendapatan tidak mencapai target. 3. Pengembangan bisnis baru tidak memenuhi kriteria finansial dan operasional sesuai yang direncanakan	1. Sosialisasi secara *massive* kepada pelanggan terkait produk ListriQu, melalui media sosial, brosur; 2. Pembinaan dan pengawasan *crew* dalam pelaksanaan ListriQu melalui aplikasi ListriQu; 3. Pengembangan Kemitraan dan pola bisnis yang mempercepat penetrasi mitra dan area layanan 4. Integrasi ListriQU dengan CC123 dan PLN *Mobile* 5. Melakukan *daily activity report*;

No.	Identifikasi Risiko Risk Identification			Mitigasi Risiko Risk Mitigation
	Jenis Risiko Risk Type	**Penyebab Risiko** Cause of Risk	**Dampak Risiko** Risk Impact	**Alternatif Penanganan** Handling Alternative
	ListriQu products are not known and have not been responded to by customers	1. The introduction of new products is limited, ineffective and late in implementation so that it is less well known by customers; 2. The market trend is still towards the existing system; 3. Denial of Yantek officers using the ListriQu application; 4. There is still a limited ecosystem of Partners who join ListriQu 5. Still separate ListriQu Back office system and PLN APKT	1. The expansion of the Location and Number of ListriQu services 2. The revenue target did not reach the target. 3. New business development does not meet the financial and operational criteria as planned	1. Massive socialisation to customers regarding ListriQu products, through social media, brochures; 2. Crew guidance and supervision in the implementation of ListriQu through the ListriQu application; 3. Development of partnerships and business patterns that accelerate the penetration of partners and service areas 4. Integration of ListriQU with CC123 and PLN Mobile 5. Conduct daily activity reports;
13.	Kebijakan pembatasan penambahan Tenaga Kerja Alih Daya (TAD) & Regulasi ketenagaker-jaan	1. Surat DIR HCH 22284/STH.01.02/ B01070000/2020-R tanggal 24 September 2020 perihal Instruksi Implementasi Pengelolaan Alih Daya 2. Kebijakan tidak adanya penggantian	1. Pemenuhan kewajiban kontrak (SLA) terkendala karena kurangnya TAD karena TAD pensiun dan mengundurkan diri 2. Jumlah TAD tidak sesuai dengan kontrak	1. Pelaksanaan pekerjaan melalui kemitraan dan subkon 2. Perubahan kebijakan masa pensiun TAD dari 50th menjadi 56 tahun 3. Penyesuaian kontraktual penugasan pekerjaan
	Policy to limit the addition of Outsourced Workers (TAD) & Employment Regulations	1. Letter of DIR HCH 22284/ STH.01.02/B01070000/2020-R dated 24 September 2020 regarding Instructions for Implementation of Outsourcing Management 2. No replacement policy	1. Fulfillment of contract obligations (SLA) is hampered due to lack of TAD because TAD retired and resigned 2. The amount of TAD is not in accordance with the contract	1. Execution of work through partnerships and subcontracts 2. Changes in the TAD retirement policy from 50 to 56 years of age 3. Contractual adjustment of work assignments
14.	Keharusan mengakomodir tenaga kerja *impasing* yang tidak memiliki kuallfikasi kompetensi memada	1. Permintaan Pemberi Kerja untuk tetap menggunakan pegawai dari mitra sebelumnya; 2. Tidak semua kontrak penugasan antara HP dengan Pemberi Kerja mengakomodir biaya pembinaan; 3. *Requirement* tenaga kerja diluar standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan; 4. Adanya perbedaan peraturan usia penslun dengan mitra sebelumnya; 5. Belum memiliki sertifikat kompetensi;	1. Kualitas Tenaga Kerja tidak sesuai diharapkan 2. Meningkatnya Biaya pengembangan/ pembinaan SDM. 3. Risiko terjadinya kecelakan tenaga kerja yang diakibatkan *requirement* tenaga kerja 4. Posisi jabatan tidak dapat diisi karena kriteria *job* spesifikasi tidak terpenuhi. 5. Adanya tuntutan dari Pemberi Kerja dan tenaga kerja impassing, tenaga kerja internal terkait usia pensiun SLA tidak tercapai dan terkena denda	1. Mengevaluasi tenaga kerja impassing sebelum menjadi PKWTT; 2. Pemenuhan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja; 3. Pelaksanaan diklat dan pembinaan bagi tenaga kerja; 4. Melakukan sosialisasi dan kesepakatan mengenai usia pensiun sebelum dilakukan proses impassing; 5. Melakukan mediasi dengan *stakeholder* terkait dengan ketentuan usia pensiun; 6. Optimalisasi SMK3 di *Region* dan *Area*; 7. Melakukan *induction* ke tenaga kerja 8. Setup sistem untuk *monitoring* K3 9. *Assesment maturity* implementasi K3

No.	Identifikasi Risiko Risk Identification			Mitigasi Risiko Risk Mitigation
	Jenis Risiko Risk Type	**Penyebab Risiko** Cause of Risk	**Dampak Risiko** Risk Impact	**Alternatif Penanganan** Handling Alternative
	Must accommodate inpassing workers who do not have adequate competency qualifications	1. Employer's request to continue to use employees from previous partners; 2. Not all assignment contracts between HP and the Employer accommodate coaching costs; 3. Manpower requirements beyond the standards set by the company; 4. There is a difference in the age regulation for penslun with previous partners; 5. Not yet have a certificate of competence;	1. The quality of the workforce is not as expected 2. Increasing costs of human resource development/training. 3. The risk of labor accidents caused by labor requirements 4. The position cannot be filled because the job specification criteria are not met. 5. There are demands from the Employer and unpaid workers, internal workers related to the SLA retirement age are not achieved and are subject to fines	1. Evaluating the impassing workforce before becoming a PKWTT; 2. Fulfillment of Workforce Competency Certification; 3. Implementation of training and coaching for workers; 4. Conducting dissemination and agreement on retirement age before the impasse process is carried out; 5. Conducting mediation with stakeholders related to the provision of retirement age; 6. Optimising OHSAS in Regions and Areas; 7. Conducting induction to the workforce 8. System setup for OHS monitoring 9. Assessment of OHS implementation maturity
15.	Terjadi mogok kerja/ pengunduran diri serentak oleh Tenaga Kerja	1. Pemahaman yang kurang terkait implementasi UU Cipta Karya 2. Hak normatif pegawai tidak dipenuhi sesuai UU No.13 th 2003 dikarenakan ada yang tidak terakomodir di kontrak pekerjaan (contoh : pengganti cuti, lembur, dll); 3. Solidaritas sesama tenaga kerja karena PHK beberapa tenaga kerja; 4. Provokasi dari pihak tertentu (LSM dll) 5. Penerapan PerDir 219/2019 6. Banyaknya tenaga kerja yang terafiliasi dengan Serikat Pekerja di luar perusahaan.	1. Adanya permasalahan Hubungan Industrial. 2. Citra perusahaan menurun 3. SLA tidak tercapai, sehingga berpotensi denda dan kerugian finansial perusahaan; 4. Potensi kerusakan *asset* karena aksi anarkis oknum TK; 5. Menyebabkan terjadinya potensi mogok kerja dan pelayanan terhadap PLN dan masyarakat terhenti.	1. Melakukan sosialisasi dan pembinaan kepada personil *Region*, tenaga kerja dan serikat pekerja; 2. Melakukan upaya-upaya persuasif ke pemberi kerja untuk mengakomodir hak-hak normatif tenaga kerja dalam perjanjian yang ada. 3. Membuat manajemen *stakeholder* di level *Region* dan *Area*. 4. Menerapkan Sistem Manajemen Pengamanan (SMP) di *Region* dan *Area*. 5. Membuat prosedur tanggap darurat terkait kejadian huru hara, bencana, dll. 6. Memperbaharui *Business Continuity Plan* (BCP) dengan memasukkan *Emergency Responsiveness* apabila ada kejadian darurat.

No.	Identifikasi Risiko Risk Identification			Mitigasi Risiko Risk Mitigation
	Jenis Risiko Risk Type	**Penyebab Risiko** Cause of Risk	**Dampak Risiko** Risk Impact	**Alternatif Penanganan** Handling Alternative
	There is a strike/ simultaneous resignation by the workforce	1. Lack of understanding regarding the implementation of the Copyright Act 2. The normative rights of employees are not fulfilled according to Law No. 13 of 2003 because there are some that are not accommodated in the employment contract (example: substitute for leave, overtime, etc.); 3. Solidarity among workers due to layoffs of several workers; 4. Provocation from certain parties (NGOs etc.) 5. Implementation of Board of Directors Regulation 219/2019 6. The number of workers affiliated with labor unions outside the company.	1. There are problems in Industrial Relations. 2. Company image is declining 3. The SLA is not achieved, resulting in potential fines and financial losses for the company; 4. Potential damage to assets due to the anarchic actions of TK personnel; 5. Causing a potential strike and stopping services to PLN and the community.	1. Conducting socialization and guidance to Regional personnel, workers and trade unions; 2. Making persuasive efforts to the employer to accommodate the normative rights of workers in the existing agreement. 3. Creating stakeholder management at the Regional and Area levels. 4. Implementing a Security Management System (SMP) in Regions and Areas. 5. Making emergency response procedures related to riots, disasters, etc. 6. Updating the Business Continuity Plan (BCP) by including Emergency Responsiveness in the event of an emergency.
16.	PLN tdak dapat menerima pasal terkait hak tenaga kerja sesuai regulasi seperti selisih uang pengakhiran, lembur, tunjangan cuti dimasukan kedalam kontrak	1. Konsep pekerjaan bersifat pemborongan pekerjaan namun dalam pelaksanaan bersifat PJTK dan adanya hak yang tidak diakomodir di dalam kontrak pekerjaan seperti tunjangan cuti, lembur, uang pengakhiran, dll.	1. Meningkatnya biaya *Overhead* untuk menanggung hak-hak yang tidak diakomodir dalam kontrak pekerjaan. 2. Adanya permasalahan Hubungan Industrial.	1. Melakukan upaya-upaya persuasif ke pemberi kerja untuk mengakomodir hak-hak normatif tenaga kerja dalam perjanjian yang ada. 2. Melakukan upaya-upaya persuasif ke level pengambil kebijakan/ *Holding* (Div PFM, Div Org, SHK dll) untuk membuat kebijakan yang mengakomodir hak-hak normatif tenaga kerja.
	PLN cannot accept articles related to labor rights according to regulations such as the difference in termination fees, overtime, leave allowances included in the contract	1. The concept of work is in the form of contracting work but in its implementation it is PJTK and there are rights that are not accommodated in the work contract such as leave allowances, overtime, termination fees, etc.	1. Increasing Overhead costs to bear rights that are not accommodated in the employment contract. 2. There are problems in Industrial Relations.	1. Making persuasive efforts to the employer to accommodate the normative rights of workers in the existing agreement. 2. Carrying out persuasive efforts to the level of policy makers / Holding (Div PFM, Div Org, SHK etc.) to make policies that accommodate the normative rights of workers.

Pelaksanaan Tugas Fungsi Manajemen Risiko

Pada tahun 2021, pelaksanaan tugas fungsi manajemen risiko adalah sebagai berikut:

Duties Implementation of Risk Management Function

In 2021, the duties implementation of risk management function are as follows:

No.	Keterangan Description	Pelaksanaan Tugas Duties Implementation
1.	Kepemimpinan Leadership	1. *MR Integrated* : Penyiapan kebijakan dan implementasi proses laporan keuangan dan Penilaian Kinerja Berbasis Risiko 2. Pelaksanaan kebijakan 4EP (I.1.5) 3. Melakukan survei mengenai peran pimpinan senior dalam integrasi manajemen risiko (I.3.5) 1. MR Integrated : Preparation of policies and implementation of the financial reporting process and Risk-Based Performance Assessment 2. Implementation of the 4EP policy (I.1.5) 3. Conduct a survey on the role of senior leadership in risk management integration (I.3.5)
2.	Kerangka Kerja Framework	1. Evaluasi pelaksanaan integrasi manajemen risiko secara keseluruhan oleh auditor internal dengan menggunakan metode *auditing risk management* (II.6.4) 2. Penyempurnaan Aplikasi manajemen risiko yang dapat memenuhi kebutuhan komunikasi data risiko secara *real time* dan menjadi *dashboard* serta media pelaporan (II.3.5) 1. Evaluation of the implementation of overall risk management integration by internal auditors with using the auditing risk management method (II.6.4) 2. Improvement of risk management applications that can meet the needs of risk data communication in real time and become a dashboard and reporting media (II.3.5)
3.	Budaya Culture	1. Evaluasi pengembangan dan implementasi *risk appetite* berdasarkan perubahan konteks organisasi (III.2.5) 2. Implementasi pengembangan sistem manajemen risiko berbasis CBSMR sesuai tahapan (III.8.4) 1. Evaluation of risk appetite development and implementation based on changing organizational context (III.2.5) 2. Implementation of CBSMR-based risk management system development according to stages (III.8.4)
4.	Proses Process	1. Evaluasi kinerja pelaksanaan integrasi manajemen risiko oleh auditor internal dan eksternal dengan menggunakan metode *auditing risk management* 2. Kajian Audit Fungsi MR untuk akuntabilitas yang dilaksanakan Lini 1 3. Membangun konsep metode pengukuran kuantitatif 1. Performance evaluation of the implementation of risk management integration by internal and external auditors with using the auditing risk management method 2. Audit Study of MR Function for accountability carried out by Line 1 3. Building the concept of quantitative measurement methods

Evaluasi Efektivitas Sistem Manajemen Risiko Tahun 2021

Fungsi manajemen risiko Perusahaan telah melakukan penetapan profil-profil risiko beserta dengan upaya mitigasi dan langkah-langkah strategis yang harus dilakukan. Hasil evaluasi risiko korporat untuk tahun 2021 berfokus kepada:

1. Meningkatkan Kemampuan Keuangan;
2. Meningkatkan Pelayanan kepada Pelanggan;
3. Peningkatan Kinerja Terus-menerus;
4. Mengimplementasikan K3LH untuk mencapai Kecelakaan Kerja Nihil;
5. Pengembangan bisnis baru;
6. Meningkatkan Keunggulan Organisasi dan Sumber Daya Manusia.

Evaluation of the Effectiveness of Risk Management System in 2021

The Company's risk management function has determined risk profiles along with mitigation efforts and strategic steps that must be taken. The results of the corporate risk evaluation for 2021 focus on:

1. Improving Financial Capability;
2. Improving Customer Services;
3. Continuous Performance Improvement;
4. Implementing Health, Safety, and Environment to achieve Zero Accident;
5. Developing New Bussines;
6. Improving Organization and Human Capital.

SISTEM PENGENDALIAN INTERN
Internal Control System

Sistem Pengendalian Internal merupakan suatu proses yang terintegrasi pada tindakan dan kegiatan yang dilaksanakan secara terus menerus oleh pimpinan dan pegawai guna memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan Perusahaan. Sistem pengendalian internal pelaksanaannya diawali mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan sampai dengan pertanggungjawaban secara tertib, terkendali, efisien dan efektif, sehingga dapat memberikan keyakinan bahwa penyelenggaraan kegiatan Perusahaan telah dilakukan secara efisien dan efektif.

Perusahaan merancang sistem pengendalian internal dengan mengadopsi *Internal Control Integrated Framework* yang dikembangkan oleh *The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission* (COSO).

5 Komponen Sistem Pengendalian Intern

1. Lingkungan pengendalian intern dalam perusahaan yang dilaksanakan dengan disiplin dan terstruktur, yang terdiri dari:
   a) Integritas, nilai etika dan kompetensi karyawan;
   b) Filosofi dan gaya manajemen;
   c) Cara yang ditempuh manajemen dalam melaksanakan kewenangan dan tanggung jawabnya;
   d) Pengorganisasian dan pengembangan sumber daya manusia;
   e) Perhatian dan arahan yang dilakukan oleh Direksi.
2. Pengkajian terhadap pengelolaan risiko usaha (*risk assessment*), yaitu suatu proses untuk mengidentifikasi, menganalisis, menilai pengelolaan risiko yang relevan.
3. Aktivitas pengendalian, yaitu tindakan-tindakan yang dilakukan dalam suatu proses pengendalian terhadap kegiatan perusahaan pada setiap tingkat dan unit dalam struktur organisasi BUMN, antara lain mengenai kewenangan, otorisasi, verifikasi, rekonsiliasi, penilaian atas prestasi kerja, pembagian tugas, dan keamanan terhadap aset perusahaan.
4. Sistem informasi dan komunikasi, yaitu suatu proses penyajian laporan mengenai kegiatan operasional, finansial, serta ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan oleh BUMN.
5. *Monitoring*, yaitu proses penilaian terhadap kualitas sistem pengendalian intern, termasuk fungsi internal audit pada setiap tingkat dan unit dalam struktur organisasi BUMN, sehingga dapat dilaksanakan secara optimal.

The Internal Control System is an integrated process of actions and activities carried out continuously by the leadership and employees in order to provide adequate confidence in the achievement of the Company's objectives. The implementation of the internal control system starts from planning, implementation, supervision to accountability in an orderly, controlled, efficient and effective manner, so as to provide confidence that the implementation of the Company's activities has been carried out efficiently and effectively.

The company designed an internal control system by adopting the Internal Control Integrated Framework developed by The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO).

5 Components of an Internal Control System

1. Internal control environment within the company that is carried out in a disciplined and structured manner, which consists of:
   a) Integrity, ethical values and competence of employees;
   b) Management philosophy and style;
   c) The method taken by management in carrying out its authorities and responsibilities;
   d) Organization and development of human resources;
   e) Attention and direction carried out by the Board of Directors.
2. Assessment of business risk management (risk assessment), which is a process to identify, analyze, assess relevant risk management.
3. Control activities, namely actions taken in a process of controlling the company's activities at every level and unit within the organizational structure of SOEs, among others regarding authority, authorization, verification, reconciliation, assessment of work performance, division of tasks, and security of company assets .
4. Information and communication system, which is a process of presenting reports on operational, financial activities, as well as compliance and compliance with the provisions of laws and regulations by SOEs.
5. Monitoring, namely the process of assessing the quality of the internal control system, including the internal audit function at every level and unit within the organizational structure of BUMN, so that it can be carried out optimally.

Evaluasi Sistem Pengendalian Internal

Perusahaan senantiasa melakukan langkah-langkah perbaikan yang dilakukan dalam rangka menyempurnakan sistem pengendalian intern antara lain:

1. Setiap laporan mengenai kelemahan dalam pengendalian intern atau tidak efektifnya pengendalian risiko Perusahaan harus segera ditindaklanjuti oleh Dewan Komisaris Direksi dan Pegawai terkait;
2. SPI harus melakukan kaji ulang atau langkah pemantauan lainnya yang memadai terhadap kelemahan yang terjadi dan segera melaporkan kepada Dewan Komisars dan Direktur Utama dalam hal masih terdapat kelemahan yang belum diperbaiki atau tindakan korektif belum ditindaklanjuti;
3. Untuk memastikan bahwa seluruh kelemahan segera ditindaklanjuti maka Direksi harus menciptakan suatu sistem yang dapat menelusuri kelemahan pada pengendalian intern dan mengambil langkah perbaikan;
4. Dewan Komisaris dan Direksi harus menerima laporan secara berkala berupa ikhtisar mengenai hasil identifikasi seluruh permasalahan dalam pengendalian intern.

Evaluation of the Internal Control System

The Company continues to take corrective steps to improve the internal control system, including:

1. Any reports regarding weaknesses in internal control or ineffectiveness of the Company's risk control must be immediately followed up by the Board of Commissioners, Directors and related employees;
2. SPI must conduct a review or other adequate monitoring measures against weaknesses that occur and immediately report to the Board of Commissioners and the President Director in the event that there are weaknesses that have not been corrected or corrective actions have not been followed up;
3. To ensure that all weaknesses are immediately followed up, the Board of Directors must create a system that can track weaknesses in internal control and take corrective steps;
4. The Board of Commissioners and the Board of Directors must receive periodic reports in the form of an overview of the results of the identification of all problems in internal control.

PERMASALAHAN HUKUM/LITIGASI PERUSAHAAN DAN ANAK PERUSAHAAN

Legal/Litigation Problems Concerning the Company and Subsidiaries

Tidak terdapat permasalahan hukum yang dihadapi oleh Perusahaan sepanjang tahun 2021. Oleh karenanya Perusahaan juga tidak mendapatkan sanksi administrasi apapun pada tahun tersebut.

Throughout 2021, the Company had no legal issues. As a result, the Company did not face any administrative penalties during that fiscal year.

AKSES INFORMASI DAN DATA PERUSAHAAN
Access of Information and Corporate Data

Masyarakat dapat mengakses seluruh informasi mengenai Perusahaan melalui situs www.haleyorapower.co.id yang berisi berbagai informasi seperti: profil perusahaan; profil Direksi dan Dewan Komisaris; produk dan layanan; berbagai pedoman dan kebijakan perusahaan; produk dan layanan yang dimiliki HP serta berita/informasi terkini mengenai HP.

The public can obtain complete information about the Company at www.haleyorapower.co.id, which includes the following: company profile; profiles of the Board of Directors and Commissioners; products and services; various company guidelines and policies; HP products and services; and the latest news/information about HP.

Penyediaan informasi bagi Pemegang Saham dan pemangku kepentingan dapat lebih lanjut diakses melalui banyak cara, antara lain:

The supply of information to shareholders and stakeholders may be enhanced in a variety of ways, including the following:

Alamat Kantor Pusat Head Office Address	Kindo Square, Blok A15-16 Jl. Duren Tiga Raya No.101 Duren Tiga Jakarta Selatan 12760
Telepon Phone	(+62-21) 79192517
Faksimili Facsimile	(+62-21) 79192516
Call Center ListriQu	(+62-21)150456
Email	info@haleyorapower.co.id
Website	www.haleyorapower.co.id
Facebook	PT Haleyora Power (fan page)
Twitter	@pthaleyorapower
Instagram	@haleyorapower
LinkedIn	PT Haleyora Power

Media Haleyora Power

HP memiliki majalah "Media Haleyora Power" yang terbit triwulanan berisikan tentang berita-berita terkini dari kegiatan operasional maupun non operasional dan informasi penting lainnya seperti kegiatan CSR Perusahaan. Majalah ini dapat diakses melalui situs www.haleyorapower.co.id dalam kanal Komunikasi Berkelanjutan.

Media Haleyora Power

HP has "Media Haleyora Power" magazine which is published quarterly containing the latest news from operational and non-operational activities and other important information such as the Company's CSR activities. This magazine can be accessed through the website www.haleyorapower.co.id on the Sustainable Communications channel.

KODE ETIK
Code of Conducts

Etika bisnis adalah bagian integral dari tata kelola perusahaan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Kode etik adalah pedoman perilaku yang menjadi acuan bagi organ perusahaan dan karyawan dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan, yang jika diterapkan secara berkelanjutan akan menjadi budaya perusahaan.

Penerapan disiplin Perusahaan telah tertuang di dalam Peraturan Perusahaan yang menjelaskan tentang kewajiban dan hak karyawan, tindakan pelanggaran beserta sanksi yang diberikan, pejabat yang memiliki wewenang dalam memberikan sanksi.

Business ethics is an integral part of corporate governance to achieve long-term success. Code of ethics is a code of conduct that becomes a reference for company organs and employees in implementing company values, which if applied continuously will become the company's culture.

The implementation of Company discipline has been stated in the Company Regulations which explain the obligations and rights of employees, violations and sanctions given, officials who have the authority to give sanctions.

Pokok-Pokok Kode Etik

HP memiliki Pedoman Perilaku yang ini terdiri dari 3 (tiga) bagian sebagai berikut:

1. Pendahuluan
   Menginformasikan latar belakang; maksud dan tujuan; manfaat; serta tata nilai Perusahaan.
2. Pedoman Perilaku
   Menjelaskan mengenai benturan kepentingan; pemberian hadiah, makanan, hiburan dan pemberian donasi; kepedulian terhadap keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan hidup (K3LH); kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan promosi; integrasi laporan keuangan; perlindungan informasi Perusahaan dan intangible asset; perlindungan harta perusahaan; kegiatan sosial dan politik; serta etika dalam berhubungan dengan pemangku kepentingan.
3. Penegakan Pedoman Perilaku
   Memberikan informasi tentang tata cara sosialisasi; pelanggaran; mekanisme pelaporan pelanggaran; sanksi atas pelanggaran; serta penghargaan atas kepatuhan terhadap Pedoman Perilaku.

Code of Conducts Principles

HP has a Code of Conduct which consists of the following 3 (three) sections:

1. Introduction
   Informing background; purpose and objectives; benefit; and corporate values.
2. Code of Conduct
   Explain the conflict of interest; giving gifts, food, entertainment and giving donations; concern for safety, occupational health and the environment (K3LH); equal opportunities for employment and promotion; financial report integration; protection of Company information and intangible assets; protection of company property; social and political activities; and ethics in dealing with stakeholders.

3. Enforcement of the Code of Conduct
   Provide information on procedures for socialization; violation; violation reporting mechanism; sanctions for violations; and rewards for compliance with the Code of Conduct.

Pengungkapan Kepatuhan Bahwa Kode Etik Berlaku bagi Seluruh Level Organisasi

Seluruh pegawai di seluruh tingkatan Perusahaan berkomitmen dan bertanggung jawab dalam melaksanakan kode etik secara konsisten. Seluruh pegawai Perusahaan wajib membaca, memahami dan menandatangani Pakta Integritas setelah membaca dan memahami isi dari Pedoman Perilaku Perusahaan.

Compliance Disclosure that Code of Conducts Applied to All Levels in the Organization

All employees at all levels of the Company are committed and responsible for consistently implementing the code of ethics. All Company employees are required to read, understand and sign the Integrity Pact after reading and understanding the contents of the Company's Code of Conduct.

Sosialisasi dan Penyebarluasan Kode Etik

Perusahaan menyelenggarakan sosialisasi Pedoman Perilaku secara berkala yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan wawasan insan Perusahaan mengenai arti penting Pedoman Perilaku bagi kelangsungan usaha Perusahaan serta membangun kesadaran bahwa Pedoman Perilaku merupakan bagian tak terpisahkan dari praktik bisnis dan penilaian kinerja pegawai yang disampaikan kepada seluruh pegawai melalui portal internal maupun di situs web: www.haleyorapower.co.id.

Code of Conduct Dissemination

The Company organizes periodic socialization of the Code of Conduct which aims to increase understanding and insight of the Company's personnel regarding the importance of the Code of Conduct for the Company's business continuity and to build awareness that the Code of Conduct is an inseparable part of business practices and employee performance appraisals that are conveyed to all employees through the internal portal as well as on the website: www.haleyorapower.co.id.

Jenis Sanksi untuk Masing-Masing Jenis Pelanggaran yang Diatur dalam Kode Etik

Setiap pelanggaran terhadap Pedoman Perilaku yang terbukti, akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan. Sanksi bagi pegawai yang melakukan pelanggaran ditetapkan oleh Direksi setelah mendapat laporan dari atasan langsung pegawai yang bersangkutan. Dewan Komisaris dan Direksi memutuskan pemberian tindakan pembinaan, sanksi disiplin dan/atau tindakan lainnya serta pencegahan yang harus dilaksanakan oleh atasan langsung di lingkungan masing-masing.

Sanksi bagi Direksi dan Dewan Komisaris yang melakukan pelanggaran diputuskan oleh Pemegang Saham. Sedangkan jika pelanggaran dilakukan oleh mitra kerja atau pemangku kepentingan lain, maka Perusahaan akan melaksanakan ketentuan sebagaimana telah tertuang dalam kontrak hingga pemutusan hubungan kerja. Jika terdapat unsur tindak pidana maka kasus dapat diteruskan kepada pihak yang berwajib.

Type of Sanction for Each Type of Violation Regulated by Code of Conduct

Every proven violation of the Code of Conduct will be sanctioned in accordance with the applicable rules and regulations in the Company. Sanctions for employees who commit violations are determined by the Board of Directors after receiving a report from the employee's immediate supervisor. The Board of Commissioners and the Board of Directors decide to provide coaching actions, disciplinary sanctions and/or other actions as well as prevention that must be carried out by their immediate superiors in their respective environments.

Sanctions for the Board of Directors and Board of Commissioners who commit violations are decided by the Shareholders. Meanwhile, if the violation is committed by a work partner or other stakeholder, the Company will implement the provisions as stated in the contract until the termination of the employment relationship. If there are elements of a criminal act, the case can be forwarded to the authorities.

Jumlah Pelanggaran Kode Etik Beserta Sanksi yang Diberikan pada Tahun 2021

Tidak terdapat pelanggaran terkait kode etik maupun sanksi yang diberikan kepada karyawan sepanjang tahun 2021.

Number of Code of Conduct Violation Imposed in 2021

There were no violations related to the code of conduct or sanctions given to employees throughout 2021.

Pemberian Dana untuk Kegiatan Sosial dan Politik

Perusahaan menjamin hak politik seluruh Insan HP untuk dapat melaksanakan dan menyalurkan aspirasi politiknya. Namun demikian perusahaan tidak memberikan kontribusi politik dan tidak berafiliasi dengan partai politik manapun. Perusahaan turut berkontribusi dalam kegiatan sosial sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER 09/MBU/07/2015 tentang Program Kemitraan dan Program Bina Lingkungan Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER 02/MBU/04/2020 dan Permen BUMN NOMOR PER-05/MBU/04/2021 tentang Program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.

Financing of Social and Political Activities

The Company guarantees the political rights of all HP Personnel to be able to carry out and channel their political aspirations. However, the company does not make any political contributions and is not affiliated with any political party. The company also contributes to social activities as regulated in the Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises Number PER 09/MBU/07/2015 concerning the Partnership Program and Community Development Program of State-Owned Enterprises as amended several times, most recently by Regulation of the Minister of State-Owned Enterprises Number PER 02/MBU/04/2020 and SOE Ministerial Decree NUMBER PER-05/MBU/04/2021 concerning Corporate Social Responsibility Programs.

Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN)

Penerapan LHKPN Perusahaan dilakukan berdasar beberapa hukum dan peraturan sebagai landasan cara pandang penerapan LHKPN di lingkungan HP antara lain:

1. Undang-Undang No.28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.
2. Undang Undang No.30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
3. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia No.7 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman dan Pemeriksanaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.
4. Peraturan Direksi Nomor: 0002.P/DIR-HP/2017 Tentang Pedoman Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) di Lingkungan PT Haleyora Power.

Sebagaimana tercantum dalam Perdir tersebut, Perusahaan mewajibkan pejabat struktural HP untuk melaporkan harta kekayaan dengan mengisi formulir Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN). Pemenuhan kewajiban pelaporan secara periodik setiap setahun sekali dapat dilakukan secara mandiri melalui *link* Elektronik LHKPN (E-LHKPN) pada alamat https://elhkpn.kpk.go.id.

Reports on State Providers on Asset Management (LHKPN)

The Company's LHKPN is implemented in accordance with various laws and regulations that serve as the foundation for the viewpoint of implementing LHKPN in the HP environment, including:

1. Law No.28 of 1999 on Clean and Integral State Administrators Free of Corruption, Collusion, and Nepotism.
2. Law No.30 of 2002 establishing the Commission for the Eradication of Corruption.
3. Regulation No.7 of 2016 of the Corruption Eradication Commission of the Republic of Indonesia on the Procedures for Registering, Notifying, and Examining the Assets of State Administrators.
4. Regulation No.0002.P/DIR-HP/2017 of the Board of Directors relating to the Guidelines for Reporting on State Administration Assets (LHKPN) at PT Haleyora Power.

According to the Board of Directors' Regulation, the Company requires structural officers of HP to disclose assets by completing the State Administrators Assets Report form (LHKPN). Periodic reporting requirements, which are due once a year, may be fulfilled independently through the Electronic LHKPN (E-LHKPN) link at https://elhkpn.kpk.go.id.

Pejabat Wajib LHKPN

Wajib LHKPN di Perusahaan terdiri dari:
1. Pegawai HP pada jenjang jabatan struktural yang meliputi Manajemen Atas, Manajemen Menengah, dan Manajemen Dasar;
2. Pejabat Perencana Pengadaan dan Pejabat Pelaksana Pengadaan.

Pelaporan Wajib LHKPN

Pertanggal 2 Januari 2022, HP telah menyampaikan kewajiban pelaporan HKPN kepada Komisi Pemberantas Korupsi sejumlah 79 laporan. Sebagai salah satu upaya untuk mendukung program "HP Bersih" yang merupakan implementasi dari program "PLN Bersih" untuk mencegah terjadinya tindak korupsi, kolusi dan nepotisme dan dapat meningkatkan budaya perusahaan yang sehat di lingkungan Perusahaan.

Dalam hal Wajib LHKPN tidak melaporkan LHKPN atau tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Peraturan ini, maka Wajib LHKPN dikenakan sanksi disiplin pegawai berdasarkan Peraturan Disiplin Pegawai dan Sistem Penilaian Kinerja (Unit/Organisasi) yang berlaku di lingkungan HP.

Mandatory Officer of the LHKPN

The Company's mandatory LHKPN consists of the following:
1. HP workers at all levels of the organisation, including upper management, middle management, and basic management;
2. Procurement Planning and Implementation Officers.

Mandatory Reporting for LHKPN

As of January 2, 2022, HP has filed 79 reports to the Corruption Eradication Commission regarding HKPN reporting requirements. As part of the Company's efforts to support the "HP Bersih" programme, which includes the execution of the "PLN Bersih" programme aimed at preventing acts of corruption, collusion, and nepotism and fostering a healthy corporate culture.

If the LHKPN Mandatory fails to report the LHKPN or fails to meet its other responsibilities under this Regulation, the LHKPN Mandatory is subject to employee disciplinary sanctions in accordance with the applicable Employee Discipline Regulations and Performance Assessment System (Unit/Organization) in the HP environment.

KEBIJAKAN PELAPORAN PELANGGARAN (*WHISTLEBLOWING SYSTEM*)

Policy on Whistleblowing System

Kebijakan Pengaduan Pelanggaran merupakan sistem yang dapat dijadikan media bagi saksi pelapor untuk menyampaikan informasi mengenai tindakan pelanggaran yang diindikasi terjadi di dalam suatu perusahaan.

The Complaints of Breaches Policy is a mechanism for reporting witnesses and conveying information about alleged violations inside a business.

Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran

Perusahaan telah memiliki sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* (WBS) untuk mendukung implementasi GCG dan praktik bisnis yang bersih dan bertanggung jawab. WBS merupakan kebijakan untuk mengelola pelaporan pengungkapan mengenai kejadian yang diduga berhubungan dengan tindakan kecurangan, kriminal, pelanggaran kebijakan Perusahan dan pelanggaran Pedoman Perilaku.

Perusahaan juga telah mengeluarkan Edaran Direksi PT Haleyora Power Nomor:0008.E/DIR-HP/2020 Tentang Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) dan Audit Investigasi di Lingkungan PT Haleyora Power tanggal 31 Agustus 2020.

Guidelines for Whistleblowing System

The Company already has a whistleblowing system (WBS) to support the implementation of GCG and clean and responsible business practices. WBS is a policy to manage disclosure reporting regarding incidents that are suspected to be related to fraud, criminal acts, violations of Company policies and violations of the Code of Conduct.

The Company has also issued a Circular of the Board of Directors of PT Haleyora Power Number: 0008.E/DIR-HP/2020 concerning the Whistleblowing System and Investigation Audit within PT Haleyora Power dated August 31, 2020.

Mekanisme Penyampaian Laporan Pelanggaran

Pengaduan Pelanggaran yang diduga dilakukan oleh Insan HP (Komisaris/Direksi/Pegawai) ditujukan kepada Sub Bidang Manajemen Risiko dan Kepatuhan sebagai fungsi Pengelola WBS dan untuk pengaduan pelanggaran yang diduga dilakukan oleh personil di fungsi pengelola WBS ditujukan kepada Direktur Utama.

Seluruh pengaduan pelanggaran baik dari pihak internal maupun eksternal HP disampaikan secara tertulis/tidak tertulis dengan mekanisme sebagai berikut:
Telephone : +62 812 70000 219
SMS/WA : +62 812 70000 219
Website : www.halevoraoower.co.id
Email : wbs@halevorapower.co.id
Surat : Diantar langsung/melalui pos ke Perusahaan
Up: Sub Bidang Manajemen Risiko dan Kepatuhan
PT Haleyora Power
Kindo Square, Blok A15-16
Jl. Duren Tiga Raya No. 101
Duren Tiga Jakarta Selatan, 12760

Mechanism for Whistleblowing System

Complaints about alleged violations committed by HP personnel (Commissioners/Directors/Employees) are directed to the Sub-Sector of Risk Management and Compliance in its capacity as the WBS Manager function, while complaints about alleged violations committed by WBS management personnel are directed to the President Director.

All complaints of breaches, both internal and external to HP, are filed in writing/orally via the following mechanism:

Telephone : +62 812 70000 219
SMS/WA : +62 812 70000 219
Website : www.halevoraoower.co.id
Email : wbs@halevorapower.co.id
Letter : Delivered directly/by post to the Company
Up: Sub Bidang Manajemen Risiko dan
Kepatuhan PT Haleyora Power
Kindo Square, Blok A15-16
Jl. Duren Tiga Raya No. 101
Duren Tiga Jakarta Selatan, 12760

Jenis Pengaduan

Pelanggaran yang dapat ditindaklanjuti antara lain:
- Penyimpangan dari peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku;
- Penyalahgunaan jabatan untuk kepentingan lain di luar perusahaan;
- Pemerasan;
- Korupsi;
- Benturan kepentingan;
- Gratifikasi.

Type of Violation Complaints

Violations that can be followed up include:
- Deviations from company regulations and applicable laws and regulations;
- Misuse of position for other interests outside the company;
- Blackmail;
- Corruption;
- Conflict of interest;
- Gratification.

Proses Penanganan Pengaduan

1. Tim Pengelola WBS melakukan verifikasi atas laporan yang masuk dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja dan dapat diperpanjang paling lama 30 (tiga puluh) hari berikutnya. Hasil verifikasi dimuat dalam Berita Acara Hasil Verifikasi.
2. Tim Investigasi melakukan proses investigasi atas pengaduan yang diterima dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja. Bila dipandang perlu, masa kerja ini dapat diperpanjang paling lama untuk 30 (tiga puluh) hari kerja berikutnya. Hasil Investigasi dimuat dalam Berita Acara Pemeriksaan dan dilaporkan kepada Fungsi Kepatuhan Anti Penyuapan dan/atau Manajemen Puncak.
3. Tim Kepatuhan Anti Penyuapan dan/atau Manajemen Puncak mempelajari laporan dan kesimpulan dari Tim Investigasi dan kemudian memberikan keputusan tekait keberlanjutan Pengaduan (proses dilanjutkan atau ditutup).
4. Apabila terbukti adanya Pelanggaran oleh Terlapor maka Manajemen PT HP harus menindaklanjuti sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku.

Process for Resolving Complaints

1. The WBS Management Team verifies the incoming report within 30 (thirty) working days and can be extended for the next 30 (thirty) days at most. Verification results are published in the Verification Result Minutes.
2. The Investigation Team conducts an investigation process on complaints received within 30 (thirty) working days. If deemed necessary, this working period can be extended for a maximum of 30 (thirty) working days. Investigation results are included in the Minutes of Investigation and reported to the Anti-Bribery Compliance Function and/or Top Management.
3. The Anti-Bribery Compliance Team and/or Top Management studies the report and conclusions of the Investigation Team and then makes a decision regarding the continuation of the Complaint (process continues or closes).
4. If it is proven that there has been a violation by the Reported Party, the Management of PT HP must follow up in accordance with applicable laws and regulations.

Pihak yang Mengelola Pengaduan

Pengelola Administrasi Pelaporan Pelanggaran (Pengelola WBS) adalah Fungsi Manajemen Risiko & Kepatuhan PT HP yang diberi kewenangan untuk menerima pengaduan/penyingkapan, memantau perkembangan tindak lanjut pelaporan pelanggaran serta melaksanakan pengelolaan administrasi terhadap Sistem Pelaporan Pelanggaran di PT HP melalui berbagai media yang disediakan.

Unit that Manage Complaints

Violation Reporting Administration Manager (WBS Manager) is the Risk & Compliance Management Function of PT HP which is authorized to receive complaints/disclosures, monitor the follow-up progress of reporting violations and carry out administrative management of the Violation Reporting System at PT HP through various media provided.

Perlindungan bagi *Whistleblower*

Sebagaimana tertuang dalam Edaran Direksi, Perusahaan berkewajiban untuk melindungi dan menjaga kerahasiaan pelapor, terlapor, dan pihak-pihak yang terkait lainnya namun tidak terbatas pada perlindungan dari tekanan, penundaan kenaikan pangkat/jabatan, pemecatan, dan tindakan pembalasan lainnya. Perlindungan tersebut tidak hanya berlaku bagi pelapor akan tetapi dapat diperluas sampai dengan anggota keluarga pelapor, selama dalam tahap pemeriksanaan dan investigasi dengan memberikan jaminan kerahasiaan identitas terlapor dan pihak terlibat lainnya.

Protection for Whistleblower

As stated in the Circular of the Board of Directors, the Company is obliged to protect and maintain the confidentiality of the complainant, the reported party, and other related parties but is not limited to protection from pressure, postponement of promotion/position, dismissal, and other retaliatory actions. This protection does not only apply to the reporter but can be extended to members of the family of the reporter, during the inspection and investigation stage by guaranteeing the confidentiality of the identity of the reported party and other involved parties.

Sosialisasi WBS

Pada tahun 2021, Perusahaan melanjutkan sosialisasi WBS berdasarkan Edaran Direksi PT Haleyora Power Nomor : 0008.E/DIR-HP/2020 Tentang Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) dan Audit Investigasi di Lingkungan PT Haleyora Power tanggal 31 Agustus 2020 sebagai bentuk penyebarluasan informasi terkait pelaporan pelanggaran di dalam lingkungan Perusahaan.

Maksud diberlakukannya Edaran ini adalah agar para pegawai mengerti dan memahami sistem penyelenggaraan WBS dan Audit Investigasi sehingga dapat memberikan kepastian dan keyakinan bahwa laporan yang disampaikan akan ditindaklanjuti oleh fungsi terkait sekaligus memberikan keamanan pelapor pelanggaran dan penerima laporan melalui jaminan kerahasiaan pelapor, yaitu penyediaan fasilitas perlindungan pelapor.

WBS Dissemination

In 2021, the Company will continue to disseminate WBS based on the Circular of the Board of Directors of PT Haleyora Power Number: 0008.E/DIR-HP/2020 concerning the Whistleblowing System and Investigation Audit within PT Haleyora Power dated August 31, 2020 as a form of disseminating related information violations reporting within the Company.

The purpose of the enactment of this Circular is for employees to understand and understand the WBS system and Investigation Audit so that they can provide certainty and confidence that the submitted reports will be followed up by the relevant functions while providing security for the whistleblower and the recipient of the report through guarantees for the confidentiality of the reporter, namely the provision of whistleblower protection facilities.

Apresiasi dan Sanksi Terhadap Pelapor/Terlapor

Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada pelapor atas pelaporan pelanggaran yang dapat dibuktikan sehingga aset/uang organisasi dapat diselamatkan dalam jumlah yang signifikan sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen.

Sanksi juga diberikan kepada terlapor yang terbukti melakukan pelanggaran sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku seperti:

1. Teguran Lisan dan/atau tertulis
2. Pengembalian/pembayaran atas kerugian perusahaan
3. Penundaan kenaikan jabatan
4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); dan/atau
5. Berdasarkan Peraturan Perusahaan.

Appreciation and Sanction to Whistleblower/Reported Party

The Company can reward the whistleblower for reporting a proven violation so that the organization's assets/money can be saved in significant amounts in accordance with the provisions set by management.

Sanctions are also given to the reported party who is proven to have violated the applicable provisions and regulations, such as:

1. Verbal and/or written reprimand
2. Returns/payments for company losses
3. Postponement of promotion
4. Termination of Employment (PHK); and/or
5. Based on Company Regulations.

Jumlah Pengaduan yang Masuk dan Diproses pada Tahun 2021

Sepanjang tahun 2021 tidak terdapat pelaporan yang masuk melalui jalur *whistleblowing system* PT Haleyora Power.

Number of Complaints Received and Processed in 2021

Throughout 2021, there were no reports that came through the PT Haleyora Power whistleblowing system.

KEBIJAKAN ANTI KORUPSI DAN GRATIFIKASI
Policy on Anti-Corruption and Gratification

Gratifikasi merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi pertimbangan pribadi dan/atau dapat menyingkirkan profesionalisme dan integritas insan HP dalam melaksanakan tugas, sehingga akan berimplikasi pada pencapaian kinerja dan citra perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karenanya Perusahaan telah menyusun pedoman terkait gratifikasi dan korupsi dalam Edaran Direksi PT Haleyora Power Nomor : 0008.E/DIR-HP/2020 Tentang Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) dan Audit Investigasi di ingkungan PT Haleyora Power tanggal 31 Agustus 2020, yang telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai untuk dipahami dan diterapkan dalam berkegiatan dalam lingkungan Perusahaan untuk membentuk kerjasama dan hubungan kerja baik antar karyawan maupun dengan mitra bisnis yang sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

Gratification is a situation that may influence personal judgments and/or weaken the professionalism and integrity of HP employees in the execution of their responsibilities, which can have a negative impact on the company's long-term performance and reputation. As a result, the Company has compiled guidelines on gratification and corruption in the Circular of the Board of Directors of PT Haleyora Power Number: 0008.E/DIR-HP/2020 regarding the Whistleblowing System and Investigation Audit within PT Haleyora Power, dated August 31, 2020, which has been socialised to all employees to ensure that they are understood and applied in Company activities.

Transparansi Praktik *Bad Governance*

Perusahaan menyadari bahwa praktik-praktik *bad corporate governance* akan mengganggu sistem Tata Kelola yang Baik (GCG) yang telah dibangun, karenanya Perusahaan tidak melakukan segala tindakan yang bertentangan dengan aturan serta kebijakan terkait GCG yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Transparency of Bad Governance Practices

The Company realizes that bad corporate governance practices will disrupt the Good Governance (GCG) system that has been built, therefore the Company does not take any action that is contrary to the rules and policies related to GCG as shown in the following table:

No.	Keterangan Description	Praktik Practices
1.	Terdapat laporan atas kegiatan perusahaan yang mencemari lingkungan There are reports on corporate actions that contribute to environmental pollution.	Nihil Null
2.	Tidak memenuhi kewajiban perpajakan Not adhering to tax requirements	Nihil Null
3.	Ketidaksesuaian penyajian laporan tahunan dan laporan keuangan dengan peraturan yang berlaku dan standar akuntansi keuangan (SAK) Annual reports and financial statements are not presented in accordance with relevant laws and financial accounting standards (SAK)	Nihil Null
4.	Terdapat kasus terkait buruh dan karyawan There are instances involving workers and employees	Nihil Null

ADI LUMAKSO
DIR REGSUMKAL

7 TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

Corporate Social Responsibility

KOMITMEN DAN KEBIJAKAN
Commitments and Policies

HP memiliki aktivitas operasi yang tersebar di berbagai wilayah di Jawa dan Sumatra dan bergerak dalam kegiatan pelayanan operasi dan pemeliharaan (*Operation & Maintenance*/O&M) jaringan transmisi dan distribusi kelistrikan berpotensi memberikan dampak pada masyarakat dan lingkungan di sekitarnya. Respon masyarakat atas dampak dari kegiatan operasional Perusahaan akan dapat menimbulkan risiko terhadap aktivitas operasional Perusahaan dan menjadi salah satu kunci keberhasilan Perusahaan dalam mencapai keberlanjutan usaha jangka panjang. Oleh karenanya Perusahaan berkomitmen untuk senantiasa membina hubungan yang baik dan saling memberi manfaat kepada para pemangku kepentingan dengan menunjukkan empati dan tanggung jawab terhadap kondisi sosial masyarakat, melalui penerapan program-program tanggung jawab sosial dan lingkungan (TJSL) atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang berkualitas dan berkelanjutan dan berupaya berbagi manfaat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

HP operates in several areas throughout Java and Sumatra and is responsible for the operation and maintenance (O&M) of electricity transmission and distribution networks that have the ability to affect the surrounding population and environment. The public's reaction to the Company's operational operations will pose a danger to those activities and will become critical to the Company's long-term commercial viability. As a result, the Company is dedicated to creating positive connections and mutual benefit for stakeholders by demonstrating empathy and responsibility for the community's socioeconomic circumstances. Through the execution of high-quality, long-term Corporate Social Responsibility (CSR) initiatives, the company aims to share advantages with the community in order to enhance its welfare.

DASAR HUKUM
Legal Basis

Aktivitas program TJSL HP mengacu pada sejumlah peraturan perundang-undangan yang berlaku, di antaranya:

1. Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
2. Undang-Undang No.23 Tahun 1992 tentang Kesehatan
3. Undang-Undang No.5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat
4. Undang-Undang RI No.8 tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen
5. Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
6. Undang-Undang No.20 Tahun 2001 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi
7. Undang-Undang RI No.19 tahun 2003 tentang BUMN
8. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
9. Undang-Undang RI No.40 tahun 2007 tentang Perusahaan Terbatas
10. Undang-Undang No.32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup
11. Undang-Undang No.13 Tahun 2011 tentang Penanganan Fakir Miskin
12. Peraturan Pemerintah No.47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan Terbatas
13. Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
14. Keputusan Menteri ESDM No.1824 K/30/MEM/2018 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat
15. Peraturan Direksi PT Haleyora Power No.0004.P/DPR-HP/2017 tanggal 2 Oktober 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Perdir 0004.P/2017)
16. Peraturan Direksi PT PLN (Persero) No.0135.P/DIR/2019 tentang Standard Operational Procedure (SOP) Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) di Lingkungan PT PLN (Persero)
17. Peraturan Direksi PT PLN (Persero) No.0138.P/DIR/2019 tentang Pedoman CSR berbasis ISO 26000

HP's CSR operations are governed by a variety of relevant laws and regulations, including the following:

1. Law No.1 of 1970 concerning Occupational Safety
2. Law No.23 of 1992 concerning Health
3. Law No.5 of 1999 concerning the Prohibition of Monopolistic Practices and Unfair Business Competition
4. Law of the Republic of Indonesia No.8 of 1999 concerning Consumer Protection
5. Law No.39 of 1999 concerning Human Rights
6. Law No.20 of 2001 concerning Amendments to Law Number 31 of 1999 concerning Eradication of Criminal Acts of Corruption
7. Law of the Republic of Indonesia No.19 of 2003 concerning BUMN
8. Law No.13 of 2003 concerning Manpower
9. Law of the Republic of Indonesia No.40 of 2007 concerning Limited Liability Companies
10. Law No.32 of 2009 concerning Environmental Protection and Management
11. Law No.13 of 2011 concerning Handling the Poor
12. Government Regulation No.47 of 2012 concerning Social and Environmental Responsibility of Limited Liability Companies
13. Government Regulation No.50 of 2012 concerning the Implementation of Occupational Health and Safety Management System
14. Decree of the Minister of Energy and Mineral Resources No.1824 K/30/MEM/2018 of 2018 concerning Guidelines for the Implementation of Community Development and Empowerment
15. Board of Directors Regulation PT Haleyora Power No.0004.P/DPR-HP/2017 dated October 2, 2017 concerning Guidelines for the Implementation of Corporate Social Responsibility (Perdir 0004.P/2017)
16. Board of Directors Regulation PT PLN (Persero) No.0135.P/DIR/2019 regarding the Standard Operational Procedure (SOP) for the Partnership and Community Development Program (PKBL) within PT PLN (Persero)
17. Board of Directors Regulation PT PLN (Persero) No.0138.P/DIR/2019 regarding CSR Guidelines based on ISO 26000

HALEYORA PEDULI
Haleyora Peduli

Sebagai perwujudan komitmen tanggung jawab sosial perusahaan HP adalah dengan adanya program Haleyora Peduli yang dibentuk oleh Perusahaan sesuai dengan SK Direksi nomor 0004.P/DPRHP/2017 tanggal 2 Oktober 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Perdir 0004.P/2017). Haleyora peduli merupakan bentuk nyata dari pengembangan TJSL HP yang bertujuan untuk membantu masyarakat terutama pada bantuan pelayanan Kesehatan, bantuan pengembangan UMKM dan Modal Usaha, bantuan pelayanan Pendidikan, bantuan pelestarian Lingkungan, dan bantuan Komunitas.

HP membantu masyarakat dalam lima bidang tanggung jawab sosial sebagaimana dalam logo diatas, yaitu:

1. Pendidikan
2. Kesehatan
3. Ekonomi, Sosial, Budaya dan Keagamaan
4. Lingkungan Hidup

As an example of the company's commitment to corporate social responsibility, HP established the Haleyora Peduli programme in accordance with the Board of Directors' Decree 004.P/DPRHP/2017 dated October 2, 2017 on Guidelines for the Implementation of Corporate Social Responsibility Board of Director's Rgulations 0004.P/2017). Haleyora caring is a concrete manifestation of HP's CSR growth, with the goal of assisting the community, particularly in the areas of health services, support for establishing MSMEs and business capital, education services, environmental preservation, and community assistance.

HP contributes to the community in five areas of social responsibility, as shown by the logo above:

1. Education
2. Health
3. Economic, Social, Cultural and Religious Consideration
4. Environment

TUJUAN TJSL HP
HP'S CSR Objectives

Tujuan pelaksanaan program TJSL Perusahaan adalah:
1. Meningkatkan Interaksi positif antara Perusahaan, masyarakat, pemerintah daerah dan pihak terkait.
2. Memberdayakan masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar yang berkelanjutan.
3. Menjaga keseimbangan dan kelestarian lingkungan.

Perusahaan berupaya agar kegiatan operasi Perusahaan tidak menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat dan lingkungan setempat melalui *Standard Operation Procedure* (SOP) kerja yang mencakup aspek keamanan dan keselamatan tenaga kerja, masyarakat maupun lingkungan. Bahkan Perusahaan berupaya untuk memberikan dampak positif dan berkelanjutan tidak hanya bagi masyarakat dan lingkungan tapi juga untuk para pemangku kepentingan lainnya.

HP berusaha mengintegrasikan pengelolaan dampak tersebut ke dalam budaya Perusahaan dan sistem manajemen dengan melibatkan dan membangun kesadaran kepada setiap unsur yang ada di Perusahaan akan pentingnya pengelolaan dampak risiko dari aktivitas Perusahaan.

The Company's CSR programme has the following objectives:
1. Increasing good contact amongst the Company, the community, local government, and associated parties.
2. Empowering the community to sustainably enhance the surrounding community's welfare.
3. Preserving equilibrium and environmental sustainability.

The Company, on the other hand, tries to ensure that its activities do not have a detrimental effect on the local community or environment via Standard Operation Procedure (SOPs) encompassing elements of worker safety and security, as well as community and environmental stewardship. Indeed, the Company seeks to have a good and lasting effect on the community and the environment, as well as on other stakeholders.

HP aims to incorporate risk management into the Company's culture and management system by engaging and educating all employees about the critical nature of risk management.
PEMANGKU KEPENTINGAN YANG TERDAMPAK/BERDAMPAK
IMPACTED/AFFECTED SIGNIFICANT STAKEHOLDERS

PEMANGKU KEPENTINGAN YANG TERDAMPAK/BERDAMPAK
Impacted/Affected Significant Stakeholders

Pengidentifikasian kelompok pemangku kepentingan utama atau yang paling terdampak, Perusahaan menimbang berdasarkan hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi, aktif dan responsif, antara kelompok-kelompok tersebut dengan Perusahaan; antara lain dengan menilai bobot pengaruh dan intensitas pelibatan pemangku kepentingan tersebut dalam setiap proses bisnis Perusahaan. Sesuai dengan bisnis HP sebagai Perusahaan yang bergerak di bidang *Operation & Maintenance* pada jaringan transmisi dan distribusi kelistrikan berikut adalah pemangku kepentingan yang terlibat yaitu:

After identifying the primary or most impacted stakeholder groups, the Company evaluates their mutual effect, both active and responsive, on the Company; for example, by evaluating the weight of influence and the intensity of stakeholder engagement in each of the Company's business operations. The following parties are involved in HP's business as an operator and maintainer of energy transmission and distribution networks:

Pemangku Kepentingan Stakeholders	**Metode Pelibatan** Methods of Engagement	**Frekuensi** Frequency
PLN sebagai Pemegang Saham dan Konsumen PLN as Shareholder and Consumer	- Rapat Umum Pemegang Saham General Meeting of Shareholders - Laporan Tahunan Annual Report - Pengumuman Kinerja Triwulanan Quarterly Performance Announcement	- Tahunan Annually - Tahunan Annually - Triwulanan Quarterly
Unit PLN sebagai Pelanggan PLN Unit as Customer	- Survei Kepuasan Pelanggan Customer Satisfaction Survey - Mekanisme Pengaduan Complaint Mechanism	- Sebagaimana Diperlukan As Required - Sebagaimana Diperlukan As Required
Pelanggan Customers	- Survei Kepuasan Pelanggan Customer Satisfaction Survey - Mekanisme Pengaduan Complaint Mechanism	- Sebagaimana Diperlukan As Required - Sebagaimana Diperlukan As Required
Masyarakat Sekitar Local Community	- Program Pengembangan Masyarakat Community Development Program - Berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan Participating in community activities	- Sebagaimana Diperlukan As Required - Sebagaimana Diperlukan As Required
Pemerintah Daerah Local Government	- Kepatuhan terhadap peraturan Compliance to prevailing regulations - Laporan Tahunan Annual Report	- Sebagaimana Dipersyaratkan As Required - Tahunan Annually
Karyawan Employees	- *Employee Gathering* Employee Gathering - *Town Hall Meeting* Town Hall Meeting - Pendidikan dan Pelatihan Education and Training	- Tahunan Annually - Tahunan Annually - Sebagaimana Diperlukan As Required
Pemasok Suppliers	- Mekanisme Pengadaan Procurement Mechanism - Pertemuan Koordinasi Coordination Meeting - Evaluasi Berkala Periodic Evaluation	- Sebagaimana Diperlukan As Required - Sebagaimana Diperlukan As Required - Sebagaimana Diperlukan As Required
Asosiasi dan Lembaga Swadaya Masyarakat Associations and Non-Governmental Organizations	- Diskusi Grup Group Discussion - Program Kemitraan Partnership Program	- Sebagaimana Diperlukan As Required - Sebagaimana Diperlukan As Required
Media Media	- Jumpa Pers Press Conference - Media *Gathering* Media Gathering	- Sebagaimana Diperlukan As Required - Sebagaimana Diperlukan As Required

Perusahaan kemudian menyusun program yang sesuai dengan para pemangku kepentingan. Hal itu sebagai upaya untuk melaksanakan program dan kegiatan CSR yang lebih tepat dan memberikan manfaat yang sebesar-besarnya.

Following that, the business creates programmes that are appropriate for stakeholders. This is an attempt to develop and execute CSR initiatives and activities that are more suitable and beneficial.

ISU-ISU MATERIAL
Material Issues

Perusahaan telah memetakan beberapa isu penting yang terkait dengan aktivitas operasional Perusahaan dalam bidang sosial, ekonomi dan lingkungan antara lain:

The Company has identified numerous critical problems relating to its operating operations in the social, economic, and environmental spheres, including the following:

Aspek Aspects	**Isu-isu Material** Material Issues
Sosial dan Ekonomi Social and Economics	
Hak Asasi Manusia Human Rights	▪ Pemenuhan hak asasi terkait ketenagakerjaan ▪ Pemenuhan hak adat masyarakat ▪ Compliance with human rights obligations relating to employment ▪ Observance of customary community rights
Operasi yang Adil Fair Operations	▪ Mengindari konflik kepentingan ▪ Persaingan sehat dan anti monopoli ▪ Akses informasi dan ketentuan terkait proses pengadaan ▪ Transparansi dan kewajaran dalam proses pengadaan ▪ Evade conflicts of interest ▪ Fair competition and anti monopoly ▪ Access to information and provisions related to the procurement process ▪ Transparency and fairness in the procurement process
Sosial Kemasyarakatan Social Community	▪ Ketersediaan listrik dan penerangan ▪ Ketersediaan lapangan kerja ▪ Bantuan pendidikan ▪ Access to power and lights ▪ Opportunities for employment ▪ Educational aid
Ketenagakerjaan, Kesehatan Employment, Health	▪ Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku ▪ Hak-hak pegawai ▪ Kesejahteraan pegawai ▪ Kesehatan dan keselamatan kerja ▪ Compliance with applicable laws and regulations ▪ Employee rights ▪ Employee welfare ▪ Occupational Health and Safety
Produk dan Layanan Products and Services	▪ Informasi layanan dan produk ▪ Kualitas produk dan layanan ▪ Kemudahan dalam memperoleh bantuan dan layanan ▪ Service and product information ▪ Quality of products and services ▪ Ease of getting help and services
Lingkungan Hidup Environmental	
Pelestarian Lingkungan Environmental Preservation	▪ Pencemaran udara ▪ Pencemaran air ▪ Polusi suara ▪ Pencemaran limbah domestik dan bahan berbahaya dan beracun (B3) ▪ Air pollution ▪ Water pollution ▪ Noise pollution ▪ Pollution of domestic waste and hazardous and toxic materials (B3)

STRUKTUR ORGANISASI TJSL
CSR Organizational Structure

Pengelolaan program TJSL Perusahaan dilaksanakan oleh Sekretaris Perusahaan – Sub Bidang Komunikasi Perusahaan dan TJSL, sesuai dengan Keputusan Direksi No. 0008.P/DIR-HP/2021 tanggal 10 Juni 2021, Peraturan Direksi tentang Organisasi dan Tata Kerja PT Haleyora Power Kantor Pusat.

The management of the Corporate CSR program is carried out by the Corporate Secretary – Sub Division of Corporate Communication and CSR, in accordance with the Decree of the Board of Directors No. 0008.P/DIR-HP/2021 dated June 10, 2021, Regulation of the Board of Directors concerning the Organization and Work Procedure of PT Haleyora Power Head Office.

TARGET DAN RENCANA PROGRAM TJSL 2021
CSR Program Target and Plan in 2021

Perusahaan berusaha untuk mengoptimalkan hubungan timbal balik dengan masyarakat sekitar serta bekerja sama dengan berbagai pihak seperti pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, organisasi massa dan lain-lain melalui Sumbangan *Community Development* yang dirancang dengan seksama. Melalui keterlibatan seluruh pemangku kepentingan itu, diharapkan agar program yang dilaksanakan tepat guna dan menyentuh sendi-sendi kehidupan masyarakat serta membuat masyarakat sekitar turut terlibat menjadi pelaku program.

Through carefully planned Community Development, the business seeks to maximise reciprocal connections with the surrounding community and to collaborate with diverse stakeholders such as the government, non-governmental organisations, and mass groups and others such as through Community Development Donation that is prepared carefully.. It is anticipated that through including all stakeholders, the programme would be successful, touch all facets of community life, and engage the surrounding community as programme actors.

Sebagai upaya *stakeholders engagement* untuk memberikan nilai tambah bagi *stakeholder* dan *shareholder*, HP telah menyusun strategi dan program kerja yang dituangkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) yang disetujui oleh *Shareholder*.

As part of its stakeholder engagement efforts to create value for stakeholders and shareholders, HP has established a strategy and work programme that are included in the Company's Work Plan and Budget (RKAP), which has been approved by shareholders.

PEMBIAYAAN KEGIATAN TJSL HP
HP'S CSR Activities Financing

Sebagai mana diamanatkan dalam Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perusahaan Terbatas Pasal 74 ayat (1), anggaran untuk pelaksanaan program tanggung jawab sosial diperhitungkan sebagai biaya non operasional perusahaan. Anggaran CSR disusun berdasarkan usulan dari setiap Unit Kerja ke Sekretaris Perusahaan - Sub Bidang Komunikasi Perusahaan dan TJSL, yang kemudian diusulkan ke Bidang Keuangan untuk dimasukkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) untuk mendapatkan pengesahan dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

As required by Article 74 paragraph (1) of Law No.40 of 2007 on Limited Liability Companies, the budget for social responsibility programmes is assessed as non-operational expenses of the business. The CSR budget is developed based on recommendations from each Work Unit to Corporate Secretary - Corporate Communication and CSR Sub Unit and is then submitted to the Finance Division for inclusion in the Company's Work Plan and Budget (RKAP) for approval by the Annual General Meeting of Shareholders (GMS).

Anggaran khusus untuk pelaksanaan program TJSL yang besarnya ditentukan dengan mempertimbangkan aspek-aspek berikut:

1. Inisiatif perusahaan berdasarkan hasil pemetaan sosial masyarakat;
2. Permintaan masyarakat/komunitas;
3. Kesesuaian dengan program Pemerintah;
4. Kondisi tanggap darurat/bencana alam.

Pada tahun 2021, anggaran untuk pelaksanaan TJSL HP adalah sebesar Rp70.000.000,00.

A dedicated budget for the execution of CSR initiatives, the size of which is determined by the following factors:

1. Company efforts based on community social mapping findings;
2. Community/community demands;
3. Government programme compliance; and
4. Emergency/natural disaster response circumstances.

In 2021, the budget for the implementation of HP CSR is Rp70,000,000.00.

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERKAIT HAK ASASI MANUSIA

Corporate Social Responsibility Related to Human Rights

Komitmen dan Kebijakan

Komitmen Perusahaan dalam upaya penegakan Hak Asasi Manusia (HAM) mengacu pada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku antara lain Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang No.40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis dan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang didalamnya juga mengatur beberapa hal terkait HAM, khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Commitments and Policies

The Company's commitment to human rights is governed by applicable laws and regulations, including Law No.39 of 1999 concerning Human Rights, Law No.40 of 2008 concerning the Elimination of Racial and Ethnic Discrimination, and Law No.13 of 2003 concerning Manpower, which also regulates several human rights-related issues, most notably employment-related issues.

Lingkup Perumusan Tanggung Jawab Sosial Terkait HAM

Ruang lingkup tanggung jawab sosial Perusahaan terkait HAM meliputi pencegahan tindakan diskriminasi, kebebasan mengemukakan pendapat, pengaturan waktu kerja, praktik kerja paksa, tenaga kerja di bawah umur, kesetaraan *gender* dan kesempatan untuk menjalankan ibadah.

Perusahaan menghormati standar HAM yang diakui secara internasional. Oleh karena itu Perusahaan fokus pada isu-isu penting seperti:

Scope of Social Responsibility Formulation Related to Human Rights

Corporate social responsibility in relation to human rights include the prevention of discrimination, freedom of speech, work schedules, forced labour practises, child labour, gender equality, and the right to exercise religion.

Internationally recognised human rights norms are adhered to by the business. As a result, the Company places a premium on critical concerns, such as:

1. Menghormati HAM di tempat kerja bagi pegawai dan tenaga kerja Perusahaan.
2. Menangani potensi dampak dari operasi Perusahaan pada masyarakat setempat.
3. Memastikan bahwa keamanan pegawai/tenaga kerja dan aset Perusahaan dikelola dengan cara yang bertanggung jawab.

1. Respecting for human rights in the workplace for both workers and contractors.
2. Considering the Company's activities' possible effect on the local community.
3. Ensuring that employee/labour safety and Company assets are handled responsibly.

Pelaksanaan Kegiatan

Kebebasan Mengemukakan Pendapat

Perusahaan memiliki Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit sesuai dengan Peraturan Direksi No.0001.P/DIR-HP/2018 tanggal 17 April 2018 tentang Pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit. Forum Bipartit diharapkan dapat memfasilitasi dan menjembatani kesenjangan komunikasi antara Perusahaan/manajemen dan pegawai dalam menyelesaikan masalah-masalah ketenagakerjaan.

Pegawai dapat mengemukakan usulan kepada manajemen dan manajemen Perusahaan dapat memberikan umpan balik yang tepat kepada pegawai. Dengan terciptanya hubungan baik antara pegawai dan manajemen diharapkan masing-masing pihak dapat memberikan kontribusi terbaik untuk kepentingan bersama Perusahaan.

Tenaga Kerja di Bawah Umur

Perusahaan memiliki aturan dalam penerimaan pegawai salah satunya adalah ketetapan mengenai usia pelamar/calon pegawai yang minimal berusia 18 tahun atau telah menamatkan jenjang pendidikan minimal SMU. Dengan demikian dapat dipastikan bahwa tidak terdapat pekerja di bawah umur yang bekerja di Perusahaan.

Cuti Haid dan Melahirkan

Didalam Peraturan Perusahaan PT Haleyora Power tanggal 24 Maret 2018 pasal 28 dan 29 dicantumkan hal-hal yang terkait dengan cuti melahirkan dan cuti haid bagi pegawai sebagai berikut:

Pasal 28

1. Istirahat melahirkan anak adalah hari-hari istirahat Pegawai wanita yang diberikan 1 1/2 (satu setengah) bulan sebelum dan 1 1/2 (satu setengah) bulan sesudah bersalin/melahirkan anak.
2. Selama menjalankan istirahat melahirkan, upah Pegawai tetap dibayarkan.

Activities Implementation

Freedom of Speech

The business has established a Bipartite Cooperation Institution (LKS) in line with Board of Directors Regulation No.0001.P/DIR-HP/2018 of April 17, 2018 on the Establishment of a Bipartite Cooperation Institution. The Bipartite Forum is intended to facilitate and bridge communication gaps between the Company/management and workers when it comes to settling labour disputes.

Employees may provide ideas to management, and management can give employees with appropriate feedback. By fostering positive relationships between workers and management, it is anticipated that each party may contribute optimally to the Company's shared interest.

Underage Workers

The business has regulations surrounding employee recruitment, one of which is a requirement that applicants/prospective workers be at least 18 years of age or have finished their school level at least high school. Thus, it is possible to guarantee that no underage employees are employed by the Company.

Perimenopause and Maternity Leave

Articles 28 and 29 of the PT Haleyora Power Company Regulation dated March 24, 2018 say the following about maternity leave and menstruation leave for employees:

28th article

1. Childbearing rest days are days off for female workers provided 1 1/2 (one and a half) months before to and 1 1/2 (one and a half) months after childbirth.

2. The employee's pay are continued throughout the maternity leave.

3. Pegawai wanita yang mengalami keguguran kandungan berhak mendapat istirahat 1 1/2 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan yang merawatnya.
4. Istirahat sebelum dan/atau sesudah melahirkan anak atau keguguran kandungan dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter atau bidan.

Pasal 29
Sesuai pasal 81 ayat 1 dan (2) UU NO.13 Tahun 2003:

1. Pegawai wanita yang sedang dalam masa haid merasakan sakit atas haidnya dan memberitahukan kepada perusahaan, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan tetap mendapat upah.
2. Apabila dalam masa haidnya tidak menimbulkan rasa sakit, wajib masuk bekerja seperti biasa.

Cuti Beribadah

Perusahaan menghormati hak pegawai untuk melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan serta keimanan masing-masing dengan memberi kesempatan untuk melakukan ibadah haji sebagaimana diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 dan PP No.78 Tahun 2015.

Cuti Lainnya

Pegawai dapat diberikan ijin untuk meninggalkan pekerjaan dengan tetap mendapat upah untuk keperluan sebagai berikut:

1. Perkawinan Pegawai yang bersangkutan
   3 hari kerja
2. Perkawinan anak sah Pegawai
   2 hari kerja
3. Istri sah Pegawai melahirkan/keguguran
   2 hari kerja
4. Khitanan/pembaptisan anak sah Pegawai
   2 hari kerja
5. Kematian orang tua/mertua, istri/suami, anak/menantu Pegawai
   2 hari kerja
6. Kematian saudara kandung orang tua/mertua, saudara kandung istri/Suami
   1 hari kerja
7. Rusaknya rumah/tempat tinggal Pegawai karena bencana alam
   3 hari kerja

3. Female workers who miscarry are entitled to one and a half (one and a half) months of leave, or as determined by the obstetrician or midwife who treats them.
4. Rest periods before to and/or after childbirth or miscarriage may be prolonged with a doctor's or midwife's certificate.

29 Article
In accordance with paragraphs 1 and 2 of Article 81 of Law No.13 of 2003:

1. If female workers experiencing menstrual discomfort inform the business, they are not required to report to work on the first and second days of menstruation while still getting pay.
2. If menstruation is not painful, it is mandatory to report to work as normal.

Leave of Worship

The business respects workers' rights to worship according to their various faiths and beliefs, as well as their faith, by offering chances for pilgrimage as defined in Law No.13 of 2003 and Presidential Proclamation No.78 of 2015.

Other Leaves

Permission may be granted to employees to stay on work leave while still earning pay for the following reasons:

1. The employee's marriage
   3 working days
2. Legal child marriage of an employee
   2 working days
3. Birth or miscarriage of the employee's lawful wife
   2 working days
4. Legitimate children circumcised/baptised for employees
   2 working days
5. The demise of parents/in-laws, spouse/husband, and children/son-in-law for employees
   2 working days
6. Death of siblings/in-laws of the parents, wife's/siblings: husband's
   1 working day
7. Damage to the employee's home/residence as a result of a natural disaster
   3 working days

8. Mengikuti ujian pendidikan yang lamanya paling sedikit 4 hari
   1 hari kerja
9. Kematian anggota keluarga dalam satu rumah
   1 hari kerja

8. Take a minimum of four days of educational testing
   1 working day
9. The death of a family member in a single household
   1 working day

Dampak dan Pencapaian

Perusahaan berusaha untuk menghindari situasi berisiko pelanggaran HAM di lingkungan kerja. Pemenuhan hak pegawai dan tenaga kerja tercermin dari Rencana Kerja Divisi HCM. Sedangkan untuk memenuhi hak-hak pelanggan, Perusahaan menetapkan target peningkatan aspek kualitas layanan berdasarkan hasil *Service Level Agreement* (SLA).

Impact and Achievement

The business makes every effort to prevent circumstances that may result in human rights breaches in the workplace. The HCM Division's Work Plan reflects the Division's commitment to ensuring the fulfilment of employees' and workers' rights. Meanwhile, in order to uphold customer rights, the Company establishes a goal for increasing service quality elements based on the Service Level Agreement's outcomes (SLA).

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERKAIT OPERASI YANG ADIL

Corporate Social Responsibility Related to Human Rights

Komitmen, Kebijakan dan Lingkup Perumusan Tanggung Jawab Sosial Terkait Operasi yang Adil

Komitmen Perusahaan dalam upaya penegakan Hak Asasi Manusia (HAM) mengacu pada peraturan dan perundang-undangan yang berlaku antara lain Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang No.40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis dan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang didalamnya juga mengatur beberapa hal terkait HAM, khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Commitments, Policies and Scope of Social Responsibility Formulation Related to Fair Operation

The Company's commitment to human rights is governed by applicable laws and regulations, including Law No.39 of 1999 concerning Human Rights, Law No.40 of 2008 concerning the Elimination of Racial and Ethnic Discrimination, and Law No.13 of 2003 concerning Manpower, which also regulates several human rights-related issues, most notably employment-related issues.

Pelaksanaan dan Pencapaian Kegiatan

Perusahaan melaksanakan tanggung jawab sosial terkait operasi yang adil dan mengacu pada tata nilai dan budaya perusahaan, antara Lain:

1. Program Anti Korupsi/Gratifikasi/*Fraud*
2. Proses Pengadaan yang Transparan dan Wajar

Perusahaan memiliki kebijakan Pengendalian Gratifikasi dan anti korupsi serta sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) sebagai upaya pencegahan terjadinya *fraud* di lingkungan Perusahaan. Pelaksanaan kebijakan terkait hal tersebut diatas dilakukan dengan sosialisasi dan penyebarluasan informasi terkiat korupsi, gratifikasi dan pelanggaran etika bisnis lainnya.

Selain itu Perusahaan juga memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai dalam pemberian remunerasi secara seimbang dan wajar sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya. Penempatan pegawai ditentukan berdasarkan kebutuhan Perusahaan sesuai dengan formasi jabatan dan formasi tenaga kerja yang telah ditetapkan dengan memperhatikan kesesuaian antara kebutuhan kompetensi jabatan dengan kompetensi pegawai.

Sebagai anak perusahaan PLN, HP tetap melakukan persaingan usaha secara sehat dengan menerapkan strategi bersaing yang fokus pada kepuasan pelanggan terhadap produk dan layanan Perusahaan.

Activities Implementation and Achievement

The firm fulfils societal obligations associated with ethical business practises and adheres to corporate principles and culture, which include the following:

1. Program Against Corruption/Gratification/Fraud
2. A Procurement Process That Is Transparent and Fair

To combat fraud inside the Company, the Company has a gratification control and anti-corruption policy in place, as well as a reporting mechanism. The following rules are implemented through socializing and distributing information about corruption, gratuities, and other corporate ethical breaches.

Additionally, the Company offers equitable chances for workers by paying them a balanced and fair wage commensurate with their duties and responsibilities. Employee placement is decided in line with the Company's needs and in accordance with the position and workforce formation that have been established in accordance with the compatibility of the job's competence criteria and employee competencies.

HP, as a subsidiary of PLN, continues to engage in healthy business rivalry by focusing on customer satisfaction with the Company's goods and services.

Dalam hal mitra bisnis, Perusahaan juga senantiasa melakukan lelang terbuka dalam pengadaan yang disampaikan secara transparan. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan kesempatan dan perlakuan yang adil terhadap seluruh mitra.

In terms of business partners, the Company also always conducts transparent open auctions for procurement. This is to provide equal opportunity and treatment for all partners.

Prosedur dan Mekanisme Pengaduan Pelanggaran Operasi yang Adil

Terkait adanya pelanggaran terhadap prinsip operasi yang adil yang dilakukan oleh Perusahaan maupun pegawai Perusahaan, seluruh pemangku kepentingan dapat melakukan pelaporan dengan menggunakan saluran *whistleblowing system* yang dikelola Perusahaan. Setiap laporan yang masuk akan terlebih dahulu diverifikasi untuk kemudian ditindaklanjuti sesuai dengan kewenangan Perusahaan.

Procedures and Mechanism for Violation Complaints Related to Fair Operations

Concerning the Company's and its employees' violations of the fair operation principle, all stakeholders may make a complaint via the Company's whistleblowing system channel. Each incoming report will be verified and then followed up according to the Company's authorities.

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERKAIT PELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP

Corporate Social Responsibility Related to Environmental Conservation

Komitmen dan Kebijakan

HP berkomitmen bahwa pelaksanaan program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di bidang lingkungan hidup merupakan investasi bagi perusahaan untuk mendukung terciptanya pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*).

Dasar kebijakan pelaksanaan program tanggung jawab sosial HP terhadap lingkungan mengacu pada Peraturan Direksi Nomor 0004.P/DIR-HP/2017 tanggal 2 Oktober 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Lingkungan PT Haleyora Power pengelolaan CSR di HP.

Commitments and Policies

HP is dedicated to implementing a Corporate Social Responsibility programme in the environmental sector as an investment in advancing sustainable development.

The policy behind HP's environmental social responsibility programme is Board of Directors Regulation No.0004.P/DIR-HP/2017 dated October 2, 2017 on Guidelines for the Implementation of Corporate Social Responsibility in PT Haleyora Power's Environment for CSR management at HP.

Pelaksanaan dan Pencapaian Kegiatan

Secara tidak langsung Perusahaan memberi dampak lingkungan dan sosial yang baik. Untuk mengelola dampak tersebut, aspek lingkungan dan kepatuhan dipantau secara berkala sebagai bagian dari pengendalian risiko. HP berupaya untuk mengelola dampak lingkungan yang langsung timbul dari aktivitas kantor pusat yaitu penggunaan energi, air, dan kertas. Tujuan akhir pengelolaan lingkungan operasional adalah untuk mencegah pencemaran dan efisiensi sumber daya alam.

HP melakukan upaya penghematan energi dalam kegiatan operasional sehari-hari dengan menggunakan peralatan hemat energi berupa lampu jenis LED dan AC Inverter di kantor. Selain itu upaya penghematan penggunaan air baik yang bersumber dari tanah maupun PDAM juga dilakukan dengan himbauan kepada para pegawai untuk mematikan keran ketika selesai penggunaannya, mengganti keran keran yang rusak dan memperbaiki saluran air bersih yang bocor.

Penggunaan energi listrik dan sumber daya air pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan adanya pelonggaran peraturan pembatasan kegiatan oleh Pemerintah terkait pandemi Covid-19 seiring berkurangnya jumlah kasus. Khusus untuk penggunaan listrik di kantor pusat hingga akhir tahun 2021 adalah sebanyak 5.330 Kwh.

Activities Implementation and Achievement

Indirectly, the Company has a positive effect on the environment and society. To mitigate these consequences, environmental and compliance issues are reviewed on a regular basis as part of risk management. HP is committed to minimising the direct environmental effects of its head office operations, namely the use of electricity, water, and paper. Operational environmental management's ultimate aim is to avoid pollution and maximise the efficiency of natural resources.

HP makes an attempt to save energy in its everyday operations by using energy-efficient technology such as LED lighting and AC inverters in the workplace. Additionally, efforts to save water are made on land and in PDAM by reminding workers to turn off faucets when done using them, replace broken faucets, and fix leaking clean water lines.

Electricity and water use have decreased in 2021 as a result of the government's ease of limitations on activities linked to the Covid-19 epidemic as the number of case decreased. Specifically, the amount of energy used at the corporate headquarters till the end of 2021 was 5,330 Kwh.

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERKAIT KETENAGAKERJAAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Corporate Social Responsibility Related to Employment, Occupational Health and Safety

Perusahaan berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang taat asas dan taat aturan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja dengan mengacu pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

The business is dedicated to adhering to principles and regulations, including those governing employment, occupational health, and safety, in accordance with Manpower Law No.13 of 2003.

Bidang Ketenagakerjaan

Lingkungan kerja kerja yang sehat, aman dan nyaman menjadi perhatian HP terkait tanggung jawab terhadap tenaga kerja. Program tanggung jawab kepada tenaga kerja yang dilaksanakan sepanjang tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Employment Sector

HP is committed to providing a healthy, safe, and pleasant work environment as part of its social responsibility to its employees. The following are the workforce responsibility initiatives being implemented during 2021:

Pengembangan Kualitas dan Kompetensi SDM

Pelaksanaan program pendidikan dan pengembangan kompetensi dilakukan untuk seluruh pegawai Perusahaan dengan mempertimbangkan kebutuhan Perusahaan. Sebagaimana telah diatur oleh divisi HC, Perusahaan memastikan bahwa setiap pegawai memperoleh hak yang sama untuk mengikuti program pedidikan dan pengembangan kompetensi dalam rangka untuk menunjang pengembangan karirnya.

HR Quality and Competency Development

The Company implements education and competency development programmes for all workers, taking into consideration the Company's requirements. As required by the HC division, the Company guarantees that all employees have equal access to education and competence development programmes that promote career growth.

Pada tahun 2021, HP menyelenggarakan 49 program pendidikan dan pengembangan kompetensi, baik diselenggarakan secara in house maupun yang diselenggarakan oleh pihak ketiga. Program tersebut diikuti oleh 9.166 peserta dengan anggaran biaya sebesar Rp2.090.500.000.

HP conducted 49 education and competence development programmes in 2021, both internally and via third parties. The programme drew the attendance of 9,166 with a budget of Rp2,090,500,000.

Kesempatan Kerja yang Sama dan Kesetaraan *Gender*

HP memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang, baik pria dan wanita, tanpa memandang perbedaan agama, ras/etnik, gender, ataupun kondisi fisik untuk mengikuti program rekrutmen pegawai. Pada tahun 2021, jumlah pegawai HP adalah sebanyak 142 orang, dimana komposisi pegawai masih didominasi oleh pegawai laki-laki sebanyak 99 sedangkan pegawai perempuan sebanyak 43 orang. Meskipun demikian Perusahaan tidak membedakan fasilitas dan benefit yang diberikan bagi seluruh pegawai.

Equal Job Opportunities and Gender Equality

HP provides equal opportunities for everyone, both men and women, regardless of differences in religion, race/ethnicity, gender, or physical condition to participate in employee recruitment programs. In 2021, the number of HP employees is 142 people, where the composition of employees is still dominated by 99 male employees while 43 female employees. However, the Company does not differentiate the facilities and benefits provided to all employees.

Hubungan Industrial

Sebagaimana telah dijelaskan di awal pembahasan bahwa Perusahaan memiliki Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit sesuai dengan Peraturan Direksi No.0001.P/DIR-HP/2018 tanggal 17 April 2018 tentang Pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit. HP menjunjung tinggi hak pegawai untuk berserikat dalam hubungan industrial antara pegawai dengan Perusahaan untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara keduanya. Forum Bipartit diharapkan dapat memfasilitasi dan menjembatani kesenjangan komunikasi antara Perusahaan/manajemen dan pegawai dalam menyelesaikan masalah-masalah ketenagakerjaan.

Industrial Relations

As explained at the beginning of the discussion that the Company has a Bipartite Cooperation Institution (LKS) in accordance with Board of Directors Regulation No.0001.P/DIR-HP/2018 dated April 17, 2018 concerning the Establishment of a Bipartite Cooperation Institution. HP upholds the right of employees to associate in industrial relations between employees and the Company to create a harmonious relationship between the two. The Bipartite Forum is expected to facilitate and bridge the communication gap between the Company/management and employees in resolving labor issues.

Remunerasi Karyawan

Perusahaan senantiasa memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan memberlakukan sistem remunerasi yang kompetitif dengan mempertimbangkan tingkat pengupahan pada industri sejenis, undang-undang ketenagakerjaan, peraturan upah minimum provinsi (UMP) serta kemampuan keuangan Perusahaan. Kompensasi dan *benefit* yang diberikan kepada pegawai akan berpengaruh terhadap produktifitas kinerja serta tingkat perputaran pegawai. Dengan senantiasa memperhatikan kesejahteraan pegawai, diharapkan dapat menjalin hubungan saling membutuhkan sehingga terjadi keterikatan antara pegawai dan Perusahaan yang saling bersinergi untuk mencapai tujuan yang sama.

Employee Remuneration

The Company always pays attention to the welfare of employees by implementing a competitive remuneration system taking into account the level of wages in similar industries, labor laws, provincial minimum wage regulations (UMP) and the Company's financial capacity. Compensation and benefits provided to employees will affect the productivity of performance and the level of employee turnover. By always paying attention to the welfare of employees, it is expected to be able to establish a relationship of mutual need so that there is an attachment between employees and the Company that synergizes with each other to achieve the same goal.

Remunerasi bagi pegawai organik Perusahaan terdiri dari kompensasi (P1, P2 dan P3) dan manfaat pegawai (tunjangan-tunjangan, asuransi, dan lainnya) sebagaimana terinci sebagai berikut:

1. Gaji Pokok
2. Tunjangan Jabatan
3. Tunjangan Kinerja
4. Bonus/Insentif
5. Tunjangan Hari Raya (THR)
6. Tunjangan Cuti Tahunan
7. Tunjangan Cuti Besar
8. Iuran Pemberi Kerja
9. Penghargaan Kesetiaan Kerja (Winduan)
10. Pemeliharaan Kesehatan
11. Asuransi Pegawai
12. Pakaian Dinas
13. Bantuan Fasilitas Perumahan
14. Perjalanan Dinas Mutasi Jabatan

Remuneration for the Company's organic employees consists of compensation (P1, P2 and P3) and employee benefits (allowances, insurance, and others) as detailed as follows:

1. Basic salary
2. Positional allowance
3. Performance Allowance
4. Bonus/Incentive
5. Holiday Allowance (THR)
6. Annual Leave Allowance
7. Extended Leave Allowance
8. Employer Contribution
9. Work Loyalty Award (8 years)
10. Health Care
11. Employee Insurance
12. Official Wear
13. Housing Facility Assistance
14. Job Transfer Service Travel

Turnover Karyawan

Tingkat perputaran pegawai juga merupakan refleksi dari budaya dan sistem kerja Perusahaan yang dapat menjadi indikator bagi keberhasilan Perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Pada tahun 2021, *turn over* pegawai HP adalah 0%. Perusahaan tidak menerima pegawai baru dan tidak ada pegawai yang keluar. Perputaran pegawai yang terjadi hanya mutasi antar perusahaan PLN Grup dan pegawai tunas karya. Hal ini mencerminkan tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan Perusahaan sangat baik.

Employee Turnover

The employee turnover rate is also a reflection of the Company's culture and work system which can be an indicator of the Company's success in creating a conducive work environment.

In 2021, HP's employee turnover was 0%. The company did not accepts new employees and therefore there were no employees who resigned or leave. Employee turnover that occurs is only mutations between PLN Group companies and job vacancies. This reflects the level of employee satisfaction with the work and the Company is very good.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perusahaan berkomitmen untuk melindungi pegawai/tenaga kerja dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Salah satu bentuk komitmen HP akan pentingnya K3 diwujudkan dengan adanya Program SEMATA (Semangat Selamat Menuju *Zero Accident*). Program SEMATA ditujukan bagi seluruh insan Haleyora Power agar dapat memahami pentingnya aspek kesehatan dan keselamatan dalam bekerja sehingga terbentuk perilaku disiplin dalam melaksanakan prosedur kerja dan menyadari potensi bahaya yang dihadapinya karena jenis pekerjaan mereka memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi.

Roadmap K3

Perusahaan telah menyusun roadmap K3 2017-2021 sebagai berikut:

Occupational Health and Safety (OHS)

The company is committed to protecting employees/labor from the risk of work accidents and occupational diseases by referring to the Regulation of the Minister of Manpower No. 5 of 1996 concerning the Occupational Health and Safety Management System which has been enhanced by Government Regulation No. 50 of 2012 concerning the Safety Management System. and Occupational Health (SMK3).

One form of HP's commitment to the importance of OHS is realized by the SEMATA Program (Spirit of Congratulations to Zero Accident). The SEMATA program is intended for all Haleyora Power people to understand the importance of health and safety aspects at work so that disciplined behavior is formed in carrying out work procedures and is aware of the potential dangers they face because their type of work has a high risk of work accidents.

OHS Roadmap

The following is the company's 2017-2021 OHS roadmap:

DIMENSI PROSES
Process Dimension

2017

- Penetapan Perdir SIQ
- Penetapan Siaga 1 K3
- Organisasi K3 Region & Area
- Standarisasi Probis K3 dengan SWP
- Sertifikasi SMK3
- Sertifikasi TK
- Direktori Kompetensi TK

- SIQ Perdir Determination
- Determination of K3 Alert 1
- K3 Region & Area Organization
- Standardization of Probis of K3 with SWP
- SMK3 Certification
- TK Certification
- TK Competency Directory

- Implementasi Perdir SIQ
- Standarisasi Kebijakan 5S
- Pemantapan SIQ dan siaga 1 K3
- Benchmark K3
- Pengukuran Matlev
- Akademi Yantek
- Paspor Kompetensi
- *Online Training* K3
- Implementasi Aplikasi K3NO1LA
- SWP Online
- Unit Unggulan K3
- Sertifikasi SMK3
- Sertifikasi TK

- SIQ Perdir Implementation
- 5S Standardization policy
- alert 1 of K3 SIQ and 5S Stabilization
- Benchmark of K3
- Matlev measurenment
- Yantek Academy
- Competency passport
- Online Training of K3
- K3NO1LA Application Implementation
- SWP Online
- Featured Unit of K3
- SMK3 Certification
- TK Certifikation

2019

- Penetapan SIQ dan 5S
- Siaga 1 K3
- Pengukuran MatLev K3 dan 5S
- Akademi Yantek
- Paspor Kompetensi
- Online *Training* K3
- Implementasi Aplikasi K3NO1LA
- Unit Unggulan K3
- Sertifikasi SMK3
- Sertifikasi TK

- SIQ and 5S Stabilization
- Alert 1 of K3
- MatLev K3 and 5S measuretments
- Yantek Academy
- Competency passport
- Online Training K3
- K3NO1LA Application Implementation
- Featured Unit of K3
- SMK3 Certification
- TK Certification

- Budaya SIQ dan 5S
- Siaga 1 K3
- Pengukuran Matlev K3 dan 5S
- Akademi Yantek
- Paspor Kompetensi
- Online *Training* K3
- Implementasi Aplikasi K3NO1LA
- K3 *Award*
- Sertifikasi SMK3
- Sertifikasi TK

- SIQ and 5S Culture
- Alert 1 of K3
- Matlev K3 and 5S measrements
- Yantek Academy
- Competency passport
- Online Training of K3
- K3NO1LA Aplication Implementation
- Award of K3
- SMK3 Certification
- TK Certification

2021

- Budaya SIQ dan 5S
- Siaga 1 K3
- Pengukuran Matlev K3 dan 5S
- Akademi Yantek
- Paspor Kompetensi
- Online *Training* K3
- Implementasi Aplikasi K3NO1LA
- K3 *Award*
- Sertifikasi SMK3
- Sertifikasi TK

- SIQ and 5S Culture
- Alert 1 of K3
- Matlev K3 and 5S measrements
- Yantek Academy
- Competency passport
- Online Training of K3
- K3NO1LA Aplication Implementation
- Award of K3
- SMK3 Certification
- TK Certification

DIMENSI HASIL
Result Dimension

- *Zero Accident* 15 Area
- SMK3 3 *Region*
- Sertifikasi Kompetensi TK 92%

- Zero Accident of 15 Area
- SMK3 of 3 Region
- Competency Certification of TK 92%

2018

- Implementasi SIQ 10 Area
- *Zero Accident* 20 Area
- SMK3 3 *Region*
- Matlev K3 Nilai 3
- Implementasi K3NO1LA 5 Area
- Paspor Kompetensi 10% pegawai
- Seritifikasi Kompetensi TK 95%
- Peserta *Online Training* 50%
- Akademi Yantek 5 Unit
- *Best* K3 Unit

- Implementation of SIQ 1Q Area
- Zero Accident of 20 Area
- SMK3 3 Ragion
- Matlev K3 with Value 3
- K3NO1LA 5 Area Implementaion
- Competency passport of 10% employess
- TK 95% of Competency Certification
- 50% Online Training Participation
- Yantek Academy of 5 Unit
- Best K3 for 1 Unit

- Implementasi SIQ 20 Area
- *Zero Accident* 25 Area
- SMK3 3 Area Khusus
- Matlev K3 Nilai 3,5 : 5S Nilai 3
- Implementasi K3NO1LA15 Area
- Paspor Kompetensi 25% pegawai
- Sertifikasi Kompetensi TK 95%
- Peserta *Online Training* 100%
- Akademi Yantek 10 Unit
- *Best* K3 3 Unit

- Implementation of SIQ 20 Area
- Zero Accident of 25 Area
- SMK3 3 of Special Area
- Matlev K3 Value 3.5:5S Value 3
- K3NO1LA Area Implementation
- 25% Competency Passport for emplyees
- TK 95% Competency Certification
- 100% Online Training Participation
- Yantek Academy of 10 Units
- Best K3 for 3 Units

2020

- Implementasi SIQ 30 Area
- *Zero Accident* 30 Area
- SMK3 10 Area
- Matlev K3 Nilai 4:5S Nilai 3,5
- Implementasi K3NO1LA 25 Area
- Pasport Kompetensi 50% pegawai
- Sertifikasi Kompetensi TK 95%
- Peserta *Online Training* 100%
- Akademi Yantek 15 Unit
- *Best* K3 5 Unit
- Program semata di *launching* pada tanggal 17 Agustus 2020 program tersebut terdiri dari:
  1. Paspor Kompetensi ,
  2. K3 *Defender* (inspekta & penerapan *safety Integrity & Quality*) &
  3. *E-Learning.*

- Implementation of SIQ 30 Area
- Zero Accident of 30 Area
- SMK3 10 Area
- Matlev K3 Value 4:5S Value 3.5
- K3NO1LA 25 Area Implementation
- 50% Competency Passport for emplyees
- TK 95% Competency Certification
- 100% Online Training Participation
- Yantek Academy of 15 Units
- Best K3 for 5 Units
- The program was only launched on August 17, 2020, the program consists of:
  1. Competency Passport,
  2. K3 Defender (inspection & implementation of safety Integrity & Quality) &
  3. E-Learning.

- Implementasi SIQ Seluruh Unit
- *Zero Accident* Seluruh Area
- SMK3 20 Area
- Matlev K3 Nilai 4,5:5S Nilai 4
- Implementasi K3NO1LA Seluruh Area
- Paspor Kompetensi 75% pegawai
- Sertifikasi Kompetensi TK 95%
- Peserta *Online Training* 100%
- Akademi Yantek 20 Unit
- K3 *Award* 1 Unit

- Implementasi SIQ Seluruh Unit
- Zero Accident Seluruh Area
- SMK3 20 Area
- Matlev K3 Nilai 4,5:5S Nilai 4
- Implementasi K3NO1LA Seluruh Area
- Paspor Kompetensi 75% pegawai
- Sertifikasi Kompetensi TK 95%
- Peserta Online Training 100%
- Akademi Yantek 20 Unit
- K3 Award 1 Unit

Roadmap K3 menjabarkan elemen-elemen terukur yang harus dipenuhi Perusahaan dalam aspek K3 sehingga pada tahun 2021 Perusahaan telah memenuhi kriteria operational *excellence* sebagai *asset operator* mitra strategis PLN dan menjadi *trendsetter* di industri O&M jaringan ketenagalistrikan.

Pedoman K3: *Safety, Integrity, Quality*

Mengingat pentingnya K3 dalam lingkungan kerja Perusahaan, Direksi mengeluarkan Peraturan Direksi No.014.P/DIR-HP/2017 tanggal 29 Agustus 2017 tentang Pedoman K3: *Safety, Integrity, Quality* di Lingkungan PT Haleyora Power.

Pedoman K3 merupakan acuan untuk mendukung tercapainya sasaran strategis Perusahaan, yaitu:

- *Safety*
  Perusahaan memastikan tercapainya nihil kecelakaan dalam seluruh lingkup pekerjaan.
- *Integrity*
  Perusahaan memastikan intergritas setiap tenaga kerja dan organ perusahaan dengan melaksanakan kegiatan yang mengedepankan integritas perilaku, integritas penyampaian data dan proses bisnis yang senantiasa berdasarkan tata kelola terbaik.
- *Quality*
  Perusahaan memastikan pengelolaan proyek berbasis *work service resource management* dan menjamin tercapainya kualitas pekerjaan berdasarkan proses bisnis yang *excellent* berbasis teknologi informasi sehingga Perusahaan menjadi *trendsetter* dan *quality setter.*

Dalam implementasinya, *Safety, Integrity, Quality* dijabarkan dalam 8 program K3, yaitu:

1. *Operation & compliance audit;*
2. *Technical risk management;*
3. *Work procedure management;*
4. *Equipment management;*
5. *Integrity management;*
6. *Communication management;*
7. *Staff management;*
8. *Emergency preparation.*

The OHS Roadmap outlines the measurable elements that the Company must meet in the OHS aspect so that by 2021 the Company has met the operational excellence criteria as an asset operator for PLN's strategic partner and has become a trendsetter in the electricity grid O&M sector.

OHS Guideline: Safety, Integrity, Quality

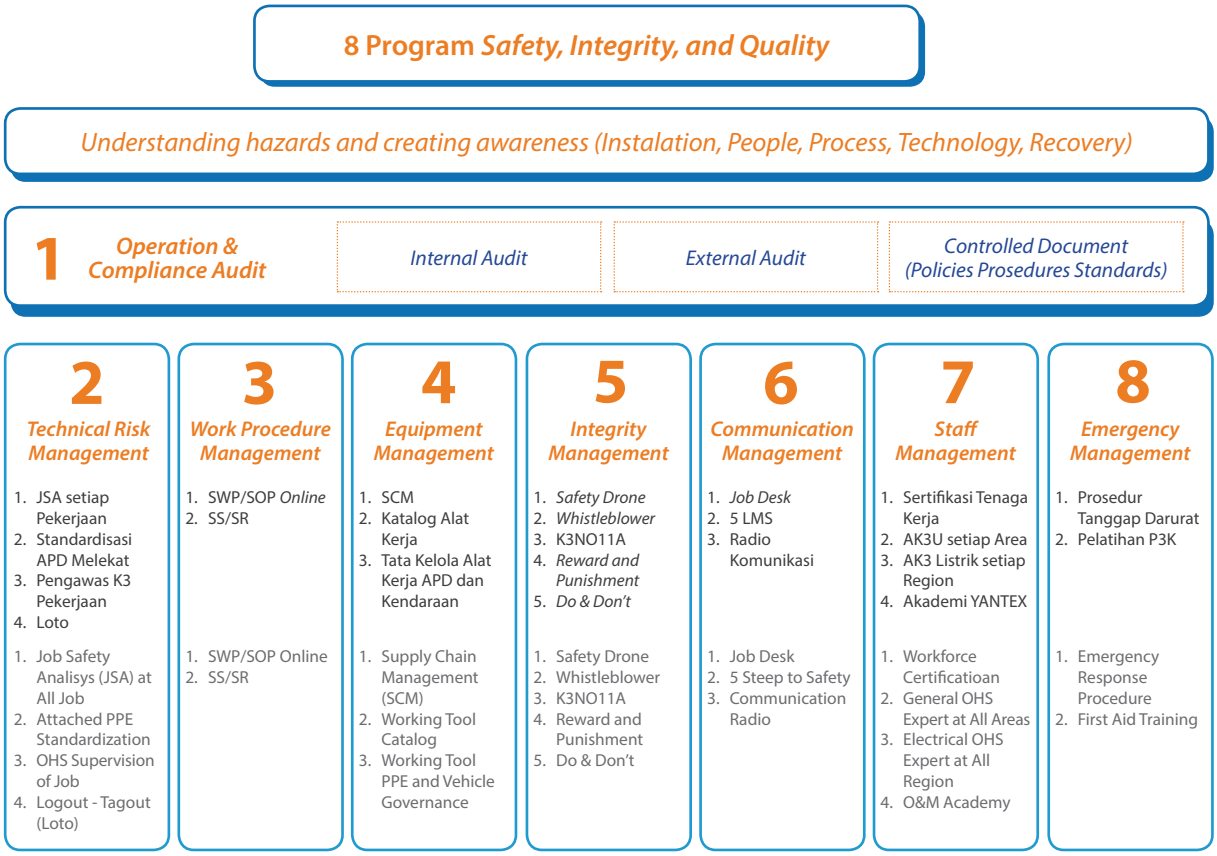
Considering the importance of K3 in the Company's work environment, the Board of Directors issued Board of Directors Regulation No.014.P/DIR-HP/2017 dated August 29, 2017 concerning OHS Guidelines: Safety, Integrity, Quality in PT Haleyora Power's Environment.

The K3 Guidelines are a reference to support the achievement of the Company's strategic objectives, namely:

- Safety
  The company ensures the achievement of zero accidents in the entire scope of work.
- Integrity
  The company ensures the integrity of every employee and company organ by carrying out activities that prioritize integrity of behavior, integrity of data delivery and business processes that are always based on best governance.
- Quality
  The Company ensures project management based on work service resource management and ensures the achievement of quality work based on excellent business processes based on information technology so that the Company becomes a trendsetter and quality setter.

In its implementation, Safety, Integrity, Quality are described in 8 K3 programs, namely:

1. Operations & compliance audits;
2. Technical risk management;
3. Work procedures management;
4. Equipment management;
5. Integrity management;
6. Communication management;
7. Staff management;
8. Emergency preparation.



Kegiatan K3

HP berupaya agar budaya K3 benar-benar terimplementasi dalam sikap dan tindak-tanduk seluruh personel Haleyora Power Group, dalam rangka meningkatkan budaya K3 serta kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, Perusahaan melakukan beberapa kegiatan K3 antara lain:

Kampanye K3

Setiap pegawai diharapkan untuk menjalankan program "5 Langkah Menuju Selamat" (LMS) untuk menjaga keselamatan dan kesehatan diri pegawai di lingkungan kerja. LMS adalah prosedur standar yang harus dilaksanakan setiap individu terutama yang bekerja pada instalasi bertegangan (*online service*). Pelanggar prosedur 5LMS akan mendapat sanksi disiplin pegawai dan hak-haknya untuk mendapat perlindungan asuransi atas risiko kecelakaan menjadi gugur.

OHS Activities

HP strives so that the OHS culture is truly implemented in the attitudes and actions of all Haleyora Power Group personnel. In order to improve the OHS culture and compliance with labor regulations, the Company carries out several OSH activities, including:

OHS Campaign

Every employee is expected to carry out the "5 Steps to Safety" (LMS) program to maintain employee safety and health in the work environment. LMS is a standard procedure that must be carried out by every individual, especially those who work on live installations (online service). Violators of the 5LMS procedure will be subject to disciplinary sanctions from employees and their rights to obtain insurance protection against the risk of accidents will be lost.

Sosialisasi Budaya K3

Selain itu Perusahaan juga melakukan sosialisasi "5 Tahapan Pekerjaan pada Jaringan Tegangan Menengah" (5TPJ). Dengan tingginya tingkat risiko kecelakaan kerja pada jaringan tegangan menengah (JTM) 20 kV, pemahaman pegawai akan *Job Safety Analysis* (JSA) menjadi sangat penting terutama dalam mengamankan titik kerja dari bahaya listrik. Oleh karena itu, SOP yang berisi urutan kerja yang benar sangat dibutuhkan agar pelaksana terhindar dari kecelakaan kerja.

OHS Culture Socialization

In addition, the Company also conducted socialization of "5 Stages of Work on Medium Voltage Networks" (5TPJ). With the high level of risk of work accidents on the medium voltage network (JTM) 20 kV, employee understanding of Job Safety Analysis (JSA) is very important, especially in securing work points from electrical hazards. Therefore, an SOP containing the correct work sequence is needed so that the implementer avoids work accidents.

5 TAHAP PEKERJAAN PADA JTM

Stages of Work on Medium Voltage Network

HENTIKAN PEKERJAAN APABILA TIDAK AMAN
Stop Job if It is Potentially Dangerous!

1. **Koordinasi dengan PLN, pastikan tegangan sudah padam**
   Coordination with PLN to ensure the voltage has been disconnected
2. **Cek tegangan dengan VOLTAGE DETECTOR**
   Check the voltage using voltage detector
3. **Koordinasi dengan PLN, pastikan tegangan sudah padam**
   Coordination with PLN to ensure the voltage has been disconnected
4. **Pasang GROUND CLUSTER pada jaringan di kedua sisi sebelum dan sesudah lokasi pekerjaan**
   Install ground cluster on the both sides of network before and after the work location
5. **Lakukan pekerjaan dengan aman**
   Do the job safety

Catatan/note :

a. Pekerjaan nomor 2, 3 dan 4 dilakukan dengan menggunakan APD 20 KV
   Work numbers 2, 3 dan 4 are carried out using PPE 20 KV
b. Lakukan pemerikasan kondisi tiang sebelum bekerja pada tiang tersebut
   Check the condition of the pile before working on the pole

Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas. Pada tahun 2021, terdapat 4 kecelakaan yang terjadi di Perusahaan. Perusahaan berkomitmen untuk semakin meningkatkan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi yang berperan dalam menurunkan angka kejadian kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Work Accidents

Work accidents not only cause loss of life and material losses for workers and employers, but can also disrupt the production process as a whole, damage the environment which in turn will have an impact on the wider community. In 2021, there were 4 accidents that occurred in the Company. The company is committed to further improving the implementation of an integrated Occupational Health and Safety Management System that plays a role in reducing the incidence of work accidents and occupational diseases.

Sistem Manajemen K3

Perusahaan menerapkan Sistem Manajemen K3 (SMK3) yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Sesuai PP 50/2012 tersebut, HP yang bidang pekerjaannya memiliki potensi bahaya tinggi diwajibkan memenuhi 64 kriteria SMK3. Pemenuhan 64 kriteria tersebut diaudit oleh pihak eksternal, dalam hal ini PLN Jasa Sertifikasi (Pusertif).

Perusahaan telah membentuk tim *setup* untuk finalisasi proses sertifikasi SMK3 di 6 *region* yang bertugas untuk melakukan peninjauan awal sampai sejauh mana *region* bersangkutan telah menerapkan 64 kriteria sebagai tahap awal.

Hasil sertifikasi SMK3 dan kemajuan proses sertifikasi SMK3 hingga akhir tahun 2021 adalah sebagai berikut:

OHS Management System

The company implements an OHS Management System (SMK3) which refers to Government Regulation No. 50 of 2012 concerning the Implementation of an Occupational Health and Safety Management System (K3). In accordance with PP 50/2012, HP whose field of work has a high hazard potential is required to meet 64 criteria for SMK3. The fulfillment of these 64 criteria is audited by an external party, in this case PLN Certification Services (Pusertif).

The company has formed a setup team to finalize the SMK3 certification process in 6 regions which is tasked with conducting an initial review to what extent the respective regions have implemented 64 criteria as an initial stage.

The results of the SMK3 certification and the progress of the SMK3 certification process until the end of 2021 are as follows:

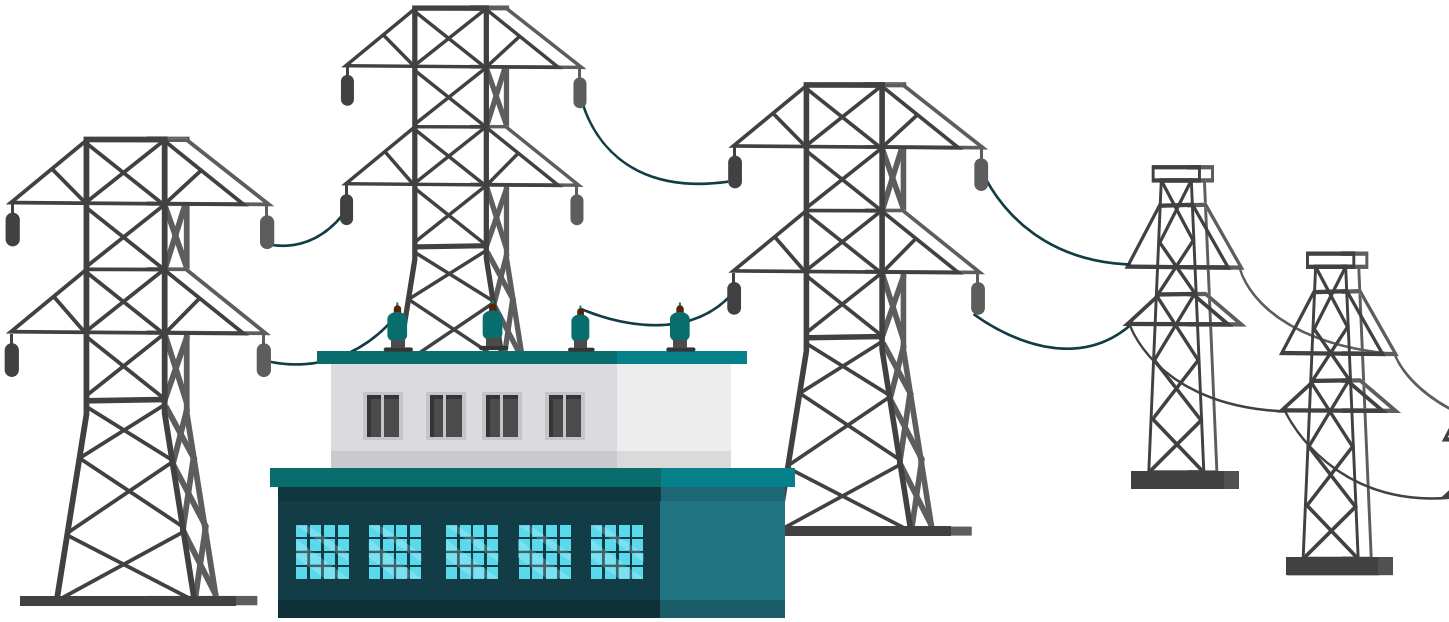
No.	Region	Nilai Audit Audit Score	Sertifikasi Certification	Tanggal Audit Audit Date
1.	*Region* 1 Jawa Barat Region 1 West Java	85,94%	SMK3	19-21 Mei 2021 May 19-21, 2021
2.	*Region* 2 Jawa Tengah Region 2 Central Java	85,94%	SMK3	19-21 Mei 2021 May 19-21, 2021
3.	*Region* 3 Jawa Timur Region 3 East Java	89,05%	SMK3	19-21 Mei 2021 May 19-21, 2021
4.	*Region* 4 Sumatra Barat Region 4 West Sumatra	90,62%	SMK3	14-17 Desember 2021 December 14-17, 2021
5.	*Region* 5 DKI Jakarta & Banten Region 5 DKI Jakarta & Banten	92,19%	SMK3	21-24 September 2021 September 21-24, 2021
6.	*Region* 6 Riau Region 6 East Java	87,50%	SMK3	21-23 Desember 2021 December 21-23, 2021
7.	*Region* 7 Sumatra Selatan Region 7 South Sumatra	85,93%	SMK3	7-10 September 2021 September 7-10, 2021

Sertifikasi di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Hingga akhir tahun 2021, Perusahaan memiliki sertifikasi dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang masa berlakunya hingga akhir tahun 2022 sebagai berikut:

Certification in Occupational Health and Safety

Until the end of 2021, the Company has certification in the field of Occupational Health and Safety which is valid until the end of 2022 as follows:



TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERKAIT KONSUMEN DAN MITRA KERJA

Corporate Social Responsibility Related to Consumers and Business Partners

Komitmen dan Kebijakan

HP berkomitmen untuk menyediakan produk dan layanan secara bertanggung jawab bagi seluruh *stakeholders* yang bertujuan untuk memberikan layanan yang terbaik kepada pelanggan dan menjadikan pelanggan sebagai orientasi utama sebagaimana misi Perusahaan.

Commitments and Policies

HP is committed to providing products and services responsibly for all stakeholders with the aim of providing the best service to customers and making customers the main orientation as the Company's mission.

Pelaksanaan dan Pencapaian Kegiatan

Salah satu bentuk tanggung jawab Perusahaan adalah dengan melakukan upaya-upaya untuk menjaga ketepatan produk atau layanan sebagaimana *service level agreement* (SLA) yang telah disepakati, dengan mengikuti ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam upaya memenuhi harapan pemangku kepentingan.

Perusahaan turut mendukung perusahaan induk untuk merealisasikan pelayanan sistem distribusi yang andal dan berkualitas sesuai dengan standar layanan tertinggi, serta mendukung PLN dalam menerapkan sistem *revenue assurance* (REVASS) dan efisiensi jaringan distribusi tenaga listrik.

Perusahaan juga menginisiasi terbentuknya Komunitas Peduli Kelistrikan yang didukung oleh pemerintah daerah setempat hingga ke struktur RT/RW. Tujuan pembentukan komunitas adalah untuk meningkatkan peran serta masyarakat untuk menjaga keselamatan komunitasnya terhadap bahaya listrik.

ListriQu

Merupakan aplikasi Layanan Instalasi Listrik Pelanggan (ListriQu) yang diluncurkan HP pada tanggal 17 Februari 2019. Layanan ListriQu telah mencakup wilayah DKI Jakarta, Banten, dan Surabaya. Di tahun 2021, ListriQu akan melayani UID Jawa Tengah dan DIY, UIW S2JB, UIW Sulselrabar, UIW MMU, UIW NTT, dan UID Bali untuk meningkatkan pelayanan kepada seluruh konsumen listrik.

Penggunaan aplikasi ListriQu sangat mudah, dengan aplikasi yang tersedia di *mobile phone* pelanggan dapat meminta bantuan saat terjadi gangguan instalasi listrik di rumah. Petugas ListriQu akan datang untuk menangani gangguan pada instalasi pelanggan. Layanan ListriQu ini bergaransi mulai dari jasa hingga material yang digunakan.

Activities Implementation and Achievement

One form of the Company's responsibility is to make efforts to maintain the accuracy of the product or service according to the agreed service level agreement (SLA), by following the applicable rules and regulations in an effort to meet stakeholder expectations.

The company also supports the parent company to realize reliable and quality distribution system services in accordance with the highest service standards, and supports PLN in implementing the revenue assurance system (REVASS) and efficiency of the electricity distribution network.

The company also initiated the formation of the Electricity Care Community which is supported by the local government down to the RT/RW structure. The purpose of community formation is to increase community participation in maintaining the safety of their communities against electrical hazards.

ListriQu

This is a Customer Electrical Installation Service (ListriQu) application that was launched by HP on February 17, 2019. The ListriQu service has covered the DKI Jakarta, Banten, and Surabaya areas. In 2021, ListriQu will serve UID Central Java and DIY, UIW S2JB, UIW Sulselrabar, UIW MMU, UIW NTT, and UID Bali to improve services to all electricity consumers.

Using the ListriQu application is very easy, with applications available on mobile phones, customers can ask for help when there is an electrical installation disturbance at home. The Electricity Officer will come to deal with the disruption to the customer's installation. This ListriQu service is guaranteed from the service to the materials used.

Program ListriQu memiliki kru yang telah tersertifikasi dengan transparansi harga juga memberikan kualitas terbaik, dan garansi pelayanan. Aplikasi ListrikQu senantiasa di perbarui dan disempurnakan demi kepuasan pelanggan.

The ListriQu program has a crew that has been certified with price transparency, also provides the best quality, and service guarantee. The ListrikQu application is constantly updated and refined for customer satisfaction.

Survei Kepuasan Pelanggan

Perusahaan secara berkala mengadakan Survei Kepuasan Pelanggan untuk mengukur dan mengevaluasi pelayanan yang diberikan kepada pelanggan serta memperoleh umpan balik dari pelanggan dengan tujuan untuk perbaikan kualitas layanan dan kinerja. Pada tahun 2021, Perusahaan bekerjasama dengan PPM Manajemen selaku konsultan untuk melakukan jasa riset dan konsultasi terkait survei kepuasan pelanggan PT Haleyora Power tahun 2021.

Terdapat 5 (lima) dimensi layanan yang diukur tingkat kepuasan dan kepentingannya dalam kategori Pelanggan (PT PLN) antara lain: (1) Aspek Pelayanan, (2) Aspek Komunikasi dan Interaksi, (3) Aspek kepatuhan SOP & *safety* , (4) Aspek Penagihan, (5) Aspek Penanganan Keluhan. Berdasarkan hasil survei, persentase rata-rata persepsi Pelanggan terhadap keempat dimensi tersebut mencapai 3,71 (74,20%), naik 0,13 (3,63%).

Customer Satisfaction Survey

The Company periodically conducts Customer Satisfaction Surveys to measure and evaluate the services provided to customers and obtain feedback from customers with the aim of improving service quality and performance. In 2021, the Company cooperates with PPM Management as a consultant to conduct research and consulting services related to the PT Haleyora Power customer satisfaction survey in 2021.

There are 5 (five) service dimensions measured by the level of satisfaction and importance in the Customer category (PT PLN), including: (1) Service Aspects, (2) Communication and Interaction Aspects, (3) SOP & safety compliance aspects, (4) Aspects Billing, (5) Complaint Handling Aspect . Based on the survey results, the average percentage of customers' perceptions of the four dimensions reached 3.71 (74.20%), increased 0.13 (3.63%).

2019	2020	2021
3,68 (73,51%)	3,58 (71,54%)	3,71 (74,20%)

Penilaian kepuasan pelanggan pada dimensi periode 2021 dengan indeks rata-rata total 3,71 (74,20%) dengan indeks kepuasan tertinggi ada pada dimensi Aspek Kepatuhan SOP & *Safety* dan Aspek Komunikasi & Interaksi.

Assessment of customer satisfaction in the dimensions of the 2021 period with a total average index of 3.71 (74.20%) with the highest satisfaction index being in the SOP & Safety Compliance Aspects and Communication & Interaction Aspects.

No.	Aspek Pengukuran Measurement Aspect	Indeks Kepuasan Satisfaction Index		%
		2020	2021	
1.	Aspek Pelayanan Service Quality and Service in General	3,63	3,64	22,78%
2.	Aspek Komunikasi dan Interaksi Price, Cost and Financial	3,58	3,78	19,37%
3.	Aspek Kepatuhan SOP & *Safety* SOP Compliance & Safety Aspects	3,55	3,80	23,82%
4.	Aspek Penagihan Complaint Handling	3,51	3,66	15,95%
5.	Aspek Penanganan Keluhan Average Customer Satisfaction Index	3,58	3,62	17,72

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERKAIT PENGEMBANGAN SOSIAL DAN KEMASYARAKATAN

Corporate Social Responsibility Related to Social and Community Development

Komitmen dan Kebijakan

Perusahaan senantiasa berkomitmen dalam memperhatikan kondisi sosial/ekonomi masyarakat terutama ketika Covid-19 mewabah di Indonesia sehingga memberikan dampak melemahnya perekonomian bangsa. Perusahaan berupaya untuk ikut berperan dalam upaya meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperluas lapangan kerja melalui program-program tanggung jawab sosial di bidang sosial dan kemasyarakatan.

Commitments and Policies

The company is always committed to paying attention to the social/economic conditions of the community, especially when the Covid-19 outbreak in Indonesia has an impact on the weakening of the nation's economy. The company seeks to play a role in efforts to improve people's living standards and expand employment opportunities through social responsibility programs in the social and community fields.

Pelaksanaan dan Pencapaian Kegiatan

Pada tahun 2021 Perusahaan telah merencanakan untuk melakukan beberapa kegiatan terkait tanggung jawab Perusahaan dalam bidang sosial kemasyarakatan antara lain:

1. Kolaborasi bersama PT PLN (Persero) Kantor Pusat untuk bantuan Alat SWAB Antigen *Test Kit* (Lungene) melaui BNPB;
2. Bantuan dana pendidikan, sembako, dan bahan bangunan renovasi, yang dilakukan baik oleh Kantor Pusat maupun Region 1 s.d 7 PT Haleyora Power.

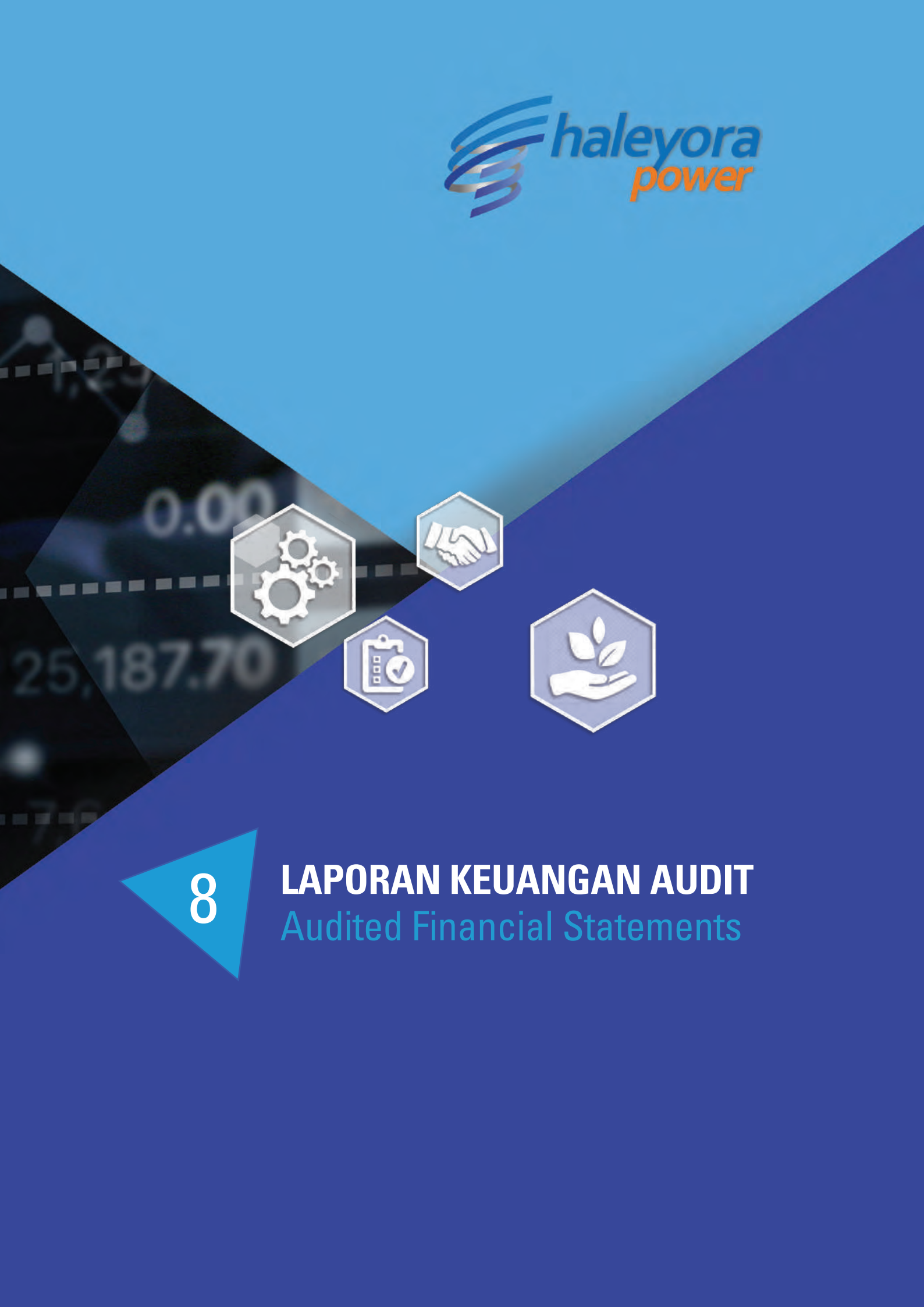
Activities Implementation and Achievement

In 2021 the Company has planned to carry out several activities related to corporate social responsibility, including:

1. Collaboration with PT PLN (Persero) Head Office for the assistance of the SWAB Antigen Test Kit (Lungene) through BNPB;
2. Funds for education, basic necessities, and building renovation materials, which were carried out by both the Head Office and Region 1 to 7 PT Haleyora Power.

haleyora
power
haleyora
power

210.95
149.16
23.26
1.41%



8 LAPORAN KEUANGAN AUDIT
Audited Financial Statements

PT HALEYORA POWER

Laporan Evaluasi Kinerja
Untuk Tahun yang Berakhir 31 Desember 2021

PT HALEYORA POWER

DAFTAR ISI **Halaman**

LAPORAN PROSEDUR YANG DISEPAKATI

BAB I - SIMPULAN LAPORAN EVALUASI KINERJA 1

BAB II - URAIAN LAPORAN EVALUASI KINERJA 6

TABEL PENCAPAIAN KPI 31 DESEMBER 2021 15

pwc

LAPORAN PROSEDUR YANG DISEPAKATI

KEPADA DIREKSI
PT HALEYORA POWER

Kami telah melaksanakan prosedur yang telah disepakati oleh manajemen PT Haleyora Power ("Perusahaan") berkaitan dengan Laporan Evaluasi Kinerja Perusahaan untuk tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2021 sebagaimana yang kami uraikan lebih lanjut dalam laporan ini (Lampiran I). Perikatan ini kami laksanakan berdasarkan Standar Jasa Terkait yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia yang berlaku untuk perikatan prosedur yang disepakati. Prosedur ini kami laksanakan semata-mata untuk membantu pemegang saham Perusahaan dalam mengevaluasi tingkat kesehatan Perusahaan. Rincian prosedur yang disepakati beserta hasil dari penerapan prosedur tersebut telah kami rangkum masing-masing dalam Lampiran I atas laporan ini.

Prosedur dalam Lampiran I bukan merupakan suatu audit atau reviu yang dilaksanakan berdasarkan Standar Audit atau Standar Perikatan Reviu yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia sehingga kami tidak menyatakan suatu opini atau kesimpulan maupun bentuk keyakinan lainnya atas Laporan Evaluasi Kinerja.

Seandainya kami melakukan prosedur tambahan, hal-hal lain mungkin dapat kami ketahui dan laporkan.

Laporan kami dimaksudkan hanya untuk tujuan yang disebutkan dalam paragraf pertama dari laporan ini, serta tidak diperkenankan untuk digunakan untuk tujuan lain atau didistribusikan kepada pihak lain selain manajemen dan pemegang saham Perusahaan. Laporan ini hanya berkaitan dengan hal-hal yang disebutkan di atas dan tidak mencakup hingga ke laporan keuangan Perusahaan secara keseluruhan.

JAKARTA,
10 Juni 2022

Firman Sababalat, CPA
Izin Akuntan Publik No. AP.1789

Kantor Akuntan Publik Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan
WTC 3, Jl. Jend. Sudirman Kav. 29-31, Jakarta 12920 – Indonesia
T: +62 (21) 5099 2901 / 3119 2901, F: +62 (21) 5290 5555 / 5290 5050, www.pwc.com/id

Nomor Izin Usaha: KEP-241/KM 1/2015

pwc

LAMPIRAN I

Kami melaksanakan prosedur-prosedur berikut atas Laporan Evaluasi Kinerja Perusahaan untuk tahun yang berakhir pada 31 Desember 2021 yang terkait dengan perhitungan tingkat kesehatan perusahaan dan pencapaian KPI sebagai berikut:

Prosedur yang disepakati	Penjelasan atas temuan
1. Melakukan wawancara dan diskusi dengan manajemen tentang penyebab fluktuasi atau kelebihan/kekurangan realisasi antara RKAP dan target-target lainnya yang disetujui oleh Manajemen dan Dewan Komisaris dalam laporan realisasi.	Kami telah melakukan wawancara dengan manajemen untuk mendapatkan penjelasan mengenai fluktuasi kelebihan/kekurangan hasil realisasi antara RKAP dan target lainnya. Penjelasan manajemen telah sesuai dengan kondisi dan situasi Perusahaan selama tahun 2021.
2. Mendapatkan indikator pencapaian hasil evaluasi kinerja tahun 2021 dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan ("RKAP") yang telah disepakati antara manajemen dan Pemegang Saham dalam Rapat Pembahasan Bersama.	Kami telah mendapatkan indikator pencapaian hasil evaluasi kinerja tahun 2021 berdasarkan RKAP sebagai dasar perhitungan evaluasi kinerja.
3. Melakukan perhitungan matematis ulang atas realisasi rasio **Fokus Pelanggan** dengan menggunakan kriteria yang ditentukan berdasarkan Petunjuk Teknis KPI anak perusahaan yang ditetapkan oleh PT PLN (Persero).	Kami telah melakukan perhitungan matematis ulang dan membandingkan indikator dalam RKAP dan target lainnya yang telah disetujui oleh manajemen Perusahaan dengan hasil realisasi. Tidak terdapat perbedaan antara hasil perhitungan matematis ulang kami dengan perhitungan manajemen atas rasio-rasio fokus pelanggan. Kami telah membandingkan skor realisasi terhadap bukti-bukti pendukung berupa dokumen internal Perusahaan dimana dokumen tersebut tidak kami audit. Kami juga tidak melakukan prosedur apapun sehubungan dengan keakuratan dokumen internal Perusahaan tersebut. Untuk rincian hasil perhitungan ulang, lihat BAB II Uraian Laporan Evaluasi Kinerja bagian 1. Perspektif Fokus Pelanggan.
4. Melakukan perhitungan matematis ulang atas realisasi rasio **Efektifitas Produk dan Proses** dengan menggunakan kriteria yang ditentukan berdasarkan Petunjuk Teknis KPI anak perusahaan yang ditetapkan oleh PT PLN (Persero).	Kami telah melakukan perhitungan matematis ulang dan membandingkan indikator dalam RKAP dan target lainnya yang telah disetujui oleh manajemen Perusahaan dengan hasil realisasi.

Prosedur yang disepakati	Penjelasan atas temuan
	Tidak terdapat perbedaan antara hasil perhitungan matematis ulang kami dengan perhitungan manajemen atas rasio-rasio efektivitas produk dan proses. Kami telah membandingkan skor realisasi terhadap bukti-bukti pendukung berupa dokumen internal Perusahaan dimana dokumen tersebut tidak kami audit. Kami juga tidak melakukan prosedur apapun sehubungan dengan keakuratan dokumen internal Perusahaan tersebut. Untuk rincian hasil perhitungan ulang, lihat BAB II Uraian Laporan Evaluasi Kinerja bagian 2. Perspektif Efektifitas Produk dan Proses.
5. Melakukan perhitungan matematis ulang atas realisasi rasio **Fokus Tenaga Kerja** dengan menggunakan kriteria yang ditentukan berdasarkan Petunjuk Teknis KPI anak perusahaan yang ditetapkan oleh PT PLN (Persero).	Kami telah melakukan perhitungan matematis ulang dan membandingkan indikator dalam RKAP dan target lainnya yang telah disetujui oleh manajemen Perusahaan dengan hasil realisasi. Tidak terdapat perbedaan antara hasil perhitungan matematis ulang kami dengan perhitungan manajemen atas rasio-rasio fokus tenaga kerja. Kami telah membandingkan skor realisasi terhadap bukti-bukti pendukung berupa dokumen internal Perusahaan dimana dokumen tersebut tidak kami audit. Kami juga tidak melakukan prosedur apapun sehubungan dengan keakuratan dokumen internal Perusahaan tersebut. Untuk rincian hasil perhitungan ulang, lihat BAB II Uraian Laporan Evaluasi Kinerja bagian 3. Perspektif Fokus Tenaga Kerja.
6. Melakukan perhitungan matematis ulang atas realisasi rasio **Keuangan dan Pasar** dengan menggunakan kriteria yang ditentukan berdasarkan Petunjuk Teknis KPI anak perusahaan yang ditetapkan oleh PT PLN (Persero).	Kami telah melakukan perhitungan matematis ulang dan membandingkan indikator dalam RKAP dan target lainnya yang telah disetujui oleh manajemen Perusahaan dengan hasil realisasi. Tidak terdapat perbedaan antara hasil perhitungan matematis ulang kami dengan perhitungan manajemen atas rasio-rasio keuangan dan pasar. Kami telah membandingkan skor realisasi terhadap bukti-bukti pendukung berupa dokumen internal Perusahaan dimana dokumen tersebut tidak kami audit. Kami juga tidak melakukan prosedur apapun sehubungan dengan keakuratan dokumen internal Perusahaan tersebut.

Prosedur yang disepakati	Penjelasan atas temuan
	Untuk rincian hasil perhitungan ulang, lihat BAB II Uraian Laporan Evaluasi Kinerja bagian 4. Perspektif Keuangan dan Pasar.
7. Melakukan perhitungan matematis ulang atas realisasi rasio **Kepemimpinan, Tata Kelola dan Tanggung Jawab Kemasyarakatan** dengan menggunakan kriteria yang ditentukan berdasarkan Petunjuk Teknis KPI anak perusahaan yang ditetapkan oleh PT PLN (Persero).	Kami telah melakukan perhitungan matematis ulang dan membandingkan indikator dalam RKAP dan target lainnya yang telah disetujui oleh manajemen Perusahaan dengan hasil realisasi. Tidak terdapat perbedaan antara hasil perhitungan matematis ulang kami dengan perhitungan manajemen atas rasio-rasio kepemimpinan, tata kelola dan tanggung jawab kemasyarakatan. Namun, terdapat catatan terkait kriteria 5.4 penilaian penyelesaian temuan audit. Kami telah membandingkan skor realisasi terhadap bukti-bukti pendukung berupa dokumen internal Perusahaan dimana dokumen tersebut tidak kami audit. Kami juga tidak melakukan prosedur apapun sehubungan dengan keakuratan dokumen internal Perusahaan tersebut. Untuk rincian hasil perhitungan ulang dan catatan kami, lihat BAB II Uraian Laporan Evaluasi Kinerja bagian 5. Perspektif Kepemimpinan, Tata Kelola dan Tanggung Jawab Kemasyarakatan.

PT HALEYORA POWER
LAPORAN EVALUASI KINERJA
UNTUK TAHUN YANG BERAKHIR 31 DESEMBER 2021

BAB I

SIMPULAN LAPORAN EVALUASI KINERJA

Berdasarkan risalah Rapat Umum Pemegang Saham ("RUPS") PT Haleyora Power ("Perusahaan") tanggal 29 Januari 2021, tentang Pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan ("RKAP") tahun 2021, serta Kontrak Manajemen tanggal 29 Januari 2021, Pemegang Saham Perusahaan, Dewan Komisaris dan Direksi Perusahaan menyepakati Kontrak Manajemen/*Key Performance Indicators* ("KPI") tahun 2021.

Pemegang saham Perusahaan menetapkan Kontrak Manajemen agar Dewan Komisaris dan Direksi Perusahaan memenuhi pencapaian target-target KPI tahun 2021. Target-target serta bobot KPI tahun 2021 yang harus dicapai adalah sebagai berikut:

NO		INDIKATOR KINERJA KUNCI	SATUAN	BOBOT	TARGET
1		**Fokus Pelanggan**			
	1.1	Indeks Kepuasan Pelanggan	Indeks	10	75,12
2		**Efektifitas Produk dan Proses**			
	2.1	Pencapaian *Service Level Agreement* (SLA) Pekerjaan Sesuai Penugasan	Kontrak	10	139
		- Pelayanan Teknik	Kontrak		58
		- Manajemen Billing	Kontrak		50
		- P2TL (Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik)	Kontrak		2
		- Operasi dan Pemeliharaan Gardu Induk, Gardu Induk Pelayanan dan Pelayanan Pemeliharaan Unit Induk Transmisi	Kontrak		9
		- Pelayanan dan Penyambungan Pelanggan	Kontrak		1
		- Pemeliharaan SCADA	Kontrak		2
		- Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit 3T/Isolated	Kontrak		3
		- AMC Distribusi	Kontrak		14
	2.2	Penambahan Pelanggan Baru :			
		a. Distribusi Non AMC	Unit	6	15
		b. AMC Distribusi	Unit	6	2
	2.3	Sertifikasi Tenaga Kerja	Pegawai	5	9,143
	2.4	System Average Interruption Duration Index (SAIDI) - Unit Layanan Pelanggan (ULP)	Menit/Plg	5	1.127,65
	2.5	System Average Interruption Frequency Index (SAIFI) - Unit Layanan Pelanggan (ULP)	Kali/Plg	5	11,37
	2.6	Pelaksanaan Pengembangan ListriQu	Waktu	6	April 2021
	2.7	Sertifikat SMK3	Region	6	4
3		**Fokus Tenaga Kerja**			
	3.1	*Human Capital Readiness* (HCR)	Skor	2	4,45
	3.2	*Organisation Capital Readiness* (OCR)	Skor	2	4,45
	3.3	Produktifitas Pegawai	Rp miliar / Pegawai	2	20,34
	3.4	Pemenuhan *Talent Pool* dan *Talent Mobility :*			
		a. % perempuan dalam *nominated talent*	%	3	15,00
		b. % milenial (<40 tahun) dalam *top talent*	%	3	50,00
4		**Keuangan dan Pasar**			
	4.1	Laba Rugi Tahun Berjalan	Rp miliar	4	203,71
	4.2	EBITDA	Rp miliar	3	282,35
	4.3	Pendapatan Pengembangan Produk "ListriQu"	Rp miliar	4	6,32
	4.4	Rasio Operasi			
		a. Beban Usaha	Rp miliar	3	2.794,29
		b. Pendapatan Usaha	Rp miliar	3	3.050,52
	4.5	Sinergi Antar Anak Perusahaan Lain	Rp miliar	3	266,18
5		**Kepemimpinan, Tata Kelola dan Tanggung jawab Kemasyarakatan**			
	5.1	Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG)	Skor	3	Real 2020 + 1 poin
	5.2	*Maturity Level* ERM	Level	3	2,96
	5.3	IT *Maturity Level*	Level	3	2,5
	5.4	Penyelesaian Temuan Auditor (BPK, KAP, SPI dan Auditor lainnya)		Max - 5	
	5.5	Kepatuhan pada K3LH (Kesehatan, Keselamatan Kerja & Lingkungan Hidup)		Max - 10	
		Jumlah		**100**	

Hasil pencapaian selama tahun berjalan tersebut kemudian dinilai berdasarkan Petunjuk Teknis KPI PT Haleyora Power tahun 2021 yang mengacu kepada Peraturan Direksi PT PLN (Persero) No. 0007.P/DIR/2022 tanggal 23 Februari 2022 tentang Manajemen Kinerja Korporasi dan Penilaian Kinerja Organisasi serta penggolongan penilaian tingkat kesehatan sesuai dengan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia No. KEP-100/MBU/2002 tanggal 4 Juni 2002 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan BUMN dan Peraturan Menteri BUMN Republik Indonesia No. PER-11/MBU/11/2020 tanggal 12 November 2020 tentang Kontrak Manajemen dan Kontrak Manajemen Tahunan Direksi BUMN.

Perhitungan nilai KPI didasarkan pada jenis KPI sesuai dengan formula sebagai berikut:

a. KPI dengan polaritas positif : Nilai aktual / realisasi / pencapaian KPI diharapkan lebih tinggi dari target, pencapaiannya semakin baik apabila realisasinya semakin besar.
Perhitungan pencapaian realisasi KPI :

$$X = \frac{Realisasi}{Target}\ x\ 100\%$$

Persen Nilai Bobot KPI (Y) :
Y = 0%, jika X < 0%
Y = X , jika 0% < X < 110%
Y = 110%, jika X > 110%
Nilai KPI = Y x Bobot KPI

b. KPI dengan polaritas negatif : Nilai aktual / realisasi / pencapaian KPI diharapkan lebih rendah dari target, pencapaiannya semakin baik apabila realisasinya semakin kecil.
Perhitungan pencapaian realisasi KPI :

$$X = \left[2 - \frac{Realisasi}{Target}\right]\ x\ 100\%$$

Persen Nilai Bobot KPI (Y) :
Y = 0% jika X < 0%
Y = X jika 0% < X < 110%
Y = 110% jika X > 110%
Nilai KPI = Y x Bobot KPI

c. KPI dengan polaritas rentang : Nilai aktual / realisasi / pencapaian KPI diharapkan berada dalam range batas atas dan batas bawah.
Perhitungan pencapaian realisasi KPI :

$X = \frac{R}{T1} \times 100\%$ Jika R < T1

$X = (1 + \{\frac{(R-T1)}{(T2-T1)}\} \times 0{,}1) \times 100\%$ Jika T1 ≤ R < T2

$X = (1{,}1 - \{\frac{(R-T2)}{(T3-T2)}\} \times 0{,}1) \times 100\%$ Jika T2 ≤ R< T3

$X = (1 - \{\frac{(R-T3)}{(T4-T3)}\}) \times 100\%$ Jika R ≥ T3

R = Realisasi pada periode berjalan
T1 = Target rentang pencapaian 0% sd <100%
T2 = Target rentang pencapaian 100% sd <110%
T3 = Target rentang pencapaian 110% sd <100%
T4 = Target rentang pencapaian 100% sd 0%

Persen Nilai Bobot KPI (Y) :
Y = 0% jika X < 0%
Y = X jika 0% < X < 110%
Y = 110% jika X > 110%
Nilai KPI = Y x Bobot KPI

d. KPI dengan daftar target yang sudah ditentukan (contoh : penambahan kapasitas pembangkit, transmisi, GI dengan daftar yang sudah ditentukan di RKAP tahun berjalan, daftar target proper pembangkit yang sudah ditentukan sesuai usulan kepada Kementrian Lingkungan Hidup) :

- Realisasi sesuai daftar target terpenuhi, namun ada tambahan realisasi diluar daftar target

$$X = \frac{R+R'}{T}\ x\ 100\%$$

- Realisasi sesuai daftar target tidak terpenuhi, namun ada tambahan realisasi diluar daftar target

$$X = \left(\frac{R}{T} + \frac{R'}{T+R'}\right)\ x\ 100\%$$

Dimana :
- T = Target yang telah ditetapkan sesuai daftar
- R = Realisasi sesuai daftar target
- R'= Realisasi diluar daftar target

Persen Nilai Bobot KPI (Y) :

Y = 0%	jika X < 0%
Y = X	jika 0% < X < 110%
Y = 110%	jika X > 110%

Nilai KPI = Y x Bobot KPI

e. KPI dengan nilai pengurang, yaitu KPI yang apabila tidak memenuhi kriteria dan persyaratan tertentu maka akan menimbulkan nilai pengurang.

f. KPI dengan target waktu (bulan / tanggal dan bulan) dengan periode rutin bulanan:

Tingkat Keterlambatan (K) = R - T
dimana :
- R = Realisasi
- T = Target

Pinalti Keterlambatan (P) :

P = 0%	jika K < 0;
P = 10% x K	jika 0 < K < 10 hari;
P = 100%	jika K > 10 hari

g. KPI dengan target waktu (bulan / tanggal dan bulan) dengan periode triwulanan, semesteran:

- Jika rata-rata tanggal realisasi < tanggal target (lebih baik), maka untuk setiap minggu percepatan yang dilakukan dikenakan penambahan nilai pencapaian kinerja 1% dan kelipatannya : 100% + (#minggu percepatan x 1%) sampai dengan 30 Juni tahun berjalan atau 31 Desember tahun berjalan sesuai dengan periode indikator kinerja dengan batas nilai maksimum dapat mencapai 110%.
- Jika rata-rata tanggal realisasi > tanggal target (lebih buruk), untuk setiap keterlambatan 1 minggu dari target dan kelipatannya, dikenakan pengurangan nilai pencapaian kinerja 1% dan kelipatannya: 100% - (#minggu keterlambatan x 1%) sampai dengan 30 Juni tahun berjalan atau 31 Desember tahun berjalan sesuai dengan periode indikator kinerja.
- Untuk perhitungan pencapaian Semester I, jika sampai dengan 08 juli tahun berjalan tidak ada realisasi yang disampaikan maka dianggap tidak tercapai dengan nilai pencapaian adalah 0%.
- Untuk perhitungan pencapaian Semester II, jika sampai dengan 08 Januari tahun n+1 tidak ada realisasi yang disampaikan maka dianggap tidak tercapai dengan nilai pencapaian adalah 0%.
- Jika target adalah bulan (tidak ada tanggal), maka yang dianggap percepatan adalah jika realisasi pada bulan sebelum bulan target.

h. KPI dengan target waktu (bulan / tanggal dan bulan) dengan periode 1 kali setahun:

- Jika tanggal realisasi < tanggal target (lebih baik), maka untuk setiap minggu percepatan yang dilakukan dikenakan penambahan nilai pencapaian kinerja 1% dan kelipatannya : 100% + (#minggu percepatan x 1%) sampai dengan 30 Juni tahun berjalan atau 31 Desember tahun berjalan sesuai dengan periode indikator kinerja dengan batas nilai maksimum dapat mencapai 110%.
- Jika tanggal realisasi > tanggal target (lebih buruk), untuk setiap keterlambatan 1 minggu dari target dan kelipatannya, dikenakan pengurangan nilai pencapaian kinerja 1% dan kelipatannya: 100% - (#minggu keterlambatan x 1%) sampai dengan 30 Juni tahun berjalan atau 31 Desember tahun berjalan sesuai dengan periode indikator kinerja.
- Untuk perhitungan pencapaian Semester I, jika sampai dengan 08 juli tahun berjalan tidak ada realisasi yang disampaikan maka dianggap tidak tercapai dengan nilai pencapaian adalah 0%.
- Untuk perhitungan pencapaian Semester II, jika sampai dengan 08 Januari tahun n+1 tidak ada realisasi yang disampaikan maka dianggap tidak tercapai dengan nilai pencapaian adalah 0%.
- Jika target adalah bulan (tidak ada tanggal), maka yang dianggap percepatan adalah jika realisasi pada bulan sebelum bulan target.

i. KPI dengan target setahun adalah nol karena tidak dapat dilaksanakan dengan adanya perubahan kebijakan Direksi, yaitu KPI dengan target setahun adalah nol karena tidak dapat dilaksanakan dengan adanya perubahan kebijakan Direksi maka bobot pada indicator tersebut dihilangkan dan pencapaian nilai NKO menggunakan proporsional dari total nilai pada seluruh indikator, kecuali untuk indikator yang memang diharapkan nol seperti *zero accident* dan lainnya. Contoh perhitungan :

- Unit Induk Pembangunan XX dengan target pada Indikator penyelesaian proyek pembangkit pada tahun 2021 adalah 100 % dengan bobot 10, tetapi sesuai dengan RKAP yang berlaku target penyelesaian proyek pembangkit pada tahun berjalan adalah 0 MW sehingga target pada tahun 2021 menjadi nol.
- Realisasi perhitungan nilai NKO Unit Induk Pembangunan XX dengan menghilangkan bobot indikator penyelesaian proyek pembangkit adalah sebesar 86,00 sehingga nilai NKO final untuk Unit Induk Pembangunan XX menjadi = 86/(100-10) x 100 = 95,5.

PT HALEYORA POWER
LAPORAN EVALUASI KINERJA
UNTUK TAHUN YANG BERAKHIR 31 DESEMBER 2021

Berdasarkan penilaian tersebut, tingkat kesehatan Perusahaan pada tahun 2021 digolongkan dalam kondisi "SEHAT" kategori **"AAA"** dengan nilai "**98,28**" dengan rincian sebagai berikut:

NO		INDIKATOR KINERJA KUNCI	SATUAN	BOBOT	TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN*)	NILAI	Keterangan
1		**Fokus Pelanggan**							
	1.1	Indeks Kepuasan Pelanggan	Indeks	10	75,12	74,20	98,77%	9,87	Hampir tercapai
2		**Efektifitas Produk dan Proses**							
	2.1	Pencapaian Service Level Agreement (SLA) Pekerjaan Sesuai Penugasan	Kontrak	10	139	136,60	98,27%	9,82	Hampir tercapai
		- Pelayanan Teknik	Kontrak		58	56,50			
		- Manajemen Billing	Kontrak		50	49,39			
		- P2TL (Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik)	Kontrak		2	1,93			
		- Operasi dan Pemeliharaan Gardu Induk, Gardu	Kontrak		9	8,96			
		- Pelayanan dan Penyambungan Pelanggan	Kontrak		1	1			
		- Pemeliharaan SCADA	Kontrak		2	2			
		- Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit 3T/Isolated	Kontrak		3	3			
		- AMC Distribusi	Kontrak		14	13,82			
	2.2	Penambahan Pelanggan Baru :							
		a. Distribusi Non AMC	Unit	6	15	Sesuai daftar target =9 Diluar daftar target =21	110,00%	6,60	Tercapai
		b. AMC Distribusi	Unit	6	2	2	100,00%	6,00	Tercapai
	2.3	Sertifikasi Tenaga Kerja	Pegawai	5	9.143	9.166	100,25%	5,01	Tercapai
	2.4	System Average Interruption Duration Index (SAIDI) - Unit Layanan Pelanggan (ULP)	Menit/Plg	5	1.127,65	399,10	110,00%	5,50	Tercapai
	2.5	System Average Interruption Frequency Index (SAIFI) - Unit Layanan Pelanggan (ULP)	Kali/Plg	5	11,37	4,98	110,00%	5,50	Tercapai
	2.6	Pelaksanaan Pengembangan ListriQu	Waktu	6	April 2021	31 Maret 2021	100,14%	6,00	Tercapai
	2.7	Sertifikat SMK3	Region	6	4	7	110,00%	6,60	Tercapai
3		**Fokus Tenaga Kerja**							
	3.1	*Human Capital Readiness* (HCR)	Skor	2	4,45	4,45	100,00%	2,00	Tercapai
	3.2	*Organisation Capital Readiness* (OCR)	Skor	2	4,45	4,44	99,77%	1,99	Hampir tercapai
	3.3	Produktifitas Pegawai	Rp miliar / Pegawai	2	20,34	21,82	107,27%	2,14	Tercapai
	3.4	Pemenuhan *Talent Pool* dan *Talent Mobility :*							
		a. % perempuan dalam *nominated talent*	%	3	15,00	15,00	100,00%	3,00	Tercapai
		b. % milenial (<40 tahun) dalam *top talent*	%	3	50,00	50,00	100,00%	3,00	Tercapai
4		**Keuangan dan Pasar**							
	4.1	Laba Rugi Tahun Berjalan	Rp miliar	4	203,71	138,46	67,96%	2,71	Perlu peningkatan
	4.2	EBITDA	Rp miliar	3	282,35	315,51	110,00%	3,30	Tercapai
	4.3	Pendapatan Pengembangan Produk "ListriQu"	Rp miliar	4	6,32	7,65	110,00%	4,40	Tercapai
	4.4	Rasio Operasi							
		a. Beban Usaha	Rp miliar	3	2.794,29	2.833,82	98,58%	2,95	Hampir tercapai
		b. Pendapatan Usaha	Rp miliar	3	3.050,52	3.033,20	99,43%	2,98	Hampir tercapai
	4.5	Sinergi Antar Anak Perusahaan Lain	Rp miliar	3	266,18	269,53	101,25%	3,03	Tercapai
5		**Kepemimpinan, Tata Kelola dan Tanggung jawab Kemasyarakatan**							
	5.1	Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG)	Skor	3	84,05	84,07	100,02%	3,00	Tercapai
	5.2	Maturity Level ERM	Level	3	2,96	3,21	108,44%	3,25	Tercapai
	5.3	IT Maturity Level	Level	3	2,50	2,50	100,00%	3,00	Tercapai
	5.4	Penyelesaian Temuan Auditor (BPK, KAP, SPI dan Auditor lainnya)		Max - 5				0,00	Tercapai
	5.5	Kepatuhan pada K3LH (Kesehatan, Keselamatan Kerja & Lingkungan Hidup)		Max - 10				-3,375	Perlu peningkatan
		Jumlah		**100**				**98,28**	

Keterangan:
*) Untuk pencapaian ≥ 110,00% ditulis 110,00%

BAB II

URAIAN LAPORAN EVALUASI KINERJA

1. Perspektif Fokus Pelanggan

1.1 Indeks Kepuasan Pelanggan

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan di tahun 2021, PT Haleyora Power melakukan survei kepuasan pelanggan yang dilakukan oleh pihak ketiga (PPM Manajemen) untuk mengukur dan mengevaluasi pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Aspek yang digunakan antara lain mutu layananan dan layanan secara umum, tingkat harga, biaya, administrasi keuangan, ketepatan waktu, dan penanganan keluhan yang diberikan oleh PT Haleyora Power.

Melalui analisis data 1.376 Responden kategori konsumen (Pelanggan) diraih hasil kepuasan keseluruhan, dengan rincian sebagai berikut:

No	Aspek	Indeks
1	Kepatuhan SOP & *Safety*	3,80
2	Pelayanan	3,64
3	Komunikasi & Interaksi	3,78
4	Penanganan Keluhan	3,62
5	Penagihan	3,66
	Indeks Rata-rata Kepuasan Pelanggan	3,71
		74,20%

Indeks Kepuasan Pelanggan Tahun 2021 sebesar 74,20% dari target 75,12% yang ditetapkan, sehingga pencapaian realisasi terhadap target untuk indikator adalah 98,77%.

2. Perspektif Efektivitas Produk dan Proses

2.1 Pencapaian *Service Level Agreement* ("SLA") Pekerjaan sesuai penugasan

Pencapaian SLA Pekerjaan sesuai penugasan adalah realisasi pencapaian SLA sesuai penugasan yang tercantum dalam Kontrak atau Perjanjian Pekerjaan dengan Unit PLN pada suatu periode yang menyebabkan dikenakan sanksi/denda/pinalti apabila pekerjaan tidak mencapai SLA.

Realisasi SLA pekerjaan layanan sesuai penugasan di tahun 2021 atas kontrak pekerjaan sesuai dari 8 jenis pekerjaan dengan total kontrak 139. Realisasi SLA tahun 2021 sebagai berikut:

No	Jenis Kontrak	Kontrak
1	Pelayanan Teknik	56,50
2	Manajemen *Billing*	49,40
3	Pernertiban Pemakaian Tenaga Listrik ("P2TL")	1,93
4	Operasi dan Pemeliharaan Gardu Induk Pelayanan dan Pelayanan Pemeliharaan Unit Induk Transmisi	8,96
5	Pelayanan dan Penyambungan Pelanggan	1,00
6	Pemeliharaan *Supervisory Control And Data Acquisition* ("SCADA")	2,00
7	Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit 3T/Isolated	3,00
8	AMC Distribusi	13,82
	Gabungan Kontrak Projek HP	**136,60**

Sehingga realisasi Kinerja SLA 2021 adalah 98,27%.

2.2 Penambahan pelanggan baru

a. Distribusi Non AMC

Pertumbuhan pelanggan baru Tahun 2021 pada Distribusi Non AMC dari total target sebanyak 15 unit, sebesar 9 unit terealisasi sesuai daftar target dan 21 unit di luar daftar target. Sehingga pencapaian realisasi atas target untuk indikator ini adalah 110%.

Berikut adalah detail dari pelanggan baru pada tahun 2021:

No	UID/UIW	UP3	ULP	KATEGORI
1	Jawa Barat	Purwakarta	Subang	Pelayanan Teknik
2	Jawa Barat	Purwakarta	Pagaden	Pelayanan Teknik
3	Jawa Barat	Purwakarta	Pamanukan	Pelayanan Teknik
4	Jawa Tengah	Pekalongan	Pekalongan Kota	Manajemen *Billing*
5	Jawa Tengah	Pekalongan	Batang	Manajemen *Billing*
6	Jawa Tengah	Pekalongan	Kedung Wuni	Manajemen *Billing*
7	Jawa Tengah	Pekalongan	Wira Desa	Manajemen *Billing*
8	Jawa Tengah	Cilacap	Cilacap Kota	Manajemen *Billing*
9	Jawa Tengah	Cilacap	Majenang	Manajemen *Billing*
10	Jawa Tengah	Cilacap	Gombong	Manajemen *Billing*
11	Jawa Tengah	Cilacap	Kebumen	Manajemen *Billing*
12	Jawa Tengah	Cilacap	Kroya	Manajemen *Billing*
13	Jawa Tengah	Cilacap	Sidareja	Manajemen *Billing*
14	Banten	Serpong	Posko Curug	Pelayanan Teknik
15	Banten	Serpong	Posko BSD	Pelayanan Teknik
16	Sumatera Utara	Lubuk Pakam	Tanjung Morawa	Pelayanan Teknik
17	Sumatera Utara	Lubuk Pakam	Lubuk Pakam	Pelayanan Teknik
18	Sumatera Utara	Lubuk Pakam	Galang	Pelayanan Teknik
19	Sumatera Utara	Lubuk Pakam	Perbaungan	Pelayanan Teknik
20	Sumatera Utara	Lubuk Pakam	Sei Rampah	Pelayanan Teknik
21	Sumatera Utara	Binjai	Binjai Timur	Pelayanan Teknik
22	Sumatera Utara	Binjai	Binjai Barat	Pelayanan Teknik
23	Sumatera Utara	Binjai	Binjai Kota	Pelayanan Teknik
24	Sumatera Utara	Binjai	Gebang	Pelayanan Teknik
25	Sumatera Utara	Binjai	Pangkalan Brandan	Pelayanan Teknik
26	Sumatera Utara	Binjai	Pangkalan Susu	Pelayanan Teknik
27	Sumatera Utara	Binjai	Kuala	Pelayanan Teknik
28	Sumatera Utara	Binjai	Tanjung Pura	Pelayanan Teknik
29	Sumatera Utara	Binjai	Stabat	Pelayanan Teknik
30	Riau KR	Tanjung Pinang	Belakang Padang	Pelayanan Teknik

b. AMC Distribusi

Implementasi project AMC Distribusi meliputi bidang operasi dan pemeliharaan Distribusi yang diukur dari penambahan Unit PLN setingkat Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan ("UP3") yang sudah melakukan tanda tangan kontrak kerjasama AMC Distribusi pada suatu periode tertentu.

Berikut adalah detail dari pelanggan baru pada tahun 2021:

No	UID	UP3	ULP	KATEGORI
1	Jawa Tengah	Purwokerto	Purwokerto Kota	AMC Distribusi
2	Jawa Tengah	Surakarta	Surakarta Kota	AMC Distribusi

2.3 Sertifikasi Tenaga Kerja

Sertifikasi tenaga kerja adalah jumlah pegawai pada bidang teknis yang tersertifikasi dibandingkan dengan total rencana pegawai pada bidang teknis yang akan disertifikasi pada periode tertentu.

Realisasi sertifikasi tenaga kerja dari seluruh region yang ada sebanyak 9.166 tenaga kerja dari target 9.143 tenaga kerja yang ditetapkan, sehingga pencapaian realisasi atas target untuk indikator adalah 100,25%. Dengan rincian sebagai berikut:

No	Region	Realisasi
1	Region 1	2.122
2	Region 2	1.392
3	Region 3	1.792
4	Region 4	859
5	Region 5	1.269
6	Region 6	918
7	Region 7	814
	Total	**9.166**

2.4 *System Average Interruption Duration Index* (SAIDI) - Unit Layanan Pelanggan (ULP)

KPI ini bertujuan melakukan evaluasi atas lama waktu pemadaman listrik yang dirasakan pelanggan dalam rangka meningkatkan kualitas kehandalam sistem kelistrikan. Pemadaman yang dihitung mencakup seluruh pemadaman pada pelanggan AMC Distribusi dimana pelanggan AMC Distribusi mencangkup ULP Surakarta Kota dan Purwokerto Kota.

Realisasi SAIDI 399,10 menit/pelanggan dari target 1.127,65 menit/pelanggan sehingga capaian realisasi SAIDI 110%. Dengan rincian sebagai berikut:

No	ULP	Jumlah Pelanggan	Menit Padam
1	Purwokerto Kota	224.078	107.311.924
2	Surakarta Kota	107.263	24.925.930
	Total	331.341	132.237.854
	SAIDI		**399,10**

2.5 *System Average Interruption Frequency Index* (SAIFI) - Unit Layanan Pelanggan (ULP)

KPI ini bertujuan melakukan evaluasi atas kali pemadaman listrik yang dirasakan pelanggan dalam rangka meningkatkan kualitas kehandalam sistem kelistrikan. Pemadaman yang dihitung mencakup seluruh pemadaman pada pelanggan AMC Distribusi dimana pelanggan AMC Distribusi mencakup ULP Surakarta Kota dan Purwokerto Kota.

Realisasi SAIFI 4,98 kali/pelanggan dari target 11,37 kali/pelanggan sehingga capaian realisasi SAIFI 110%. Dengan rincian sebagai berikut:

No	ULP	Jumlah Pelanggan	Kali Pelanggan Padam
1	Purwokerto Kota	224.078	1.324.879
2	Surakarta Kota	107.263	325.469
	Total	331.341	1.650.348
	SAIFI		**4,98**

2.6 Pelaksanaan Pengembangan ListriQu

KPI ini bertujuan untuk memastikan proses integrasi Aplikasi ListriQu dengan *Call Center* PLN 123 dan PLN Mobile yang harus dilakukan pada tahun berjalan dapat dilakukan sesuai rencana. Realisasi pengembangan ListriQu ditandai dengan penandatanganan Berita Acara *User Acceptance Test* (“UAT”) PLN Mobile pada tanggal 31 Maret 2021, sehingga pencapaiannya 100,14% dari target April 2021.

2.7 Sertifikasi SMK3

KPI ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh persyaratan dalam pemenuhan SMK3 dapat terpenuhi sesuai ketentuan yang berlaku. Sertifikasi ini meliputi sertifikasi baru, perluasan dan resertifikasi SMK3 di Region. Pelaksanaan *assessment* dilakukan oleh PT PLN (Persero) Pusat Sertifikasi dimana realisasi sertikasi 7 Unit (region) atau capaian 110% dari target 4 unit (region). Dengan rincian hasil sebagai berikut:

No	Region	Nilai	Kategori
1	Region 1	85,94	Memuaskan
2	Region 2	85,94	Memuaskan
3	Region 3	89,05	Memuaskan
4	Region 4	90,62	Memuaskan
5	Region 5	92,19	Memuaskan
6	Region 6	87,50	Memuaskan
7	Region 7	85,93	Memuaskan

3. Perspektif Fokus Tenaga Kerja

3.1 Human Capital Readiness (“HCR”)

Indikator HCR bertujuan untuk memastikan bahwa pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan sasaran strategi Perusahaan yang diukur dari penilaian *assessment maturity level* HCR pada periode tertentu. Formulasi yang digunakan dalam *assessment maturity level* HCR adalah dengan menggunakan pengukuran pada aspek peningkatan kompetensi karyawan melalui kegiatan implementasi *knowledge management*, *mapping* kompetensi, perencanaan pelaksanaan evaluasi, *monitoring program* peningkatan kompetensi dan sertifikasi kompetensi.

Berdasarkan hasil *assessment* yang dilakukan oleh tim HCR-OCR PLN melalui surat No. 0501/REN.01.03/EVP HCMS/2021-R tanggal 6 Januari 2021. Realisasi HCR tahun 2021 memperoleh skor sebesar 4,45 dari target yang ditetapkan sebesar 4,45, sehingga pencapaian realisasi atas target untuk indikator adalah 100%.

3. Perspektif Fokus Tenaga Kerja

3.2 Organization Capital Readiness (“OCR”)

Indikator OCR bertujuan untuk memastikan kesiapan organisasi dalam menjalankan agenda perubahan Perusahaan yang diukur melalui *assessment* terhadap *maturity level* pada periode tertentu. Formulasi yang digunakan dalam *assessment maturity level* OCR adalah dengan menilai *maturity* pengelolaan SDM terkait dengan aspek implementasi, *leadership, alignment*, *culture*, *teamwork* serta *workforce engagement survey* dan *job satisfaction survey*. Adapun formulasi yang digunakan adalah mengacu pada perhitungan rata-rata dari KPI dan *maturity* pencapaian. *Maturity level* yang digunakan adalah dengan pemeringkatan level 1 sampai dengan 5 yang merupakan cerminan dari setiap indikator.

Pengukuran OCR dapat diartikan sebagai pemetaan kesiapan budaya, kepemimpinan, keselarasan, dan kerjasama tim dan keharmonisan hubungan industrial dalam rangka memperkuat iklim organisasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi Perusahaan.

Berdasarkan hasil *assessment* yang dilakukan oleh tim HCR-OCR PLN melalui surat No. 0501/REN.01.03/EVP HCMS/2021-R tanggal 6 Januari 2021. Realisasi OCR tahun 2021 memperoleh skor sebesar 4,44 dari target yang ditetapkan sebesar 4,45, sehingga pencapaian realisasi atas target untuk indikator adalah 99,77%.

3.3 Produktifitas Pegawai

KPI Ini bertujuan untuk memastikan optimalisasi produktifitas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Realisasi produktifitas pegawai tahun 2021 adalah Rp21,82 miliar/pegawai dari target Rp20,34 miliar/pegawai sehingga realisasinya 107,27%. Dengan rincian sebagai berikut:

Indikator	Nilai
Jumlah Pegawai	139
Pendapatan Usaha	3.033,20
Produktifitas Pegawai	21,82

3.4 Pemenuhan *Talent Pool dan Talent Mobility*

a. % perempuan dalam *nominated talent*

KPI ini bertujuan untuk percepatan karir dan peningkatan akselerasi perusahaan dengan ide – ide kreatif dari *talent* perempuan. *Talent* perempuan adalah pegawai perempuan yang masuk dalam kategori *nominated talent*, yaitu *talent* yang dipilih oleh BOD anak perusahaan disetujui oleh BOC anak perusahaan, dan dilaporkan ke DIR MSDM PT PLN (Persero).

Berdasarkan hasil realisasi melalui surat No. 0501/REN.01.03/EVP HCMS/2021-R tanggal 6 Januari 2021. Realisasi % perempuan dalam nominated talent tahun 2021 sebesar 15% dari target yang ditetapkan sebesar 15% yang ditetapkan, sehingga pencapaian realisasi atas target untuk indikator adalah 100%.

b. % milenial (<40 tahun) dalam top *talent*

KPI ini bertujuan untuk percepatan karir dan peningkatan akselerasi perusahaan dengan ide – ide kreatif dari *talent* milenial. *Talent* Milenial adalah pegawai dengan usia <40 tahun. *Talent* muda tersebut harus masuk dalam *Top Talent*, yaitu kandidat yang dipilih oleh BOD anak perusahaan, disetujui pada *Talent Committee Meeting*, dan dikirimkan ke BOC anak perusahaan untuk selanjutnya di laporkan ke DIR MSDM PT PLN (Persero).

Berdasarkan hasil realisasi melalui surat No. 0501/REN.01.03/EVP HCMS/2021-R tanggal 6 Januari 2021. Realisasi % milenial (<40 tahun) dalam top talent tahun 2021 sebesar 50% dari target yang ditetapkan sebesar 50% yang ditetapkan, sehingga pencapaian realisasi atas target untuk indikator adalah 100%.

4. Perspektif Keuangan dan Pasar

4.1 Laba Rugi Tahun Berjalan

KPI ini bertujuan untuk melakukan monitoring kondisi keuangan dalam rangka menjadi kondisi kesehatan keuangan perusahaan. Realisasi Laba rugi tahun berjalan tahun 2021 sebesar Rp138,46 miliar dengan capaian 67,96% dari target Rp203,71 miliar. Dengan rincian sebagai berikut:

Indikator	Nilai
Pendapatan Usaha	3.033.200.386.835
Beban Usaha	(2.833.824.863.148)
Laba Usaha	199.375.523.688
Beban Lain-lain	(16.580.224.404)
Laba Sebelum Pajak	182.795.299.284
Beban Pajak	(44.337.025.864)
Laba Tahun Berjalan	**138.458.273.420**

4.2 EBITDA

KPI ini bertujuan untuk melakukan monitoring kondisi keuangan dalam rangka menjadi kondisi kesehatan keuangan perusahaan. Realisasi EBITDA tahun 2021 sebesar Rp315,51 miliar dengan capaian 110% dari target Rp282,35 miliar. Dengan rincian sebagai berikut:

Indikator	Nilai
Laba Usaha	199.375.523.688
Beban Penyusutan Aset Tetap	25.252.770.376
Beban Penyusutan Hak Guna	90.884.287.837
EBITDA	**315.512.581.901**

4.3 Pendapatan Pengembangan Produk ListriQu

Pendapatan pengembangan produk ListriQu adalah Rupiah pendapatan yang didapatkan dari pasar baru untuk aplikasi ListriQu pada periode berjalan. Sumber data pendapatan pengembangan produk ListriQu adalah laporan anak perusahaan berupa data transaksi aplikasi ListriQu yang memuat status nilai rupiah transaksi yang telah ditandatangani oleh pejabat minimal setingkat Kepala Divisi anak perusahaan.

Jumlah nilai rupiah yang diakui adalah sebesar Rp7,65 miliar dari target Rp6,32 miliar yang ditetapkan, sehingga pencapaian realisasi atas target untuk indikator adalah 110%. Dengan rincian sebagai berikut:

No	Region	ListriQu IML	ListriQu Premium	Total
1	Region 1	746.804.091	57.385.000	804.189.091
2	Region 2	439.849.091	18.200.000	458.049.091
3	Region 3	1.204.250.314	1.646.476.180	2.850.726.494
4	Region 4	3.605.000	-	3.605.000
5	Region 5	2.605.635.110	325.244.250	2.930.879.360
6	Region 6	55.807.273	261.738.097	317.545.370
7	Region 7	206.089.436	77.852.482	283.941.918
	Total	**5.262.040.315**	**2.386.896.009**	**7.648.936.324**

4.4 Rasio Operasi

Indikator kinerja rasio operasi adalah perbandingan beban operasional terhadap pendapatan operasional pada suatu periode. Indikator ini menunjukkan tingkat kemampuan Perusahaan dalam meningkatkan pendapatan dibandingkan dengan beban yang dikeluarkan.

a. Dimana realisasi untuk beban usaha Rp2.833,82 miliar atau capaiannya 98,58% dari target Rp2.794,29 miliar.
b. Sedangkan untuk pendapatan usaha Rp3.033,20 miliar atau capaianya 99,43% dari target Rp3.050,52 miliar.

Dengan rincian sebagai berikut:

Indikator	Nilai
a. Beban Usaha	
- Beban Pokok Penyediaan	2.635.913.122.498
- Beban Operasional	197.911.740.650
Total Beban Usaha	2.833.824.863.148
b. Pendapatan Usaha	3.033.200.386.835

4.5 Sinergi Antar Anak Perusahaan Lain

Indikator kinerja sinergi antar anak perusahaan lain bertujuan untuk memastikan kerjasama antar anak perusahaan lain.

Formulasi yang digunakan untuk mengukur sinergi antar anak perusahaan lain adalah nilai realisasi kontrak Kerjasama berupa pendapatan dan/atau biaya yang diterima dan/atau dikeluarkan oleh setiap anak perusahaan karena terjadi transaksi bisnis atau kerja sama antar anak perusahaan.

Total realisasi sinergi antar anak perusahaan lain pada tahun 2021 sebesar Rp269,53 miliar dari target Rp266,18 miliar yang ditetapkan, sehingga pencapaian realisasi atas target untuk indikator adalah 101,25%. Dengan rincian sebagai berikut:

No	Anak Perusahaan	Realisasi
1	PT Indonesia Power	35.986.316.065
2	PT PJB	4.242.529.142
3	PT Indonesia Comnet Plus	130.134.667.968
4	PT Pelayanan Listrik Nasional Batam	73.165.633.082
5	PT Prima Layanan Nasional Enjinering	9.374.091.784
6	PT PLN Batu Bara	11.513.074.488
7	PT PLN Geothermal	2.432.068.824
8	PT Pelayaran Bahtera Adhiguna	2.682.942.315
	Total	**269.531.323.668**

5. Perspektif Kepemimpinan, Tata Kelola & Tanggung Jawab Kemasyarakatan

5.1 Penerapan Good Corporate Governance ("GCG")

No	Aspek Pengujian/ Indikator Parameter	Bobot Indikator	Skor 2021
1	Komitmen Terhadap Penerapan Tata Kelola Secara Berkelanjutan	7,00	6,47
2	Pemegang Saham Dan Rups/Pemilik Modal	9,00	7,69
3	Dewan Komisaris / Dewan Pengawas	35,00	31,61
4	Direksi	35,00	31,71
5	Pengungkapan Informasi Dan Transparansi	9,00	6,59
6	Aspek Lainnya	5,00	0,00
	Jumlah	**100**	**84,07**
	Kategori	**BAIK**	

Indikator penerapan GCG bertujuan untuk memastikan tata kelola Perusahaan sesuai dengan ketentuan GCG. Pengukuran penerapan GCG tahun 2021 dilakukan melalui *self assessment.*

Indikator/parameter penilaian dan evaluasi penerapan GCG terdiri dari enam aspek penilaian yaitu:
1. Aspek komitmen terhadap penerapan tata kelola secara berkelanjutan;
2. Aspek Pemegang Saham dan Rapat Umum Pemegang Saham/Pemilik Modal;
3. Aspek Dewan Komisaris/Dewan Pengawas;
4. Aspek Direksi;
5. Aspek pengungkapan informasi dan transparansi; dan
6. Aspek lainnya.

Realisasi penerapan GCG Perusahaan tahun 2021 skor sebesar 84,07 dari target skor sebesar 84,05 (dari realisasi 2020+1 sebesar 83,05+1) sesuai hasil asesment BPKP No.LGCH-103/PW30/4/2021 tanggal 5 April 2021 sehingga pencapaian terhadap target sebesar 100,02%.

5.2 *Maturity Level* ERM

Berdasarkan Surat SEVP Manajemen Risiko PLN Nomor 77635/MRk.00.04/C01070600/2021 tanggal 30 Desember 2021 disebutkan bahwa realisasi nilai *Maturity Level* ERM adalah 3,21 dari target skor sebesar 2,96 sehingga pencapaian terhadap target sebesar 108,44%.

5.3 IT *Maturity Level*

Berdasarkan *assessment* oleh pihak eksternal menggunakan framework COBIT 5 dalam surat Nomor 521/SRT/EQG.P2111.0077/ECS/XII/2021 nilai akhir untuk IT *maturity level* adalah 2,50 (*Level 2 – Managed*) dari target skor sebesar 2,50 sehingga pencapaian terhadap target sebesar 100%, dengan ringkasan hasil penilaian dari masing-masing domain proses tata kelola IT sebagai berikut:

No	Aspek	Indeks
1	EDM (*Evaluate, Direct and Monitor*)	2,50
2	APO (*Align, Plan and Organise*)	2,50
3	BAI (*Build, Acquire and Implement*)	2,80
4	DSS (*Deliver, Service and Support*)	2,25
5	MEA (*Monitor, Evaluate and Assess*)	2,00
	Nilai akhir IT *Maturity level*	**2,50**

5.4 Penyelesaian Temuan Audit

Penyelesaian Temuan Audit (BPK, KAP, SPI dan Auditor lainnya) adalah indikator kinerja untuk mengukur penyelesaian rekomendasi atas temuan auditor BPK, KAP, SPI dan auditor lainnya. Indikator ini bertujuan untuk memastikan hasil temuan audit sudah ditindaklanjuti dan diselesaikan oleh manajemen Perusahaan serta memastikan tata kelola Perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip GCG.

Sesuai dengan Kontrak Manajemen, sumber data yang dijadikan landasan dalam penentuan indikator penyelesaian temuan audit adalah berdasarkan laporan penyampaian data tindak lanjut temuan BPK, KAP dan SPI yang memuat nilai penetapan nilai pengurang yang ditandatangani oleh Kepala SPI.

Informasi yang tertera pada laporan penyampaian data tindak lanjut temuan BPK, KAP dan SPI berdasarkan Nota Dinas No. 1115/SPI.03.02/KSPI/2022-R tanggal 6 Januari 2022 adalah tindak lanjut temuan SPI untuk PT PLN (Persero) dan entitas anaknya termasuk Perusahaan, tindak lanjut temuan BPK hanya untuk PT PLN (Persero), dan tindak lanjut temuan KAP hanya untuk PT PLN (Persero).

Berdasarkan laporan di atas, nilai pengurang atas tindak lanjut temuan audit yang belum selesai untuk Perusahaan pada tanggal 31 Desember 2021 adalah sebesar 0.

Pada laporan di atas tidak terdapat tindak lanjut untuk temuan BPK dan KAP anak perusahaan, hanya PT PLN (Persero) saja, sehingga temuan langsung di anak perusahaan dari BPK yang belum ditindaklanjuti atau temuan KAP yang berulang sampai dengan 31 Desember 2021, jika ada, tidak menjadi nilai pengurang Laporan Evaluasi Kinerja anak perusahaan.

5.5 Kepatuhan pada K3LH

Indikator kepatuhan pada K3LH bertujuan untuk memonitor tingkat kepatuhan anak perusahaan dalam hal ketaatan terhadap aturan-aturan pada keselamatan ketenagalistrikan dan lingkungan hidup.

Berdasarkan Nota Dinas Divisi EVP K3L PLN Nomor 1542/ORG.01.04/EVP K3L/2022 tanggal 8 Januari 2022 disebutkan bahwa realisasi nilai pengurang terhadap Kepatuhan pada K3LH tahun 2021 adalah -3,375. Dengan rincian sebagai berikut:

No	Indikator	Nilai
1	Nilai Kepatuhan Keselamatan Ketenagalistrikan	-3,375
2	Nilai Kepatuhan Lingkungan	-
	Jumlah	**-3,375**

PT HALEYORA POWER
LAPORAN EVALUASI KINERJA
UNTUK TAHUN YANG BERAKHIR 31 DESEMBER 2021

TABEL PENCAPAIAN KPI 31 DESEMBER 2021

NO	INDIKATOR KINERJA KUNCI	FORMULA	SATUAN	BOBOT	TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN*)	NILAI
1	**Fokus Pelanggan**							**9,87**
	1.1 Indeks Kepuasan Pelanggan	Nilai Hasil Survei Indeks Kepuasan Pelanggan	Indeks	10	75,12	74,20	98,77%	9,87
2	**Efektifitas Produk dan Proses**							**51,03**
	2.1 Pencapaian Service Level Agreement (SLA) Pekerjaan Sesuai Penugasan	Rata-rata seluruh jumlah kontrak yang memenuhi SLA pada suatu periode	Kontrak	10	139	136,60	98,27%	9,82
	- Pelayanan Teknik		Kontrak		58	56,50		
	- Manajemen Billing		Kontrak		50	49,39		
	- P2TL (Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik)		Kontrak		2	1,93		
	- Operasi dan Pemeliharaan Gardu Induk, Gardu Induk Pelayanan		Kontrak		9	8,96		
	- Pelayanan dan Penyambungan Pelanggan		Kontrak		1	1,00		
	- Pemeliharaan SCADA		Kontrak		2	2,00		
	- Operasi dan Pemeliharaan Pembangkit 3T/Isolated		Kontrak		3	3,00		
	- AMC Distribusi		Kontrak		14	13,82		
	2.2 Penambahan Pelanggan Baru :							
	a. Distribusi Non AMC	Jumlah pelanggan baru (setingkat ULP) yang dilayani sesuai list target	Unit	6	15	Sesuai daftar target =9 Diluar daftar target =21	110,00%	6,60
	b. AMC Distribusi	Implementasi AMC distribusi dengan pilot project ULP Purwokerto Kota dan ULP Surakarta Kota	Unit	6	2	2	100,00%	6,00
	2.3 Sertifikasi Tenaga Kerja	Jumlah Tenaga Kerja pada bidang teknis yang memiliki sertifikat kompetensi	Pegawai	5	9.143	9.166	100,25%	5,01
	2.4 System Average Interruption Duration Index (SAIDI) - Unit Layanan Pelanggan (ULP)	∑ ((Lama Padam x Pelanggan Padam) / Pelanggan Dalam Satu Periode)	Menit/Plg	5	1.127,65	399,10	110,00%	5,50
	2.5 System Average Interruption Frequency Index (SAIFI) - Unit Layanan Pelanggan (ULP)	∑ ((Kali Padam x Pelanggan Padam) / Pelanggan Dalam Satu Periode)	Kali/Plg	5	11,37	4,98	110,00%	5,50
	2.6 Pelaksanaan Pengembangan ListriQu	Integrasi Aplikasi ListriQu dengan CC123 & PLN Mobile	Waktu	6	April 2021	31 Maret 2021	100,14%	6,00
	2.7 Sertifikat SMK3	Sertifikasi Baru, Perluasan dan Resertifikasi SMK3 di Region	Region	6	4	7	110,00%	6,60
3	**Fokus Tenaga Kerja**							**12,13**
	3.1 *Human Capital Readiness* (HCR)	Nilai Hasil Assesment Human Capital Readiness pada suatu periode	Skor	2	4,45	4,45	100,00%	2,00
	3.2 *Organisation Capital Readiness* (OCR)	Nilai Hasil Assesment Organizational Capital Readiness pada suatu periode	Skor	2	4,45	4,44	99,77%	1,99
	3.3 Produktifitas Pegawai	Jumlah Pendapatan / Jumlah Pegawai	Rp miliar / Pegawai	2	20,34	21,82	107,27%	2,14
	3.4 Pemenuhan *Talent Pool* dan *Talent Mobility :*							
	a. % perempuan dalam *nominated talent*	(Jumlah talent perempuan dalam *nominated talent* / Jumlah *nominated talent*) x 100%	%	3	15,00	15,00	100,00%	3,00
	b. % milenial (<40 tahun) dalam *top talent*	(Jumlah talent milenial dalam *top talent* / Jumlah *top talent*) x 100%	%	3	50,00	50,00	100,00%	3,00
4	**Keuangan dan Pasar**							**19,37**
	4.1 Laba Rugi Tahun Berjalan	Nilai laba rugi perusahaan pada satu periode	Rp miliar	4	203,71	138,46	67,96%	2,71
	4.2 EBITDA	Laba sebelum Bunga, Pajak, Penyusutan dan Amortisasi	Rp miliar	3	282,35	315,51	110,00%	3,30
	4.3 Pendapatan Pengembangan Produk "ListriQu"	Pendapatan dari pasar baru untuk aplikasi "ListriQu"	Rp miliar	4	6,32	7,65	110,00%	4,40
	4.4 Rasio Operasi							
	a. Beban Usaha	Nilai Beban Usaha Perusahaan pada satu periode	Rp miliar	3	2.794,29	2.833,82	98,58%	2,95
	b. Pendapatan Usaha	Nilai Pendapatan Usaha Perusahaan pada satu periode	Rp miliar	3	3.050,52	3.033,20	99,43%	2,98
	4.5 Sinergi Antar Anak Perusahaan Lain	∑ Transaksi antara Anak Perusahaan	Rp miliar	3	266,18	269,53	101,25%	3,03
5	**Kepemimpinan, Tata Kelola dan Tanggung jawab Kemasyarakatan**							**5,88**
	5.1 Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG)	Hasil Asesmen GCG	Skor	3	84,05	84,07	100,02%	3,00
	5.2 *Maturity Level* ERM	Hasil Penilaian *Maturity Level* ERM	Level	3	2,96	3,21	108,44%	3,25
	5.3 IT *Maturity Level*	Hasil Penilaian *Maturity Level* IT	Level	3	2,50	2,50	100,00%	3,00
	5.4 Penyelesaian Temuan Auditor (BPK, KAP, SPI dan Auditor lainnya)	Nilai Pengurang temuan dan rekomendasi jatuh tempo yang harus sudah selesai ditindaklanjuti		Max - 5				0,00
	5.5 Kepatuhan pada K3LH (Kesehatan, Keselamatan Kerja & Lingkungan Hidup)	Jumlah nilai pengurang dari unsur kepatuhan K3LH PLN Pusat		Max - 10				-3,375
	TOTAL			**100**				**98,28**

Keterangan:

*) Bila pencapaian ≥ 100%, maka ditulis 110%

2021 Laporan Tahunan
Annual Report

Mengelola Tantangan, Memastikan Masa Depan

Kindo Square, Blok A15-16
Jl. Duren Tiga Raya No. 101 Duren Tiga
Jakarta Selatan 12760
Email : info@haleyorapower.co.id
Telp. : (021) 79192517Fax. : (021) 791925162020