

**PT PLN ENERGI PRIMER INDONESIA**

**KEBIJAKAN BERPERILAKU SALING MENGHARGAI DI TEMPAT KERJA**

**Kebijakan untuk Lingkungan Kerja yang Bebas Diskriminasi, Kekerasan, Pelecehan dan Turnover**

PT PLN Energi Primer Indonesia (PLN EPI) berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas diskriminasi, kekerasan dan pelecehan, dalam rangka menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan produktif bagi Pegawai PLN EPI untuk mendorong keberlanjutan perusahaan. Untuk memenuhi hal tersebut, Direksi dan seluruh Pegawai PLN Group berkomitmen untuk:

**A. Bebas Diskriminasi**

1. Tidak melakukan pembedaan perlakuan, pengecualian, atau preferensi yang dibuat berdasarkan etnis, ras, kebangsaan, warna kulit, agama, jenis kelamin, usia, disabilitas atau karakteristik lainnya yang menyebabkan seseorang atau kelompok orang terdiskriminasi dalam aktivitas Perusahaan yang meliputi namun tidak terbatas pada rekrutmen dan seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, pengupahan dan pemberian manfaat, promosi/demosi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta dalam interaksi sosial di lingkungan kerja. (Ref: ILO *Convention No. 111 tentang Discrimination in Employment & Occupation*);
2. Setiap Pegawai, atasan Pegawai, dan pimpinan pada satuan kerja harus:
  - a. Mendukung tata kelola perusahaan yang beretika dan berkelanjutan dengan menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, dimana hal ini akan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif untuk staf laki-laki dan perempuan, serta meningkatkan kinerja PLN EPI sebagai penyedia energi primer;
  - b. Mengintegrasikan pertimbangan-pertimbangan gender dalam proses bisnis dan operasi yang dijalankan oleh perusahaan (*integrate gender considerations into the business processes and operations carried out by the company*); dan
  - c. Memberi kesempatan yang sama baik staf laki-laki maupun perempuan untuk terbuka dalam bekerja sama, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

**B. Bebas Kekerasan dan Pelecehan**

1. Tidak melakukan serangkaian perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima, atau ancaman, yang dapat terjadi sekali atau berkali-kali, dengan tujuan, atau mengakibatkan atau kemungkinan akan mengakibatkan kerugian fisik, psikologis, seksual atau ekonomi, termasuk di dalamnya kekerasan dan pelecehan berdasarkan gender yang tidak dikehendaki dalam bentuk fisik, verbal, non-verbal, visual, maupun emosional yang membuat seseorang merasa terintimidasi, terhina, tersinggung, direndahkan, atau dipermalukan. (Ref: ILO *Convention No. 190 tentang Violence & Harassment in The World of Work*);
2. Setiap Pegawai, atasan Pegawai, dan pimpinan pada satuan kerja harus memberikan perlindungan dan pencegahan atas Pelecehan Seksual di lingkungan PLN EPI

**Pelaporan, Sanksi dan Tanggungjawab:**

1. Seluruh Pegawai PLN EPI berkewajiban melaporkan tindakan diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan yang terjadi di lingkungan PLN EPI melalui jalur-jalur pelaporan yang telah disediakan;
2. Segala tindakan diskriminasi, kekerasan, dan pelecehan akan ditindaklanjuti dan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan Perusahaan yang berlaku;
3. Pihak-pihak yang wajib menaati dan melaksanakan kebijakan berperilaku saling menghargai di tempat kerja meliputi:
  - a. Direksi, Pemimpin Satuan Kerja, SEKPER dan Divisi sampai dengan Pegawai PLN EPI;
  - b. Anak Perusahaan PLN EPI;
  - c. Perusahaan Afiliasi;
  - d. Pihak ketiga (konsultan, IPP, *outsourcing*, mitra kerja, kontraktor, supplier dan lain - lain).

Paraf \_\_\_\_\_ 

4. Direktur Utama PT PLN Energi Primer Indonesia bertanggung jawab menjamin implementasi Kebijakan ini dan melakukan upaya perbaikan secara berkelanjutan.

**C. Turnover Pegawai**

1. Program Pengembangan Karir: Menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas dan terstruktur bagi karyawan, seperti pelatihan, kursus, atau program magang. Hal ini dapat membantu karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, sehingga mereka lebih cenderung bertahan dalam perusahaan.
2. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan: Memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Ini bisa termasuk fleksibilitas dalam jadwal kerja, kerja jarak jauh, atau kebijakan cuti yang fleksibel. Dengan memberikan perhatian pada kebutuhan individu, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover.
3. Pemberian Kompensasi dan Manfaat yang Kompetitif: Menawarkan paket kompensasi yang menarik, termasuk gaji yang kompetitif, bonus kinerja, tunjangan kesehatan, dan program kesejahteraan karyawan. Dengan memberikan kompensasi dan manfaat yang baik, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk tetap tinggal.
4. Budaya Perusahaan yang Positif: Membangun budaya perusahaan yang inklusif, kolaboratif, dan mendukung. Hal ini mencakup pengakuan atas pencapaian karyawan, mendengarkan masukan mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memotivasi.
5. Evaluasi dan Umpan Balik Teratur: Melakukan evaluasi kinerja dan memberikan umpan balik secara teratur kepada karyawan. Ini membantu karyawan untuk memahami harapan perusahaan terhadap mereka dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kinerja mereka.
6. Program Kepemimpinan yang Efektif: Mengembangkan kepemimpinan yang efektif di semua tingkatan organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat membantu membangun hubungan yang kuat antara manajemen dan karyawan, serta memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan.
7. Pengakuan dan Apresiasi: Mengakui dan menghargai kontribusi karyawan secara teratur. Ini bisa melalui penghargaan karyawan bulanan atau tahunan, atau pengakuan langsung dari manajer.

Selanjutnya, pimpinan PLN EPI berkomitmen untuk mensosialisasikan dan memastikan agar kebijakan ini dilaksanakan dan diikuti sepenuhnya oleh seluruh manajemen, pegawai, anak perusahaan, perusahaan afiliasi, dan mitra kerja di lingkungan PLN EPI.

Jakarta, 24 Oktober 2025

Direktur Utama

Rakhmad Dewanto

Paraf \_\_\_\_\_

**RESPECTFUL WORKPLACE POLICY**  
**Policy for A Workplace Free from Discrimination, Violence, Harassment, and Turnover**  
**PT PLN ENERGI PRIMER INDONESIA**

PT PLN Energi Primer Indonesia (PLN EPI) is committed to establish workplace that is free of discrimination, violence and harassment, to create more inclusive and productive working environment for Employees of PLN EPI in order to drive corporate sustainability. In order to realize that mission, Board of Directors and all Employees of PLN EPI are committed to:

**A. Free of Discrimination**

1. Do not perform any distinction, exclusion, or preference made on the basis of ethnicity, race, nationality, colour, religion, sex, age, disability, or other characteristics, which create discrimination of a person or a group in company's activities including but not limited to recruitment and selection, performance review, training and development, compensation and benefit, promotion/demotion, termination, and social interaction at the workplace. (Ref: ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Employment & Occupation);
2. Every employee, employee superior, and leaders at all levels of the organization must:
  - a. Support ethical and sustainable corporate governance by respecting everyone regardless of background, where this will improve a conducive work environment for male and female staff, as well as increase PLN EPI's performance as a provider of primary energy;
  - b. Integrate gender considerations into the business processes and operations carried out by the company;
  - c. Provide equal opportunities for both male and female staff to be open in working together, so that they can complete tasks of the highest quality.

**B. Free of Violence and Harassment**

1. Do not perform any unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment that is unwanted in form of physical, verbal, non-verbal, visual, and emotional which cause a person to be intimidated, insulted, offended, and humiliated. (Ref: ILO Convention No. 190 concerning Violence & Harassment in The World of Work) Every employee, employee supervisor, and leader in a work unit must provide protection and prevention of sexual harassment within the PLN EPI;
2. All Employees of PLN EPI is obliged to report any discrimination, violence, and harassment action that happen in their working environment.

**Reporting, Sanctions, and Responsibility**

1. All PLN EPI employees are obligated to report any incidents of discrimination, violence, or harassment through the designated reporting channels provided by the company;
2. All discrimination, violence, and harassment actions will be investigated and sanctioned accordingly based on Company's policy;
3. Parties who are obliged to obey and implement respectful workplace policy include:
  - a. Directors, Satuan, SEKPER, Division Leaders and all PLN EPI's Employees;
  - b. Subsidiaries;
  - c. Affiliated Companies;
  - d. Third parties (consultant, supplier, IPP, outsourcing, partners, contractors, suppliers and others);
4. The President Director of PT PLN Energi Primer Indonesia is responsible to ensure the implementation and continuous improvement of this policy.

Paraf \_\_\_\_\_ 

**C. Employee Turnover**

To minimize employee turnover and enhance employee engagement, PLN EPI implements the following initiatives:

1. **Career Development Programs:** Provide clear and structured career development opportunities, such as training, courses, and internship programs, to ensure employees feel valued and have opportunities for growth, increasing retention.
2. **Work-Life Balance:** Promote balance between work and personal life through flexible working hours, remote work options, and flexible leave policies to accommodate individual needs, thereby improving job satisfaction and retention.
3. **Competitive Compensation and Benefits:** Offer attractive compensation packages, including competitive salaries, performance bonuses, health benefits, and employee wellbeing programs to motivate employees to remain with the company.
4. **Positive Corporate Culture:** Build an inclusive, collaborative, and supportive company culture that recognizes employee achievements, values feedback, and creates a motivating and enjoyable work environment.
5. **Regular Evaluation and Feedback:** Conduct regular performance evaluations and provide feedback to help employees understand expectations and identify opportunities for improvement.
6. **Effective Leadership Programs:** Develop strong leadership capabilities at all organizational levels to foster positive relationships between management and employees, and to provide necessary direction and support.
7. **Recognition and Appreciation:** Regularly recognize and appreciate employee contributions through awards, recognition programs, or direct acknowledgment from supervisors.

The leadership of PT PLN Energi Primer Indonesia is committed to promoting and ensuring that this policy is fully implemented by all management, employees, subsidiaries, affiliated companies, and business partners across PLN EPI.

Jakarta, 24 Oktober 2025

President Director

Rakhmad Dewanto

Paraf \_\_\_\_\_