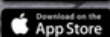
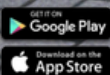


CODE OF CONDUCT

PEDOMAN PERILAKU PERUSAHAAN



**PERNYATAAN KOMITMEN
PEDOMAN PERILAKU PERUSAHAAN
(Code of Conduct)
PERUMDA AIR MINUM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA**

Pengelolaan perusahaan yang baik harus mengikuti peraturan perundangan yang berlaku, menjunjung tinggi nama dan nilai etika, integritas, kredibilitas serta kepercayaan. Nilai-nilai tersebut erat kaitannya dengan perilaku perusahaan dalam berinteraksi dengan para pemangku kepentingan. Kesadaran menjalankan etika yang baik akan meningkatkan dan memperkuat citra positif perusahaan.

Dewan Pengawas dan Direksi berkomitmen untuk mengesahkan dan mengimplementasikan Pedoman Perilaku Perusahaan (Code of Conduct) sebagai suatu standar perilaku yang wajib dijadikan pedoman oleh seluruh Insan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya dalam kegiatan operasional sehari-hari.

Surabaya, **03 MAR 2025**

PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA



Dr. Wawan Aries Widada, S.T., M.T.
Ketua Dewan Pengawas



Ir. Arief Nunu Cahyono, S.T.
Direktur Utama



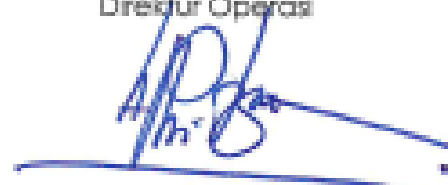
Rahadyan Herwandrosto, SH., PAI
Sekretaris



Ir. Nanang Widyatmoko, S.T.
Direktur Operasi



Prof. Dr. H. Heru Tjaraka, SE, MSi,
BKP, BAK, Ak. CA, CFR
Anggota



Agung Prihadhi, S.E., M. SI, PIA
Direktur Pelayanan



Achmad Prihadi, S.E., M. SI, AK, CA
Direktur Keuangan

PDAM Surya Sembada terapkan GCG untuk mendukung tata kelola serta mendorong kinerja perusahaan, GCG (*Good Corporate Governance*) atau Tata Kelola Perusahaan yang Baik Perumda Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya merupakan suatu rangkaian proses (kebijakan, peraturan, nilai-nilai budaya, visi, misi dan kebiasaan) yang bisa mempengaruhi tata kelola perusahaan.

Komitmen perusahaan untuk menerapkan standar tata kelola perusahaan sesuai dengan best practices dalam setiap kegiatan operasionalnya diharapkan akan mampu mendorong penciptaan nilai perusahaan (*value creation*) tidak hanya bagi Pemilik Perusahaan (*Shareholders*) saja tetapi juga para pemangku kepentingan lainnya (*Stakeholders*) serta mendorong kelangsungan usaha Perusahaan dalam jangka panjang (*sustainability*).

Tujuan penerapan GCG antara lain:

1. Memberdayakan fungsi dan kemandirian Organ Perusahaan sehingga pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Mendorong dan mendukung pengembangan, pengelolaan risiko Perusahaan secara lebih hati-hati (*prudent*), akuntabel, dan bertanggung jawab sejalan dengan prinsip-prinsip GCG;
3. Optimalisasi nilai Perusahaan bagi Pemilik Perusahaan dengan tetap memperhatikan pemangku kepentingan;
4. Mendorong pengelolaan Perusahaan secara profesional, efektif, efisien dan berbudaya demi tercapainya visi dan misi Perusahaan;
5. Mendorong Perusahaan melakukan *mekanisme check and balance* pada setiap fungsi dalam proses bisnis di tiap level maupun fungsi;
6. Meningkatkan citra Perusahaan secara nasional, yang berdampak pada peningkatan daya saing, kepercayaan pelanggan, mendorong arus investasi serta pertumbuhan ekonomi nasional yang berkesinambungan.

Untuk mewujudkan konsep dan penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) yang efektif dan efisien, ada lima prinsip yang di terapkan yakni, **TARIF**:

1. **Transparansi** (*Transparency*),
Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan;
2. **Akuntabilitas** (*Accountability*),
Kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban Organ Perusahaan sehingga pengelolaan Perusahaan berjalan secara efektif;
3. **Pertanggung jawaban** (*Responsibility*)
Kesesuaian pengelolaan Perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat;
4. **Independensi** (*Independency*),
Keadaan dimana Perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat;
5. **Kewajaran** (*Fairness*),
Keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak Pemangku Kepentingan (*Stakeholders*) yang timbul berdasarkan perjanjian maupun peraturan perundang-undangan.

PDAM Surya Sembada Kota Surabaya telah memiliki pedoman dan acuan Perusahaan dalam menetapkan kebijakan diseluruh proses dan aktivitas usaha sesuai dengan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian dan kewajaran.

BUDAYA PERUSAHAAN

H

HUMANIS

Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Memiliki sikap empati pada setiap orang. Membangun hubungan yang baik dengan setiap orang. Memberikan apresiasi atas kontribusi seseorang. Mengedepankan dan meindaklanjuti setiap keluhan serta saran dengan cepat dan tepat. Membangun lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

E

EFEKTIF - EFISIEN

Bertindak secara hemat, cermat dan tepat. Bekerja dengan perencanaan yang tepat, Menguasai prosedur kerja yang berlaku, Memanfaatkan sumber daya dengan tepat guna, Mengoptimalkan pengetahuan dan kompetensi diri, Melakukan evaluasi dan perbaikan proses kerja secara berkala.

B

BERADAB

Berperilaku sesuai dengan norma dan nilai-nilai yang berlaku. Membiasakan senyum, sapa dan salam, Bertutur kata dengan bahasa yang sopan dan santun, Membiasakan mengucapkan maaf, tolong, dan terima kasih, Berusaha menjaga kebersihan lingkungan dan tidak merusaknya, Menaati hukum dan peraturan yang berlaku dalam setiap situasi.

A

AKUNTABELI

Bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Menepati janji dan berkomitmen terhadap setiap keputusan yang dibuat, Dapat diandalkan dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, Menjaga kerahasiaan data, dokumen ataupun informasi penting organisasi, Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan, Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi dan melakukan langkah-langkah perbaikan. Transparan Keterbukaan pemberian

T

TRANSPARAN

Keterbukaan pemberian informasi secara berjenjang dan bertanggungjawab. Melakukan komunikasi yang efektif, Berbicara sesuai fakta dan bertindak jujur, Terbuka dalam memberi dan menerima masukan, Memberi kesempatan kepada semua pihak untuk berkontribusi, Mempermudah

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya selanjutnya disebut Perusahaan menyadari arti pentingnya implementasi GCG sebagai salah satu alat untuk meningkatkan nilai dan pertumbuhan bisnis jangka panjang secara berkesinambungan tidak hanya bagi Pemilik Modal Perusahaan namun juga bagi segenap stakeholders. Oleh karena itu, Perusahaan berkomitmen untuk mengimplementasikan GCG secara konsisten yang salah satunya dilakukan melalui penyusunan Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis Perusahaan (Code of Conduct).

Code of Conduct adalah sekumpulan komitmen yang terdiri dari etika kerja dan etika bisnis Pegawai yang disusun untuk mempengaruhi, membentuk, mengatur dan melakukan kesesuaian tingkah laku sehingga tercapai keluaran yang konsisten yang sesuai dengan budaya Perusahaan dalam mencapai visi dan misinya.

Code of Conduct berlaku untuk seluruh individu yang bertindak untuk dan atas nama Perusahaan, Pemerintah Kota Surabaya serta seluruh stakeholders atau mitra kerja yang melakukan transaksi bisnis dengan Perusahaan.

Landasan Penyusunan Code Of Conduct

Dalam menyusun COC Perusahaan dilandasi oleh sikap sebagai berikut :

1. Mengutamakan kepatuhan pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta memperhatikan norma-norma yang berlaku pada masyarakat dimana Perusahaan beroperasi.
2. Menghindari tindakan, perilaku ataupun perbuatan-perbuatan yang dapat menimbulkan konflik kepentingan serta selalu mengutamakan kepentingan Perusahaan di atas kepentingan pribadi, keluarga, kelompok ataupun golongan.
3. Menyadari bahwa Perusahaan dituntut untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan dinamika dan perkembangan pasar serta harapan dari para pemangku kepentingan (Stakeholders).
4. Mengutamakan keselamatan kerja dan kesehatan bagi pegawai dan masyarakat dimana Perusahaan beroperasi.
5. Menerapkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan keadilan dalam mengelola Perusahaan.

Tujuan Implementasi Code of Conduct

Code of Conduct ini disusun sebagai acuan berperilaku segenap pihak yang berhubungan dengan Perusahaan antara lain mencakup:

1. Pemerintah Kota Surabaya
Meningkatkan kepercayaan Pemerintah Kota Surabaya bahwa Perusahaan dikelola secara hati-hati, efisien, transparan, akuntabel dan fair untuk mencapai tingkat profitabilitas yang diharapkan dengan tetap memperhatikan pelayanan yang baik dan kepentingan Perusahaan.

2. Perusahaan

- Meningkatkan nilai Perusahaan dalam membangun hubungan dengan para stakeholders melalui kepastian dan perlindungan hak-haknya guna menciptakan reputasi positif bagi keberhasilan usaha dalam jangka panjang.
- Mendorong kegiatan operasional menjadi lebih efisien dan efektif mengingat hubungan dengan pegawai, mitra kerja, pelanggan, masyarakat, pemerintah dan stakeholders lainnya memiliki standar etika yang harus diperhatikan;

3. Pegawai

- Menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai dan budaya perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai secara menyeluruh.
- Menjadi pedoman tentang tingkah laku pegawai;

4. Stakeholders

Menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan dengan stakeholders sehingga mendorong reputasi Perusahaan sebagai perusahaan yang bertanggungjawab (good corporate citizen).

Tanggung Jawab Direksi

Dalam kepatuhan terhadap Code of Conduct, tanggung jawab Direksi meliputi:

1. Mencegah kemungkinan terjadinya pelanggaran terhadap Code of Conduct melalui upaya:
 - Melakukan identifikasi terjadinya pelanggaran dan melaporkan sesuai prosedur yang ditetapkan;
 - Memastikan bahwa risiko kemungkinan terjadinya pelanggaran dapat diidentifikasi secara dini dan sistematis;
 - Memastikan dilaksanakannya sosialisasi dan penerapan Code of Conduct.
2. Membangun dan menjaga budaya kepatuhan terhadap Code of Conduct melalui:
 - Memimpin upaya penegakan kepatuhan dan melakukan pengawasan secara teratur;
 - Menjadi teladan dalam bersikap maupun dalam bertindak sehari-hari sesuai ketentuan dan peraturan.
3. Menerapkan pengawasan melekat untuk memperkecil risiko kemungkinan terjadinya pelanggaran atas Code of Conduct;
4. Memastikan bahwa setiap pegawai Perusahaan mengerti bahwa ketaatan atas Code of Conduct merupakan komponen penting untuk mendukung pencapaian target kinerja;
5. Menciptakan sistem pengaduan atas kemungkinan terjadinya pelanggaran terhadap Code of Conduct yang sesuai untuk melindungi kerahasiaan pegawai yang melaporkan;
6. Menindaklanjuti laporan kemungkinan terjadinya pelanggaran atas Code of Conduct sesuai dengan ketentuan yang telah diatur;
7. Dalam mengevaluasi dan memberikan penghargaan pada pegawai perlu mempertimbangkan faktor kepatuhan terhadap Code of Conduct.

Tanggung Jawab Pegawai Perusahaan

Tanggung jawab pegawai terhadap Code of Conduct meliputi:

1. Mempelajari secara detil Code of Conduct yang terkait dengan pekerjaannya. Setiap pegawai Perusahaan harus memahami standar etika yang dituangkan dalam Code of Conduct ini;
2. Mematuhi dengan baik dan benar disertai penghayatan dan pengamalan Code of Conduct, serta nilai-nilai budaya Perusahaan;
3. Memahami prosedur pelaporan pelanggaran yang terjadi terkait Code of Conduct;
4. Melaporkan adanya pelanggaran terkait Code of Conduct kepada pihak yang telah ditunjuk oleh Direksi;
5. Bersedia untuk bekerjasama dalam proses investigasi jika terjadi kemungkinan pelanggaran terhadap Code of Conduct.

Melindungi Kepentingan Pegawai

Muatan Code of Conduct merupakan penjelasan tentang bagaimana Perusahaan sebagai suatu entitas bisnis bersikap, beretika dan bertindak dalam upaya menyeimbangkan kepentingan Perusahaan dengan kepentingan segenap stakeholders sesuai dengan prinsip-prinsip GCG dan nilai-nilai korporasi yang sehat dengan tetap menjaga profitabilitas Perusahaan.

Beberapa aspek kritical yang dipandang perlu diatur dalam Code of Conduct sebagai standar etika Perusahaan dalam berhubungan dengan stakeholders, baik internal maupun eksternal antara lain meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Pengelolaan Kepegawaian

Pegawai adalah setiap pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya, baik yang berstatus kontrak atau tetap, langsung dan tidak langsung, yang bekerja untuk Perusahaan.

Standar Etika

- Mentaati peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, termasuk di dalamnya peraturan yang mengatur kebebasan untuk berserikat, berkumpul, dan mengemukakan pendapat;
- Melakukan rekrutmen pegawai, secara adil tanpa memandang latar belakang agama/kepercayaan, ras/suku bangsa, hubungan pribadi (pertemanan dan kekerabatan), warna kulit, kewarganegaraan, jenis kelamin (termasuk kehamilan), atau karakteristik lain yang dilindungi oleh hukum;
- Menggunakan kriteria kemampuan, kualifikasi (seperti pendidikan, pengalaman, kompetensi dan lain-lain) dan kriteria lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai satu-satunya dasar bagi semua keputusan yang berkaitan dengan Pegawai Perusahaan dan pelamar kerja;
- Memahami hal-hal yang berkaitan dengan persyaratan dan kondisi pekerjaan, hubungan antar pegawai di seluruh tingkatan, dan berbagai masalah yang menyangkut pekerjaan;
- Mendorong para pegawai untuk mempraktikkan profesionalisme dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari seperti dinyatakan dalam Peraturan Perusahaan tentang Kepegawaian;
- Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja dan memberikan remunerasi serta manfaat yang kompetitif kepada pegawai sesuai dengan evaluasi kinerja;
- Memberikan peluang promosi atau peningkatan karir yang jelas kepada pegawai berdasarkan potensi, kompetensi, dan kinerja pegawai serta menghindari persaingan tidak sehat;
- Mekanisme pemberhentian pegawai dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Hal-hal yang dilarang

- a. Perilaku tidak profesional dan tidak disiplin;
- b. Melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan tentang Kepegawaian.

2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Pelestarian

Untuk memastikan kesejahteraan pegawai dan keberlanjutan lingkungan. Semua pegawai memiliki hak untuk merasa nyaman di tempat kerja dan merasa puas dengan lingkungan kerja mereka.

Standar Etika

- Mematuhi semua peraturan perundangan mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang berlaku, baik di tingkat daerah, maupun nasional;
- Menyediakan tempat kerja yang aman, bebas dari pengaruh alkohol dan obat-obatan terlarang yang berbahaya;
- Menciptakan dan menjaga lingkungan kerja dengan mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja;
- Mengantisipasi risiko-risiko yang berdampak pada kegiatan operasi;

- Menangani masalah pencemaran lingkungan yang terjadi secara efektif dan efisien dengan mengurangi limbah, emisi dan penggunaan Bahan Berbahaya dan Beracun (B3);
- Setiap Insan Perusahaan harus bersedia untuk melaksanakan pemeriksaan kesehatan, apabila dirasakan perlu oleh Perusahaan;
- Setiap Insan Perusahaan harus mengikuti sosialisasi mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja;
- Pegawai harus menggunakan sumber daya seperti air, energi, dan bahan baku dengan efisien untuk mengurangi dampak lingkungan;
- Limbah harus dikelola dengan benar, termasuk mendaur ulang bahan yang dapat didaur ulang dan membuang limbah berbahaya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- Praktik konservasi energi, seperti mematikan peralatan listrik saat tidak digunakan dan menggunakan perangkat hemat energi, harus diterapkan secara konsisten.

Hal-hal yang dilarang

- Kelalaian untuk mematuhi peraturan dan prosedur mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja;
- Tidak mengupayakan untuk mengurangi jumlah dan dampak dari Bahan Berbahaya dan Beracun (B3).
- Kegiatan atau kondisi-kondisi yang tidak aman.

3. Kesempatan yang Sama untuk Mendapatkan Pekerjaan dan Promosi

- Perusahaan menjunjung tinggi penegakan hukum dan peraturan Perusahaan dengan konsisten.
- Perusahaan menyatakan untuk memberikan peluang kerja yang sama.
- Kebijakan ini berlaku pada semua ketentuan, persyaratan dan hak-hak khusus kerja, termasuk kontrak kerja, masa percobaan, pelatihan, penempatan dan pengembangan, promosi, transfer, kompensasi, tunjangan, bantuan pendidikan, pemberhentian kerja dan pemanggilan kembali, program sosial dan rekreasi, pemutusan hubungan kerja, dan pensiun.
- Perusahaan akan memberikan Rencana Perlindungan Hak Minoritas kepada pegawai berdasarkan permohonan tertulis.

4. Kebijakan Kekerasan, pelecehan dan eksploitasi seksual

Setiap pegawai berhak atas lingkungan kerja yang bebas dari kekerasan, pelecehan dan eksploitasi seksual.

Standar Etika

- Memberikan kesempatan yang sama kepada setiap Insan Perusahaan, tanpa membedakan kelompok etnik, warna kulit, agama, jenis kelamin, usia, kecacatan, dan status perkawinan;
- Setiap Insan Perusahaan tidak melakukan ancaman fisik maupun non-fisik terhadap pegawai lain yang secara jujur dan terbuka melaporkan pelanggaran, termasuk terhadap pegawai lainnya yang bekerjasama dalam penyelidikan pelanggaran;
- Setiap Insan Perusahaan tidak melakukan tindakan yang menyinggung perasaan dengan motif diskriminasi terkait latar belakang suku, agama, dan ras;
- Setiap Insan Perusahaan tidak melakukan tindakan pelecehan secara fisik maupun non-fisik yang dapat diartikan penghinaan terhadap rekan kerjanya, atasan atau bawahannya;
- Setiap Insan Perusahaan tidak memanfaatkan posisi atau jabatan untuk memaksa dan memprovokasi rekan kerjanya, atasan atau bawahannya untuk kepentingan tertentu atau kepentingan lain yang diyakini dan dianggap akan dapat membahayakan Perusahaan;
- Setiap Insan Perusahaan tidak melakukan perbuatan yang mengganggu ketertiban dan menciptakan keresahan di lingkungan kerja.
- Zero Tolerance terhadap Kekerasan: Kekerasan dalam bentuk apa pun, termasuk kekerasan fisik, verbal, atau psikologis, tidak dapat diterima. Setiap tindakan kekerasan harus segera dilaporkan dan ditangani sesuai dengan prosedur yang berlaku

Hal-hal yang dilarang

- Menyinggung perasaan yang bermotif diskriminasi;
- Melakukan pemaksaan dan provokasi;
- Melakukan penghinaan di tempat kerja.
- Perilaku verbal atau tertulis
- Non verbal atau Perilaku visual
- Perilaku fisik seperti serangan, sentuhan, paksaan, menghambat gerakan normal atau setiap gangguan fisik terhadap pekerjaan;
- Ancaman dan permintaan untuk tunduk pada perilaku yang tidak terkait dengan pekerjaan atau melakukan aktivitas non pekerjaan



PERUMDA AIR MINUM
SURYA SEMBADA
KOTA SURABAYA

CIS

Customer Information System

CODE OF CONDUCT

