



Sumber Daya Manusia

People

ANTAM menyadari bahwa karyawan Kami adalah fondasi dasar dalam upaya menjalankan kegiatan bisnis secara keberlanjutan. Berangkat dari pemahaman tersebut, ANTAM berkomitmen untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan minim dari berbagai risiko kecelakaan kerja, sekaligus mendorong pertumbuhan dan pengembangan seluruh karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja terbaik bagi Perusahaan.

ANTAM recognizes that Our employees are the fundamental cornerstone in Our efforts to conduct sustainable business activities. With this understanding, ANTAM is committed to providing a safe work environment that is free from various risks of occupational accidents, while also promoting the growth and development of all employees, enabling them to achieve their highest potential and contribute their best performance to the Company.





Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) sebelum memasuki area operasi di Unit Bisnis Pertambangan Emas.
Use of Personal Protective Equipment (PPE) before entering the operating area in the Gold Mining Business Unit.



0,19

Frequency Rate **K3** pada
2022 untuk karyawan
dan kontraktor

OHS Incident Frequency
Rate in 2022 for
employees and
contractors



4,59

Severity Rate **K3** pada
2022 untuk karyawan
dan kontraktor

OHS Incident Severity
Rate in 2022 for
employees and
contractors



ZERO

Fatalities di seluruh
operasional untuk
karyawan dan
kontraktor

Fatalities at all operations
for employees and
contractors



100%

Karyawan ANTAM telah
mengikuti *medical check-up*
yang dilakukan dengan
standar protokol kesehatan

ANTAM employees have
attended medical check-up
that was carried out according
to standard health protocols

Kualitas dan kinerja karyawan akan menentukan bagaimana perusahaan mencapai berbagai tujuan bisnis secara berkelanjutan. Pemahaman tersebut yang menjadi dasar bagi ANTAM untuk senantiasa menjalankan komitmen untuk melakukan pengelolaan karyawan secara profesional, efektif, dan terukur demi menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, berkompeten, serta berintegritas. Pengelolaan SDM yang dilakukan ANTAM sendiri juga selaras dengan *Sustainability Pathway* MIND ID yang merupakan BUMN Holding Industri Pertambangan, khususnya pada fokus keberlanjutan *People*.

Pada pelaksanaan pilar *People*, ANTAM memberikan prioritas dalam dua aspek utama yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta pengelolaan SDM. Dengan mengutamakan keselamatan, kesejahteraan, dan kenyamanan karyawan, serta menciptakan SDM yang unggul, ANTAM menegaskan komitmen untuk menjalankan fokus keberlanjutan pada pilar *People*.

Bagi ANTAM, pengelolaan SDM yang baik akan menjadi investasi jangka panjang yang berdampak positif seluruh pemangku kepentingan. Untuk selanjutnya ANTAM akan terus melakukan peningkatan pengelolaan SDM serta penerapan sistem K3 yang baik untuk memastikan keberlanjutan bisnis dan kesejahteraan karyawan.

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Dalam menjalankan aktivitas bisnis di bidang pengelolaan sumber daya alam, ANTAM menjadikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai prioritas utama yang wajib diterapkan dalam setiap kegiatan operasional. Kami meyakini bahwa penerapan sistem K3 yang baik akan mendukung Perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan berkelanjutan. Selain itu, ANTAM juga menyadari tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap karyawan telah dibekali dengan pelatihan, pengetahuan, dan peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja secara aman dan efektif.

Sistem K3 yang dilakukan ANTAM sendiri bertujuan untuk mencapai *zero fatality* melalui implementasi berbagai standar pelaksanaan K3 yang berlaku. Komitmen ANTAM untuk mengutamakan aspek kesehatan dan keselamatan kerja, ditunjukkan melalui rangkaian kegiatan terkait seperti pelatihan K3, sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran K3, serta memastikan bahwa setiap karyawan dan kontraktor mematuhi prosedur keselamatan kerja. Secara berkala ANTAM juga terus memperbarui

The quality and performance of Our employees determine how the Company achieves various sustainable business goals. This understanding serves as the foundation for ANTAM's commitment to professionally, effectively, and measurably managing its employees to produce outstanding human resources that are competent and have integrity. ANTAM's human resources management is aligned with the Sustainability Pathway of MIND ID, which is the state-owned mining industry holding Company, specifically with a focus on People pillar.

In the implementation of People pillar's, ANTAM prioritizes two main aspects of Occupational Health and Safety (OHS) and HR management. By prioritizing employee safety, health, and well-being, and creating a skilled workforce, ANTAM reaffirms its commitment to sustainability with a focus on the People pillar.

For ANTAM, effective human resource management is a long-term investment with positive impacts for all stakeholders. Moving forward, ANTAM is committed to continuously improving Our human resource management and implementing strong occupational health and safety (OHS) systems to ensure business sustainability and the well-being of Our employees.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

In carrying out business activities in the natural resource management sector, ANTAM makes Occupational Health and Safety (OHS) a top priority that must be implemented in every operational activity. We believe that the implementation of good OHS systems will support the Company in creating a positive, productive, and sustainable work environment. In addition, ANTAM also recognizes its responsibility to ensure that every employee is equipped with the necessary training, knowledge, and equipment to work safely and effectively. This commitment is essential to achieving Our sustainability goals and fulfilling Our obligations to all stakeholders.

ANTAM's OHS System aims to achieve zero fatality through the implementation of various applicable OHS implementation standards. ANTAM commitment to prioritize the aspect of occupational health and safety is demonstrated through a number of related activities, including OHS training, socialization to raise OHS awareness, and ensuring that every employee and contractor complies with work safety procedures, ANTAM's commitment to putting occupational health and safety aspects first is made

berbagai program terkait aspek K3 serta memastikan Perusahaan senantiasa mematuhi berbagai peraturan dan standar yang berlaku.

Bagi ANTAM, pelaksanaan sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dapat mendukung Perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal sekaligus menghasilkan manfaat positif bagi karyawan, kontraktor, serta masyarakat luas secara berkelanjutan.

Sistem Manajemen K3

Sebagai Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, ANTAM memahami bahwa Keselamatan Pertambangan merupakan aspek penting yang senantiasa harus dijalankan dengan baik untuk memastikan kelancaran kegiatan operasional. ANTAM senantiasa mematuhi standar keselamatan pertambangan untuk melindungi karyawan agar mampu melaksanakan aktivitas kerja dengan selamat dan sehat serta menjamin dan melindungi operasional tambang yang aman, efisien, dan produktif. [GRI 3-3]

ANTAM juga menyadari bahwa kegiatan dan aktivitas kerja di bidang pertambangan memiliki risiko tinggi sehingga dibutuhkan perhatian yang serius dalam pengelolaan K3. Oleh karena itu, Perusahaan melaksanakan sistem manajemen K3 secara menyeluruh dan terus ditingkatkan guna meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya keselamatan kerja dan meminimalkan risiko kecelakaan. Melalui upaya tersebut, ANTAM berharap dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja, menjaga keselamatan karyawan, serta mewujudkan *zero fatality* dalam pelaksanaan K3. [OJK F.21][GRI 3-3]

Secara rutin dan berkala, ANTAM melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap program K3 yang dijalankan, serta melakukan pengembangan secara terus menerus terhadap praktik-praktik keselamatan terbaik dalam industri pertambangan. [GRI 3-3]

Dalam pelaksanaannya, ANTAM melaksanakan praktik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Keselamatan Operasi (KO) pertambangan dengan mengacu pada Kebijakan Manajemen No.923.K/09/DAT/2017 tentang Kebijakan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan (SMKP). Kebijakan ini juga merupakan bentuk kepatuhan terhadap regulasi keselamatan pertambangan yang dikeluarkan oleh Kementerian ESDM, yakni Peraturan Menteri nomor 38 tahun 2014 mengenai Penerapan SMKP Mineral dan Batubara. Selain itu, ANTAM juga mengacu ke standar internasional ISO 45000. [GRI 403-1]

clear. Periodically, ANTAM also keeps updating various OHS-related programs and makes sure the business always complies with all relevant laws and standards.

For ANTAM, the implementation of a good occupational health and safety system can support the Company in achieving optimal performance while also generating positive benefits for employees, contractors, and the wider community in a sustainable manner.

OHS Management System

As a Company engaged in the mining sector, ANTAM understands that mining safety is an important aspect that must always be carried out properly to ensure the smooth running of operational activities. ANTAM always adheres to mining safety standards to protect employees so that they are able to carry out work activities safely and healthily and guarantee and protect safe, efficient, and productive mine operations. [GRI 3-3]

ANTAM recognizes that activities and work activities in the mining sector can have a high risk, so significant attention is needed in managing OHS. Therefore, the Company implements an OHS management system thoroughly and continues to improve it in order to increase employee awareness about the importance of work safety and minimize the risk of accidents. Through these efforts, ANTAM hopes to minimize the risk of work accidents, maintain employee safety, and achieve zero fatalities in the implementation of OHS. [OJK F.21][GRI 3-3]

ANTAM routinely monitors and evaluates the OHS program being implemented on a periodic basis as well as continuously develops the best safety practices in the mining industry. [GRI 3-3]

ANTAM carries out Occupational Safety and Health (OHS) practices and Mining Operational Safety (KO) in accordance with Management Policy No.923.K/09/DAT/2017 concerning the Mining Safety Management System (SMKP) Policy. This policy is also compliance with mining safety regulations issued by the Ministry of Energy and Mineral Resources, namely Ministerial Regulation number 38 of 2014 concerning the Application of SMKP Mineral and Coal. In addition, ANTAM also refers to the international standard ISO 45000. [GRI 403-1]

Implementasi SMKP diaudit secara berkala dengan melaksanakan audit internal SMKP Minerba oleh Auditor SMKP yang telah mendapatkan registrasi dari Kepala Inspektur Tambang (KaIT) sesuai peraturan perundang-undangan. Hal tersebut dilakukan guna memastikan bahwa SMKP berjalan dengan baik dan memenuhi standar keselamatan yang berlaku.

SMKP implementation is audited periodically by carrying out an internal audit of SMKP Mineral and Coal (SMKP Minerba) by the SMKP auditor, who has obtained registration from the Head of Mine Inspector (KaIT) in accordance with statutory regulations. This is done to ensure that the SMKP runs properly and meets applicable safety standards.

Keselamatan Kerja Occupational Safety	<ul style="list-style-type: none"> Manajemen risiko Program keselamatan kerja Pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja Administrasi keselamatan kerja Manajemen keadaan darurat Inspeksi dan audit keselamatan kerja Pencegahan dan penyelidikan 	<ul style="list-style-type: none"> Risk management Occupational safety program Occupational safety training and education Occupational safety administration Emergency management Occupational safety inspections and audits Prevention and investigation
Kesehatan Kerja Occupational Health	<ul style="list-style-type: none"> Program kesehatan kerja Pemeriksaan kesehatan pekerja Pencegahan penyakit akibat kerja Diagnosis dan pemeriksaan penyakit akibat kerja Hygiene dan sanitasi Pengelolaan makanan, minuman, dan gizi kerja Ergonomi 	<ul style="list-style-type: none"> Occupational health program Worker health checks Prevention of occupational diseases Diagnosis and examination of occupational diseases Hygiene and sanitation Management of occupational food, drink, and nutrition Ergonomics
Lingkungan Kerja Work Environment	<ul style="list-style-type: none"> Pengendalian debu Pengendalian kebisingan Pengendalian getaran Pencahayaan Kualitas udara kerja (kuantitas dan kualitas) Pengendalian radiasi House keeping Sistem manajemen K3 	<ul style="list-style-type: none"> Dust control Noise control Vibration control Lighting Quality and quantity of working air Radiation control Housekeeping OSH management system
Ruang Lingkup Keselamatan Operasi Pertambangan Mining Operation Safety Scope	<ul style="list-style-type: none"> Kelayakan sarana, prasarana dan instalasi peralatan pertambangan Pemenuhan standarisasi instalasi Kompetensi tenaga teknik Evaluasi laporan hasil kajian 	<ul style="list-style-type: none"> Feasibility of facilities, infrastructure, and installation of mining equipment Fulfillment of installation standards Competency of technical personnel Evaluation of the study results report

Pengawasan terhadap Keselamatan Operasi (KO) juga dilakukan untuk memastikan bahwa pengelolaan dan fasilitas yang digunakan memenuhi standar keselamatan yang berlaku. Dalam hal ini, pengawasan K3 dan KO Pertambangan dilakukan melalui berbagai bentuk tindakan, seperti:

1. Pengawasan Administratif
 - Laporan kecelakaan dan kejadian berbahaya (format IIII;XI)
 - Peralatan (dokumen untuk perizinan)
 - Persetujuan (dokumen kajian, tinggi jenjang, ventilasi, penyanggaan, dan lain-lain)
 - Laporan pelaksanaan program K3 (Triwulan)
 - Laporan internal audit SMKP
 - Rencana Kerja (RKAB)
 - Pengecekan dan tindak lanjut buku tambang
2. Pengawasan Operasional/Lapangan
 - Inspeksi keselamatan pertambangan baik menggunakan aplikasi SUPERSAFE maupun yang sifatnya *safety patrol*
 - Inspeksi dilaksanakan oleh Inspektur Tambang (IT) dengan berkoordinasi dengan pengawas pusat dan daerah berdasarkan prosedur tetap dan KTT diposisikan sebagai mitra. Contoh objek yang diinspeksi antara lain

Operational Safety (KO) supervision is also performed to ensure that the management and facilities used comply with applicable safety standards. In this case, OHS supervision and Mining Operational safety are carried out in a variety of actions, including:

1. Administrative Supervision
 - Accident and hazardous incident reports (format IIII;XI)
 - Equipment (documents for permit)
 - Approval (study documents, benching, ventilation, supporting method, etc.)
 - OHS program implementation report (Quarterly)
 - SMKP internal audit report
 - Work Plan (RKAB)
 - Checking and following up on mine books
2. Operational/Field Supervision
 - Mining safety inspections using the SUPERSAFE application as well as safety patrols
 - Inspections are carried out by Mine Inspectors (IT) in coordination with central and regional supervisors based on standard procedures, and the Head of Mine Engineer (KTT) is positioned as a partner. Examples of inspected

area penambangan, haul road, perbengkelan, pabrik, pengolahan, fasilitas, dan instalasi lainnya

- Pemeriksaan/penyelidikan kecelakaan
 - Pemeriksaan/penyelidikan kejadian berbahaya
 - Pengujian kelayakan sarana dan peralatan
 - Pengujian kondisi lingkungan kerja
 - Pengujian kelayakan peralatan, sarana, dan instalasi
 - Investigasi insiden yang melalui prosedur penanganan insiden kecelakaan kerja di ANTAM yang disusun secara terstruktur dan sistematis, dimana mencakup tahapan-tahapan: identifikasi dan evaluasi kecelakaan, penanganan darurat, investigasi dan analisis kecelakaan, pelaporan dan dokumentasi, tindak lanjut dan perbaikan, dan evaluasi kinerja dan pencegahan.
3. Pengawasan, pemantauan dan kampanye protokol COVID-19
- Pelaksanaan *testing, tracing* dan *treatment*
 - Penyediaan vaksinasi COVID-19

Identifikasi Bahaya dan Risiko K3 [GRI 403-2]

ANTAM berkomitmen kuat untuk memastikan dan menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas operasional demi menjaga keberlangsungan operasional tambang yang aman dan berkelanjutan.

Sebagai upaya untuk mengidentifikasi dan mengelola bahaya dan risiko K3, ANTAM telah mengimplementasikan sistem manajemen risiko secara ketat dan berkelanjutan. Identifikasi bahaya dan risiko K3 dilakukan melalui berbagai metode seperti *Hazard Identification Risk Assessment and Determining Control* (HIRADC) dan *Hazard and Operability Study* (HAZOPS). Proses identifikasi ini dilakukan oleh tim internal ANTAM dibawah koordinasi Kepala Teknik Tambang dan Divisi OHSE di masing-masing Unit Bisnis. ANTAM memastikan personil yang melakukan proses tersebut telah tersertifikasi sebagai ahli K3 umum dan mengikuti pelatihan dan sertifikasi-sertifikasi lain yang diperlukan untuk memastikan kualitas dari identifikasi. Dari hasil identifikasi ini, ANTAM kemudian menentukan langkah-langkah pengendalian risiko yang diperlukan guna memastikan keselamatan karyawan dan kelangsungan operasional tambang. Langkah-langkah dan program terkait SMKP di seluruh area operasional ANTAM senantiasa dievaluasi sesuai

objects include mining areas, haul roads, workshops, factories, processing, facilities, and other installations.

- Inspection/investigation of accidents
 - Inspection/investigation of hazardous incidents
 - Feasibility testing on facilities and equipment
 - Examination of working environment conditions
 - Examination on the feasibility of equipment, facilities and installations
 - Incident investigation have structured and systematic procedures for handling incidents of work accident at ANTAM, which includes the stages of: accident identification and evaluation, emergency management, accident investigation and analysis, reporting and documentation, follow-up and improvement, and performance evaluation and prevention.
3. COVID-19 supervision, monitoring and campaign
- Implementation of testing, tracing and treatment
 - Provision of COVID-19 vaccinations

OHS Hazard and Risk Identification [GRI 403-2]

ANTAM is strongly committed to ensuring and guaranteeing the safety and health of employees in carrying out work and operational activities in order to maintain a safe and sustainable mine operation.

As an effort to identify and manage OHS hazards and risks, ANTAM has implemented a risk management system in a strict and sustainable manner. OHS hazard and risk identification is carried out through various methods such as *Hazard Identification Risk Assessment and Determining Control* (HIRADC) and *Hazard and Operability Study* (HAZOPS). The identification process is carried out by ANTAM's internal team under the coordination of the Head of Mining Engineering and the OHSE Division in each Business Unit. ANTAM ensures that the personnel carrying out the process are qualified as general OHS experts and have attended the necessary training and other certifications needed to ensure the quality of identification. Based on the results of this identification, ANTAM determines the necessary risk control measures to ensure employee safety and continuity of mine operations. Initiatives and programs related to SMKP in all ANTAM operational areas are constantly evaluated according to the P-D-C-A (Plan Do Check Action) principle to ensure that

dengan kaidah P-D-C-A (*Plan Do Check Action*) untuk memastikan siklus *continous improvement* dalam aspek K3 berjalan dengan efektif.

the continuous improvement cycle in OHS aspects runs effectively.

Unit Bisnis Business Unit	Jenis Pekerjaan dengan Risiko Tinggi Types of Work with High Risk	Mitigasi dan Kontrol Hierarki (GRI 403-7) Hierarchical Mitigation and Control (GRI 403-7)
UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	Pekerjaan peleburan pada pabrik feronikel Smelting work at the ferronickel plant	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko tinggi pada proses pekerjaan peleburan pabrik feronikel. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang aman. Memberikan pelatihan bagi seluruh pekerja yang bekerja di area pabrik pengolahan. Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada pekerjaan panas (<i>heat protective</i>). Identifying hazards and controlling high risk in the smelting work process at the ferronickel plant Carry out work according to safe work procedures. Provide training for all workers working in the processing plant area. Using Personal heat Protective Equipment in hot working environment
	Pekerjaan penambangan dan pengangkutan ore nikel Nickel ore mining and transporting work	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko pada proses pekerjaan penambangan dan pengangkutan ore. Pengawasan intensif kepada kontraktor yang melaksanakan penambangan. Memberikan pelatihan K3 bagi pegawai dan kontraktor yang melakukan pekerjaan penambangan. Melakukan pertemuan rutin kepada Penanggung Jawab Operasional (PJO). Identifying hazards and controlling risk in the mining work process and ore transportation. Intensive supervision of contractors carrying out mining. Providing OHS training for employees and contractors who carry out mining work. Conduct regular meetings with the Operational Person In Charge (PJO).
	Pekerjaan pembangkit listrik PLTU dan PLTD Steam Powerplant (PLTU) and Diesel Powerplant (PLTD) works	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko pekerjaan di area pembangkit listrik PLTU dan PLTD. Memberikan pelatihan kepada seluruh pekerja terkait dengan bahaya bekerja di PLTU dan PLTD. Menerapkan prosedur <i>Lock Out & Tag Out</i> (LOTO) pada pekerjaan di PLTU dan PLTD. Melakukan uji kelayakan <i>boiler</i> setiap tahunnya. Identifying hazards and controlling risk in the Steam Powerplant (PLTU) and Diesel Powerplant (PLTD) work areas. Provide training to all workers regarding the hazards of working at Steam Powerplant (PLTU) and Diesel Powerplant (PLTD). Implement <i>Lock Out & Tag Out</i> (LOTO) procedures for work at Steam Powerplant (PLTU) and Diesel Powerplant (PLTD). Conduct boiler feasibility tests every year.
	Pekerjaan pemuatan Feronikel di dermaga Ferronickel loading work at the dock	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pekerjaan di pemuatan feronikel di dermaga. Memberikan pelatihan dan sertifikasi operator <i>crane</i> yang melakukan pengangkatan dan pemuatan feronikel menggunakan <i>fix crane</i> di dermaga. Melakukan pengawasan kepada pekerja yang bekerja di area dermaga termasuk mitra kerja. Identifying hazards and risks in the ferronickel loading work at the dock. Provide training and certification for crane operators who lift and load ferronickel using fixed cranes at the dock. Supervise workers working in the dock area including work partners.
	Pembongkaran BBM (IDO/MFO) Fuel (IDO/MFO) Unloading	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko pekerjaan pembongkaran BBM di area dermaga. Menyiapkan peralatan dan perlengkapan tanggap darurat tumpahan BBM di laut seperti <i>oil boom</i> dan lain-lain. Melakukan pengawasan yang ekstra pada saat melakukan pembongkaran BBM di area dermaga. Memberikan pelatihan/induksi kepada setiap kru kapal yang akan melakukan pembongkaran BBM. Identifying hazards and controlling risks in the fuel unloading work at the dock area. Prepare emergency response tools and equipment for fuel spills at the sea, such as oil booms and others. Conduct extra supervision during unloading fuel in the dock area. Provide training/induction to each ship's crew who will unload fuel.

Unit Bisnis Business Unit	Jenis Pekerjaan dengan Risiko Tinggi Types of Work with High Risk	Mitigasi dan Kontrol Hierarki (GRI 403-7) Hierarchical Mitigation and Control (GRI 403-7)
UBP Nikel Maluku Utara North Maluku Nickel Mining Business Unit	Pekerjaan operasional pengangkutan bijih nikel ke tongkang Operational work of transporting nickel ore to barges	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko pada pekerjaan operasional pengangkutan bijih nikel ke tongkang. Memastikan <i>ramp door</i> yang terpasang sudah stabil sbelum dilakukan pemuatan nikel di atas tongkang. Melakukan pengawasan dan komunikasi antara operator <i>dumptruck</i> dan kru tongkang pada saat naik dan turun dari tongkang. Memberikan pelatihan keselamatan pertambangan terkait dengan keselamatan di area dermaga pada pekerja. Identifying hazard and controlling risk in the operational work of transporting nickel ore to barges. Ensure that the installed ramp door is stable prior loading nickel onto the barge. Supervise and communicate between the dumptruck operator and the barge crew when loading and unloading from the barge. Provide mining safety training related to safety in the dock area for workers.
	Transportasi karyawan menggunakan <i>speedboat</i> Transportation of employees by speedboat	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan identifikasi bahaya dan pengendalian risiko pada kegiatan transportasi karyawan menggunakan <i>speedboat</i>. Memberikan pelatihan/induksi kepada seluruh pekerja yang akan melakukan penyeberangan menggunakan <i>speedboat</i>. Menyediakan pelampung pada seluruh pkerja yang melakukan penyeberangan menggunakan <i>speedboat</i>. Melakukan manifest pekerja yang melakukan penyeberangan menggunakan <i>speedboat</i>. Identifying hazards and controlling risks in employee transportation activities using speedboats. Provide training/induction to all workers who will cross using a speedboat. Provide lifebuoy for all workers crossing using speedboats. Make a manifest for workers who cross using speedboats.
	Pekerjaan pengangkatan material menggunakan <i>crane</i> Material lifting work using a crane	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan identifikasi risiko dan pengendalian risiko pekerjaan pengangkatan menggunakan <i>crane</i>. Memberikan pelatihan/Sertifikat Izin Operasi (SIO) kepada operator yang mengoperasikan <i>crane</i> sesuai dengan kelas SIO <i>crane</i> tersebut. Memasang rambu-rambu informasi setiap adanya kegiatan pengangkatan menggunakan <i>crane</i>. Identifying and controlling risk in the lifting work using a crane. Provide training/Operation Permit Certificate (SIO) to operators who operate cranes in accordance with the crane SIO class. Installing information signs whenever there is a lifting activity using a crane.
	Pekerjaan di ketinggian pada kegiatan konstruksi Pabrik Feronikel Work at height on Feronickel Factory construction activities	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan induksi dan pelatihan kepda pekerja yang akan melakukan pekerjaan diatas ketinggian. Membuat izin kerja khusus (<i>high permit</i>) bekerja di ketinggian bagi seluruh pekerja yang akan melakukan pekrjaan di atas ketinggian. Melengkapi APD dengan <i>safety body harness</i>. Menyiapkan/<i>standby</i> tim <i>emergency response</i> pada kegiatan bekerja di ketinggian untuk menjaga jika terjadi keadaan darurat. Provide induction and training to workers who will do work at heights. Make special work permits to work at heights for all workers who will work at heights. Equip Personal Protective Equipment with a safety body harness. Prepare a standby team for emergency response when working at height to safeguard in case of emergency.
	Pekerjaan pembangunan PLTD Diesel Powerplant (PLTD) Construction Work	<ul style="list-style-type: none"> melakukan identifikasi bahaya dan pengendalin risiko pada pekerjaan pembangunan PLTD. Membuat kajian risiko dari setiap aktivitas pekerjaan. Memberikan pelatihan keselamatan pertambangan pada semua pekerja yang bekerja dalam pembangunan PLTD. Menunjuk Penanggung Jawab Operasi (PJO) bagi mitra kerja yang melakukan pembangunan PLTD. Melakukan pengawasan rutin seluruh aktivitas di area pembangunan PLTD. Identifying hazards and controlling risk in the Diesel Powerplant (PLTD) construction work. Making a risk assessment of each work activity. Providing mining safety training to all workers working in the Diesel Powerplant construction. Appointing a Person in Charge of Operations (PJO) for partners who carry out Diesel Powerplant (PLTD) construction. Carry out routine supervision of all activities in the Diesel Powerplant (PLTD) construction area.

Unit Bisnis Business Unit	Jenis Pekerjaan dengan Risiko Tinggi Types of Work with High Risk	Mitigasi dan Kontrol Hierarki [GRI 403-7] Hierarchical Mitigation and Control [GRI 403-7]
	Pembuatan pembangunan jalan tambang Mine Road Construction	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan identifikasi dan pengendalian risiko pada pekerjaan pembuatan jalan tambang. Membuat kajian <i>engineering</i> terkait dengan dimensi jalan, <i>grade</i> jalan, dan kemampuan teknis dari alat angkut. Melakukan pengawasan rutin pada kegiatan pembuatan jalan tambang. Memberikan pelatihan kepada seluruh pekerja yang bekerja pada pembuatan jalan tambang terkait dengan aspek keselamatan pertambangan. Identifying and controlling risks in the mine road construction work. Make engineering studies related to road dimensions, road grade, and the technical capabilities of the conveyance. Carry out routine supervision on mine road construction activities. Provide training to all workers working on mine road construction related to mining safety aspects.
UBP Emas Gold Mining Business Unit	<p>Pekerjaan operasional tambang bawah tanah Underground mining operational activity</p> <hr/> <p>Pekerjaan operasional pengolahan emas Operational Work of Gold Processing</p> <hr/> <p>Pekerjaan operasional <i>maintenance</i> Operational Work of Maintenance</p> <hr/> <p>Pekerjaan operasional quality control Operational Work of Quality Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> Menghilangkan risiko ambruk <i>tunnel</i> dengan melakukan prosedur penyanggaan sesuai kelas batuan & melakukan pemantauan pergerakan batuan setiap hari. Eliminate the risk of tunnel collapse by carrying out supporting procedures according to rock class and monitoring rock movement on a daily basis. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> Mengeliminasi risiko terpapar gas beracun dengan pengaturan sistem ventilasi & pengukuran kualitas udara secara periodik. Eliminate the risk of exposure to toxic gases by periodically adjusting the ventilation system and measuring the air quality. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> Mengeliminasi risiko tersengat listrik dengan menerapkan <i>log out & tag out</i>. Eliminate the risk of electric shock by applying log out and tag out. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> Menggunakan APD sesuai dengan <i>hazard</i>. Using Personal Protective Equipment in accordance with the hazard. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> Mengurangi risiko terpapar bahan kimia dengan pengaturan jaringan ventilasi dan menggunakan alat pelindung pernafasan. Reducing the risk of chemical exposure by adjusting the ventilation network and using respiratory protection. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> Mengurangi risiko terpapar suhu tinggi di area peleburan dengan menggunakan pakaian <i>hot work</i>. Reducing the risk of exposure to high temperatures in the smelting area by using hot work suit <hr/> <ul style="list-style-type: none"> Mengurangi risiko jatuh dari ketinggian dengan memasang <i>grating plate</i> pada platform dan <i>hand rail</i> di setiap konstruksi ketinggian. Reducing the risk of falling from heights by installing grating plates on platforms and hand rails at each construction height. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> Memasang rambu-rambu kewaspadaan keselamatan pertambangan pada area-area yang berisiko tinggi. Installing mining safety warning signs in high risk areas <hr/> <ul style="list-style-type: none"> Mengeliminasi risiko terjepit anggota badan saat pembongkaran & pemasangan alat atau <i>sparepart</i> dengan menggunakan alat bantu atau perkakas bengkel lainnya. Eliminate the risk of wedged body parts when disassembling and installing tools or spare parts by using support tools or other workshop equipment. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> Mengeliminasi risiko tersengat listrik dengan menerapkan sistem <i>log out tag out</i> dan <i>danger tag</i>. Eliminate the risk of electric shock by implementing a log out, tag out, and danger tag system. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> Menyiapkan area khusus perbaikan (pemasangan/pembongkaran) alat berat/suku cadang untuk mengeliminasi risiko tertimpa/kejatuhan benda. Prepare a special area for the repair (installation/disassembly) of heavy equipment/spare parts to eliminate the risk of being struck down by falling objects. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> Mengeliminasi risiko tertimpa saat sedang pemantauan kondisi tunnel dengan pemasangan sistem penyanggaan sesuai dengan kelas batuan. Eliminate the risk of being struck down when monitoring tunnel conditions by installing support systems according to rock class.

Unit Bisnis Business Unit	Jenis Pekerjaan dengan Risiko Tinggi Types of Work with High Risk	Mitigasi dan Kontrol Hierarki (GRI 403-7) Hierarchical Mitigation and Control (GRI 403-7)
UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	Peleburan (dore/kristal perak/emas) Smelting (dore/silver crystal/gold)	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. Meningkatkan pemahaman dan pelatihan atau <i>refresh</i> untuk seluruh pekerja tambang. Menggunakan APD untuk pekerjaan panas. Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. Improve understanding and training, or refresh all mine workers. Using Personal Heat Protective Equipment for hot working environment.
	Pengambilan kristal perak & emas dari bak sel perak & emas (panen) Extraction of silver and gold crystals from silver and gold cell tubs (harvest)	<ul style="list-style-type: none"> Desain <i>engineering</i> untuk mempermudah pengambilan dengan menggunakan sistem buka tutup <i>Valve</i>. Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. Meningkatkan pendidikan dan pelatihan dan/atau refresh kepada seluruh pekerja tambang. Menggunakan APD untuk pekerjaan panas. Engineering design to facilitate extraction by using a valve open and close system. Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. Increase education and training and/or refresh all mine workers. Using Personal Heat Protective Equipment for hot working environment.
	Penggantian tabung klorin Chlorine Tube Replacement	<ul style="list-style-type: none"> Desain <i>engineering</i> dengan sistem <i>interlock</i> instalasi gas klorin dan <i>scrubber</i>. Pemasangan alarm kebocoran gas klorin. Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. Meningkatkan pendidikan dan pelatihan dan/atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja tambang. Menggunakan APD untuk pekerjaan panas. Engineering design with chlorine gas installation interlock system and scrubber. Installing a chlorine gas leak alarm. Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. Increase education and training and/or refresh all mine workers. Using Personal Heat Protective Equipment for hot working environment.
	Proses <i>chlorination</i> Chlorination Process	<ul style="list-style-type: none"> Desain <i>engineering</i> dengan sistem <i>interlock</i> instalasi gas klorin dan <i>scrubber</i>. Pemasangan alarm kebocoran gas klorin. Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. Meningkatkan pendidikan dan pelatihan dan/atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja tambang. Menggunakan APD untuk pekerjaan panas. Engineering design with chlorine gas installation interlock system and scrubber. Installing a chlorine gas leak alarm. Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. Increase education and training and/or refresh all mine workers. Using Personal Heat Protective Equipment for hot working environment.
	Pengepresan <i>coin/gold bar</i> Coins/Gold Bars Pressing	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan <i>engineering</i> design pemasangan sensor tekanan (bar) dan kaca <i>acrylic</i> untuk mencegah terpentalnya ring matriks pada tekanan berlebih dan sensor <i>stopper</i> gagal bekerja. Mengidentifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. Meningkatkan pendidikan dan pelatihan dan/atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja tambang. Engineering design for the installation of pressure sensors (bars) and acrylic glass to prevent the matrix ring from bouncing off when the pressure is too high and the sensor stopper fails to work Identifying hazards and risks in all work areas and assessing and implementing risk controls. Increase education and training and/or refresh all mine workers.

Unit Bisnis Business Unit	Jenis Pekerjaan dengan Risiko Tinggi Types of Work with High Risk	Mitigasi dan Kontrol Hierarki [GRI 403-7] Hierarchical Mitigation and Control [GRI 403-7]
	Penggilasan dan pemotongan plat emas Gold Plate Grinding and Cutting	<ul style="list-style-type: none"> • Desain <i>engineering</i> pemasangan <i>stopper</i> dan memasukkan bahan dengan alat bantu. • Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. • Meningkatkan pemahaman dan pelatihan atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja tambang. • Engineering design for the installation of stoppers and material insertion with tools. • Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. • Improve understanding and training, or refresh all mine workers.
	Pengkangkutan limbah cair - <i>spent</i> elektrolit Transportation of Liquid Waste - Spent Electrolyte	<ul style="list-style-type: none"> • Desain <i>engineering</i> dengan menggunakan pompa khusus penyedot limbah. • Melakukan pemilihan vendor yang sesuai dengan ketentuan dan kriteria jenis limbah dan wadah pengangkutan. • Menggunakan APD sesuai <i>hazard</i>. • Engineering design using a special waste suction pump. • Conduct vendor selection in accordance with the provisions and criteria for types of waste and transport containers. • Using Personal Protective Equipment according to the hazard.
UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	Pengkangkutan material <i>top soil</i> , <i>overburden</i> dan <i>material ore</i> Transportation of Top Soil Materials, Overburden and Ore Materials	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Maintenance</i> jalan tambang pembuatan rambu lalu lintas tambang, pembuatan standar parameter masuk area tambang, <i>safety induction</i>, pelatihan operator. • Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Instruksi Kerja (IK) pengoperasian alat, IK pemeliharaan jalan tambang, IK pemasangan rambu. • Penggunaan APD standar masuk tambang. • Mining road maintenance, construction of mining traffic signs and making standard parameters for entering the mine area, safety induction, and operator training. • Standard Operating Procedures (SOP) and Work Instructions (IK) for the operation of equipment, mining road maintenance work instruction IK, sign installation work instruction IK. • Use of standard Personal Protective Equipment to enter the mine.
	Bekerja di atas ketinggian >1,75 meter seperti pekerjaan sipil/konstruksi Work above the height of >1.75 meters such as civil/construction work	<ul style="list-style-type: none"> • Pembuatan <i>handrail</i> pada area ketinggian. • Standar parameter izin kerja khusus ketinggian. • IK bekerja pada ketinggian. • Penggunaan <i>full body harness</i>. • Construction of handrails in high areas. • Specific altitude work permits standard parameters. • Work instructions for working at height. • Use of a full-body harness.
	Pekerjaan pencucian bauksit di <i>washing plant</i> (Kebisingan >85 dB) Bauxite washing work at washing plant (Noise >85 dB)	<ul style="list-style-type: none"> • Pemasangan rambu kebisingan, dan rambu penggunaan <i>earmuff/earplug</i>. • Pengukuran kebisingan secara berkala <i>earmuff/earplug</i>. • Installation of noise signs and signs for the use of earmuffs/earplugs. • Periodic noise measurements.
	Pekerjaan pencucian bauksit di <i>washing plant</i> (bekerja dekat tromol/ benda berputar) Bauxite washing work at washing plant (working near drums/rotating objects)	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian <i>cover/guard</i> pada peralatan yang berputar. • Pemasangan rambu bahaya terjepit pada area peralatan berputar. • IK pengoperasian alat yang berputar. • Penggunaan APD sesuai <i>hazard</i> (helm, reflektor, kacamata dan sepatu <i>safety</i>). • Provision of cover/guard on rotating equipment. • Installation of pinch hazard signs in the rotating equipment area. • Work instructions for rotating tool operation • Use of Personal Protective Equipment according to the hazard (helmets, reflectors, goggles, and safety shoes).
	Pengoperasian peralatan panas (mesin las, <i>cutting torch</i>) Operation of hot equipment (welding machine, cutting torch)	<ul style="list-style-type: none"> • Pemasangan rambu bahaya panas. • IK pengoperasian alat. • Penggunaan APD pekerjaan panas seperti <i>heat resistant gloves</i>, <i>welding gloves</i>, <i>apron/jacket</i> las, topeng las. • Installation of heat hazard signs. • Work instructions for tool operation. • Use of Personal Heat Protective Equipment for hot work, such as heat-resistant gloves, welding gloves, a welding apron/jacket, and a welding mask.

Unit Bisnis Business Unit	Jenis Pekerjaan dengan Risiko Tinggi Types of Work with High Risk	Mitigasi dan Kontrol Hierarki (GRI 403-7) Hierarchical Mitigation and Control (GRI 403-7)
	<p>Pengoperasian mesin potong (girinda) Operation of the cutting machine (grinder)</p> <p>Persiapan dan pemuatan material ore ke tongkang Preparation and loading of ore materials onto barges</p>	<ul style="list-style-type: none"> • IK pengoperasian alat. • Penggunaan APD anti potong seperti <i>cut resistant gloves</i>. • Work instructions for tool operation. • Use of anti-cutting Personal Protective Equipment, such as cut-resistant gloves. • Pemeliharaan jalan masuk ke dalam tongkang, pemasangan patok dan pembatas <i>rampdoor</i>. • Pemasangan rambu penggunaan pelampung di jetty, pemasangan lampu lalin di jalur masuk <i>rampdoor</i>. • IK pemuatan ore ke dalam tongkang. • Penggunaan APD sesuai <i>hazard</i> dan pelampung untuk pengawas dan <i>checker</i>. • Maintenance of access to the barge, installation of ramp door stakes, and barriers. • Installation of signs for the use of lifebuoys at the jetty, installation of traffic lights at the entrance to the ramp door. • Work instructions for ore loading onto barges. • Use of Personal Protective Equipment according to hazards and lifebuoys for supervisors and checkers.
Unit Geomin & Technology Development Geomin & Technology Development Unit	<p>Pekerjaan pengangkutan/ perpindahan alat bor dengan risiko pekerja terjatuh di tebing The work of transporting/moving drill tools with the risk of workers falling on a cliff</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. • Meningkatkan pendidikan dan pelatihan dan/atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja Bor • <i>Review</i> secara rutin prosedur/instruksi kerja <i>moving</i> mesin/alat bor. • Menggunakan APD sesuai <i>hazard</i>. • Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. • Increase education and training and/or refresh all drill workers. • Regular review of drilling machines/tool moving procedures/work instructions. • Using Personal Protective Equipment according to the hazards
	<p>Eksplorasi regional dengan risiko tersesat/ hilang di hutan dan serangan binatang buas maupun hewan berbisa Regional exploration with the risk of getting lost in the forest and attacks by wild and venomous animals</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. • Meningkatkan pemahaman, pelatihan dan <i>refresh</i> kepada seluruh tenaga kerja terkait penanganan dan pertolongan pertama jika digigit hewan buas. • Menggunakan APD sesuai <i>hazard</i>. • Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. • Increase understanding, training, and refreshment for all workers regarding handling and first aid if they get bitten by a wild animal. • Using Personal Protective Equipment according to the hazards
	<p>Pekerjaan pengukuran menggunakan <i>elektro logging</i> (radioaktif) Measurement work using electro logging (radioactive)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan pengukuran menggunakan <i>elektro logging</i> (radioaktif) sudah dilakukan eliminasi/dihilangkan digantikan dengan menggunakan pakai arus listrik buat <i>resistivity</i>, gelombang radio untuk georadar, gelombang elektromagnetik untuk CSAMT (Controlled Source, Audio, Frequency, Magnetotellurics). • Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. • Meningkatkan pendidikan dan pelatihan dan/atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja pengukuran. • Menggunakan APD sesuai standar. • Measurement work using electro-logging (radioactivity) has been eliminated/removed and replaced by using electric currents for resistivity, radio waves for georadars, and electromagnetic waves for CSAMT (Controlled Source, Audio, Frequency, Magnetotellurics). • Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. • Increase education and training and/or refresh all measurement workers. • Using standard Personal Protective Equipment.
	<p>Bahaya terjepit alat bor pada pekerjaan pengeboran The danger of being wedged in the drill bit during drilling work</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desain <i>engineering</i> dengan sistem <i>guarding</i>. • Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko. • Meningkatkan pendidikan dan pelatihan dan/atau <i>refresh</i> kepada seluruh pekerja bor. • <i>Review</i> secara rutin prosedur/instruksi kerja <i>moving</i> mesin/alat bor. • Menggunakan APD sesuai standar. • Engineering design with guarding system. • Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls. • Increase education and training and/or refresh all drill workers. • Regular review of drilling machine/tool moving procedures/work instructions. • Using standard Personal Protective Equipment.

Kontribusi ERG ANTAM dalam Bantuan Kemanusiaan dan Tanggap Bencana Alam di Cianjur

Contribution of ANTAM's ERG to Humanitarian Aid and Natural Disaster Response in Cianjur



Untuk membantu percepatan penanganan bencana gempa bumi di Cianjur, Jawa Barat pada November 2022, ANTAM mengirimkan *Emergency Response Group* (ERG) dengan kompetensi *rescuer* dan medis serta melaksanakan aktivitas *trauma healing* dan menyalurkan sejumlah bantuan berupa sembako dan obat-obatan. Atas kontribusi dan sinergi dengan berbagai perusahaan dibawah koordinasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM Siaga Bencana) dan Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN Peduli), ANTAM mendapatkan penghargaan dari Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara.

In order to help accelerate the response to the November 2022 earthquake in Cianjur, West Java, ANTAM dispatched an Emergency Response Group (ERG) with rescuer and medical expertise, performed trauma healing activities, and distributed a variety of aids in the form of basic food and medicines. ANTAM received an award from the Directorate General of Minerals and Coal for its contribution and synergy with various companies under the coordination of the Ministry of Energy and Mineral Resources (ESDM Disaster Preparedness) and the Ministry of State-Owned Enterprises SOEs Care.

Layanan Kesehatan Kerja [GRI 403-3] [GRI 403-6]

Salah satu bentuk komitmen ANTAM untuk menjaga kesehatan karyawan demi memastikan keberlangsungan operasional tambang yang berkelanjutan, diwujudkan melalui penyediaan layanan kesehatan kerja berupa klinik yang terdapat di setiap wilayah operasional. Total terdapat 65 dokter dan 217 tenaga kesehatan yang bersiaga di seluruh klinik untuk melakukan pertolongan pertama maupun perawatan bagi karyawan yang sakit.

Occupational Health Services [GRI 403-3] [GRI 403-6]

One manifestation of ANTAM's commitment to maintaining employee health in order to ensure the continuity of sustainable mining operations is the provision of occupational health services through clinics located in each operational area. In all clinics, 65 doctors and 217 health workers are standby to provide first aid and care to sick employees.

ANTAM juga memiliki Rumah Sakit Antam Medika (RSAM) di Jakarta dan di Pomalaa, Sulawesi Tenggara untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan melengkapi fasilitas medis demi memenuhi kebutuhan kesehatan karyawan dan pensiunan Perusahaan. Fasilitas-fasilitas kesehatan tersebut disediakan kepada seluruh karyawan ANTAM secara gratis.

ANTAM also operates Antam Medika Hospital (RSAM) in Jakarta and Pomalaa, Southeast Sulawesi, to improve service quality and provide comprehensive medical facilities to Company employees and retirees. These health facilities are provided to all ANTAM employees for free.



65 Dokter dan 217 Tenaga Kesehatan 65 Doctors and 217 Health Workers

Bersiaga di seluruh klinik operasional ANTAM untuk memberikan pertolongan pertama maupun perawatan untuk karyawan.

Are ready throughout ANTAM's operational clinics to provide first aid and treatment for employees.



4.805 orang | People

Total karyawan, keluarga dan kerabat karyawan yang telah divaksin **booster** pertama COVID-19.

Total number of employees, their families, and relatives who have received the first booster vaccine for COVID-19.

Partisipasi dan Komunikasi K3

[GRI 403-4]

ANTAM membentuk Komite Keselamatan Pertambangan yang khusus bertanggung jawab dalam mengelola sistem keselamatan pertambangan. Komite ini terdiri dari manajemen, pekerja yang melakukan pengawasan dan evaluasi, tenaga kerja kontraktor atau mitra kerja, serta tamu yang bekerja di area operasional. Satuan kerja keselamatan pertambangan juga dibentuk dengan Kepala Teknik Tambang sebagai General Manager.

Selain itu, ANTAM juga memiliki Forum Komunikasi K3 yang menyediakan pelatihan dan sosialisasi terkait sistem, cara kerja, dan peraturan keselamatan pertambangan untuk seluruh lingkungan kerja. Dengan demikian, ANTAM berharap dapat mendorong partisipasi aktif para pekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat secara keseluruhan.

Pada tahun 2022, ANTAM memiliki 269 orang yang bergabung dalam anggota komite keselamatan pertambangan di unit bisnis atau sebanyak 9,97% dari total pegawai seluruh unit bisnis. Komite ini melakukan rapat koordinasi minimal 1 bulan sekali.

OSH Participation and Communication

[GRI 403-4]

ANTAM formed a Mining Safety Committee, which is specifically responsible for managing the mining safety system. This committee consists of management, workers who carry out monitoring and evaluation, contractor or work partner workers, and guests who work in operational areas. A mining safety work unit was also formed with the Head of Mine Engineering as General Manager.

In addition, ANTAM also has an OHS Communication Forum, which provides training and socialization regarding systems, work methods, and mining safety regulations for the entire work environment. Therefore, ANTAM hopes to encourage the active participation of workers in creating an overall safe and healthy work environment.

In 2022, ANTAM had 269 people join the mining safety committee as members in business units, or as much as 9.97% of the total employees of all business units. This committee conducts coordination meetings at least once a month.

Topik Keselamatan dan Kesehatan Kerja persyaratan GRI-Standard Topic of GRI-Standard requirements for Occupational Health and Safety	Uraian dalam PKB Description in the Collective Labor Agreement (PKB)
Alat Pelindung Diri Personal Protective Equipment	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis, kualitas dan jumlah alat pelindung diri (APD) yang dibutuhkan untuk keselamatan dan kesehatan kerja disesuaikan dengan kondisi dan jenis pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. 2. Apabila tidak dilengkapi dengan APD sesuai dengan standar K3LP Perusahaan, pegawai dapat mengajukan keberatan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. 3. Pakaian serta APD untuk keselamatan dan kesehatan kerja yang telah disediakan oleh Perusahaan wajib dikenakan setiap pegawai selama melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kondisi dan lokasi kerja. <ol style="list-style-type: none"> 1. The type, quality, and quantity of personal protective equipment (PPE) needed for occupational safety and health are adjusted to the conditions and type of work in accordance with applicable regulations. 2. If not equipped with Personal Protective Equipment according to the Company's K3LP standards, employees can submit objections to carrying out a job. 3. Clothing and Personal Protective Equipment for occupational safety and health that has been provided by the Company must be worn by every employee while carrying out work according to the conditions and work location.
Komite Bersama K3 OHS Joint Committee	Pengelola Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Pertambangan (K3LP) Perusahaan diwadhahi oleh ketentuan Direksi atau pejabat yang berwenang melalui Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Pertambangan (P2K3LP). Management of Occupational Health and Safety and Mining Environment (K3LP) of the Company is accommodated by the provisions of the Board of Directors or authorized officials through the Committee for Occupational Safety and Health and Mining Environment (P2K3LP).
Partisipasi Perwakilan Pekerja dalam Pelaksanaan Inspeksi, Audit K3, dan Investigasi Peristiwa Kecelakaan Kerja Participation of Worker Representatives in the Implementation of Inspections, OHS Audits, and Work Accident Investigations	Perusahaan dan setiap pegawai menyadari sepenuhnya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah kewajiban dan tanggung jawab bersama. The Company and every employee are fully aware that occupational safety and health are a collective obligation and responsibility.
Pendidikan dan Pelatihan K3 OHS Education and Training	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai berkewajiban untuk menaati peraturan K3 yang telah ditetapkan dengan cara mengikuti program pelatihan, penyuluhan dan sosialisasi mengenai cara kerja, peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan Perusahaan. 2. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan pelatihan, penyuluhan, dan sosialisasi mengenai cara kerja, peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan Perusahaan. <ol style="list-style-type: none"> 1. Employees are obliged to comply with OHS regulations that have been established by participating in training, counseling, and socialization programs regarding work methods and occupational safety and health regulations that have been determined by the Company. 2. The Company is obliged to provide training, counseling, and socialization regarding work methods, occupational safety and health regulations that have been determined by the Company.
Mekanisme Keluhan Complaint Mechanism	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apabila terjadi keluhan kesah akibat adanya kekurangan terhadap hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan keadaan ketenagakerjaan, serta perlakuan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, pegawai yang bersangkutan berhak mengajukan keluhannya dengan cara mengisi formulir keluhan kesah. 2. Setiap atasan wajib memberikan perhatian penuh atas keluhan kesah pegawai yang menjadi bawahannya dan berusaha menyelesaikannya secara tuntas sesuai dengan ketentuan pada Perusahaan. 3. Penyelesaian keluhan kesah dilakukan secara berjenjang melalui Atasan Pegawai, Serikat Pekerja Pegawai (PERPANTAM), Mekanisme Bipartit. <ol style="list-style-type: none"> 1. In the event there is a complaint occurs due to dissatisfaction with work relations, work conditions, and employment conditions, as well as treatment that is not in accordance with applicable regulations, the employee concerned has the right to file a complaint by filling out a complaint form. 2. Every superior is obliged to pay full attention to the complaints of employees who are subordinates and try to resolve them thoroughly in accordance with the provisions of the Company. 3. Settlement of complaints is carried out in stages through the Employee Superiors, Employee Workers Union (PERPANTAM), and Bipartite Mechanism.
Hak untuk Menolak Pekerjaan Berbahaya The Right to Refuse Dangerous Work	Pegawai dapat menolak untuk bekerja pada kondisi kerja yang tidak aman, kecuali pekerjaannya untuk mengatasi kondisi tersebut dengan prosedur yang ditetapkan oleh pejabat berwenang. [GRI 403-2] Employees may refuse to work in unsafe working conditions unless their work is to overcome these conditions with procedures determined by the authorized official.
Inspeksi Berkala Periodic Inspection	Perusahaan wajib melakukan monitoring secara intensif terhadap pegawai yang bekerja dengan paparan risiko tinggi. The Company is required to carry out intensive monitoring of employees who work with high risk exposure.

Jumlah Anggota Komite Keselamatan ANTAM [GRI 403-4] Number of ANTAM Safety Committee Members [GRI 403-4]

	2020	2021	2022
Jumlah Anggota Komite K3 Number of OHS Committee Members	238	242	269
<i>OHS Committee Total Member</i>			
Persentase dari Total Pegawai Percentage from Employee's Total	10	10	9,97

Pelatihan K3 [GRI 403-5]

Dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan terkait keselamatan pertambangan, ANTAM mengikutsertakan seluruh karyawan Perusahaan beserta karyawan kontraktor. Pelatihan ini meliputi pendidikan dan aspek keselamatan pertambangan untuk pekerja baru, pekerjaan baru, dan penyegaran (*refreshment*) minimal satu kali dalam setahun di area operasional ANTAM. Unit Learning & Development bertanggung jawab untuk melaksanakan pelatihan dan pendidikan yang sifatnya wajib sesuai dengan peraturan perundangan, serta pengembangan dan kebutuhan tambahan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja di wilayah operasi ANTAM.

Pada 2022, ANTAM telah memberikan pelatihan spesifik terkait K3, meliputi:

- Diklat dan Sertifikasi Pengawas Operasional Pratama, Madya, dan Utama (POP, POM, POU)
- Diklat Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan
- Diklat Auditor Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan dan terdaftar oleh Kepala Inspektur Tambang (KaIT)
- Diklat dan Sertifikasi Ahli K3 Umum dan lain-lain

Peningkatan Kualitas Kesehatan

[OJK F.21][GRI 403-6]

Untuk memastikan tingkat kesadaran kesehatan yang baik di kalangan karyawan, berbagai program kegiatan kesehatan kerja dijalankan oleh ANTAM. Tujuan dari pelaksanaan kegiatan tersebut adalah untuk meningkatkan kualitas kesehatan dan pencegahan penyakit akibat kerja sebagai salah satu aspek penting dalam upaya Perusahaan mewujudkan kegiatan operasional yang berkelanjutan.

Melalui kegiatan-kegiatan seperti itu, karyawan diharapkan mampu menjalankan budaya pola hidup sehat, memperoleh pengetahuan yang lebih dalam mengenai risiko-risiko kesehatan dan keselamatan kerja yang terkait dengan aktivitas kerja mereka, serta memahami betapa pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Berbagai program kegiatan kesehatan kerja tersebut antara lain:

OHS Training [GRI 403-5]

In carrying out education and training related to mining safety, ANTAM involves all Company employees and contractor employees. This training covers education and aspects of mining safety for new workers, new jobs, and refreshments at least once a year in ANTAM's operational areas. The Learning and Development Unit is responsible for carrying out mandatory training and education in accordance with laws and regulations, as well as development and additional requirements to increase the knowledge and skills of the workforce in ANTAM's operational areas.

In 2022, ANTAM provided specific training related to OHS, including:

- Training and Certification of Junior, Intermediate, and Senior Operational Supervisors (POP, POM, and POU)
- Training for Mining Safety Management System Implementation
- Training for the Mining Safety Management System Auditor and registration by the Head of Mine Inspector (KaIT)
- Training and Certification of General OHS Experts and others

Health Quality Improvement

[OJK F.21][GRI 403-6]

ANTAM carried out various occupational health activity programs in order to ensure a good level of health awareness among employees. The purpose of implementing these activities is to improve the quality of health and prevent occupational diseases as an important aspect of the Company's efforts to realize sustainable operational activities.

Through such activities, employees are expected to be able to carry out a healthy lifestyle culture, gain deeper knowledge about occupational health and safety risks associated with their work activities, and understand how important it is to maintain occupational health and safety. The various occupational health activity programs include:

1. Kegiatan olahraga rutin pada setiap hari Jumat di seluruh operasional ANTAM yang dikenal dengan Jumat PIONEER.
 2. Melakukan sosialisasi budaya hidup sehat melalui sistem e-mail yang dilakukan setiap hari Senin. Kegiatan ini ditujukan ke setiap pegawai secara personal di antaranya:
 - Perilaku sehat saat bekerja baik di kantor ataupun di lapangan
 - Asupan makanan sehat
 - Asupan air putih
 - Pengetahuan tentang nutrisi dan vitamin
 - Bahaya merokok bagi kesehatan
 - Pengelolaan stres
 3. Melakukan sosialisasi pencegahan terhadap risiko dan bahaya lingkungan kerja yang dilakukan oleh dokter Perusahaan sesuai dengan *Health Risk Assessment* (HRA) di masing-masing unit/unit bisnis Perusahaan. **[GRI 403-3]**
 4. Melakukan sosialisasi kesehatan kerja setiap 4 bulan atau sesuai kebutuhan yang berdasar pada hasil MCU secara menyeluruh atau isu-isu yang berkembang di lingkungan eksternal.
1. Regular sports activities every Friday throughout ANTAM's operations, which are known as PIONEER Fridays.
 2. Conduct socialization of healthy living culture through the e-mail system which is conducted every Monday. This activity is addressed to each employee personally including:
 - Healthy behavior when working either in the office or in the field
 - Healthy food intake
 - Intake of water
 - Knowledge of nutrition and vitamins
 - The dangers of smoking for health
 - Stress management
 3. Socialization of prevention of work environment risks and hazards carried out by Company doctors in accordance with the Health Risk Assessment (HRA) in each of the Company's business units. **[GRI 403-3]**
 4. Occupational health socialization every 4 months or as needed based on overall MCU results or issues developing in the external environment.



Kegiatan operasional bawah tanah di Unit Bisnis Pertambangan Emas, Jawa Barat.
Underground operations at the Gold Mining Business Unit, West Java.

Pastikan Kesehatan Karyawan, ANTAM Konsisten Sediakan Layanan dan Promosikan Kesehatan Berdasarkan Hasil MCU Berkala [GRI 403-3]

Ensuring the Health of Employees, ANTAM Consistently Provides Services and Promotes Health based on Periodic MCU Results [GRI 403-3]



Layanan kesehatan kerja merupakan bagian penting dari upaya ANTAM dalam menjaga kesejahteraan pekerja dan mencegah terjadinya risiko kesehatan akibat kerja. Layanan ini berfungsi untuk mengidentifikasi bahaya dan risiko kesehatan, memberikan pemeriksaan kesehatan secara berkala (*Medical Check Up - MCU*), memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta memfasilitasi akses seluruh pekerja terhadap layanan kesehatan.

ANTAM memastikan kualitas layanan kesehatan kerja melalui penggunaan teknologi terbaru, fasilitas yang memadai, dan tenaga medis yang berkualitas dan berpengalaman. Para tenaga medis tersebut diwajibkan untuk menjalani pelatihan yang terus-menerus guna meningkatkan kualitas layanan kesehatan dan dalam memberikan pemeriksaan kesehatan secara berkala, baik itu pemeriksaan kesehatan umum maupun pemeriksaan khusus yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Pemeriksaan kesehatan tersebut dilakukan secara teratur guna memantau kesehatan pekerja dan mencegah terjadinya risiko kesehatan akibat kerja.

Occupational health services are an important part of ANTAM's efforts to maintain employee welfare and prevent occupational health risks. This service functions to identify health hazards and risks, provide regular medical check-ups (MCU), provide training and skills development, and facilitate access to health services for all workers.

ANTAM ensures the quality of occupational health services through the use of the latest technology, adequate facilities, and qualified and experienced medical personnel. These medical personnel are required to undergo continuous training to improve the quality of health services and to provide periodic health checks, both general health checks and special checks related to the work being performed. These health checks are carried out regularly to monitor the health of workers and prevent occupational health risks.

Hasil *Medical Check-Up* (MCU) berkala karyawan ANTAM digunakan untuk menyusun action plan dalam rangka meningkatkan program-program kesehatan yang ada di Perusahaan. Dengan adanya *action plan* ini, ANTAM dapat memastikan program kesehatan bagi karyawan ANTAM sesuai dengan kebutuhan mereka. ANTAM juga memfasilitasi akses pekerja terhadap layanan kesehatan dengan menyediakan berbagai fasilitas kesehatan seperti klinik Perusahaan, apotek, dan tenaga medis yang siap membantu karyawan dalam mengatasi berbagai masalah kesehatan. ANTAM juga secara rutin mengadakan program-program kesehatan seperti vaksinasi dan kampanye kesehatan untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya menjaga kesehatan.

Dengan komitmen yang kuat terhadap kesehatan karyawan, ANTAM tidak hanya memastikan kesejahteraan karyawan, namun juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

The results of ANTAM's employees' periodic Medical Check-Up (MCU) are used to develop action plans in order to improve existing health programs in the Company. With this action plan, ANTAM can ensure that the health program for ANTAM employees is appropriate to their needs. ANTAM also facilitates employees' access to health services by providing various health facilities such as Company clinics, pharmacies and medical personnel who are ready to assist employees in dealing with various health problems. ANTAM also regularly holds health programs such as vaccinations and health campaigns to increase employee awareness of the importance of maintaining health.

With a strong commitment to employee health, ANTAM not only ensures employee welfare, but also creates a healthy and productive work environment.

Fatigue Management

Fatigue Management

Fatigue Management telah dilaksanakan di seluruh unit ANTAM dengan berbagai bentuk implementasi sejak tahun 2019. Pengelolaan kelelahan bagi karyawan ini meliputi tiga pemantauan mulai dari fisik, psikologis hingga mental. Program ini dilakukan dengan berbagai sosialisasi dari dokter melalui webinar, pemeriksaan kelelahan menggunakan alat yaitu *reaction timer*, serta *safety culture assessment* yang dapat menjangkau seluruh level karyawan, disamping penerapan *safety talk* dan *health talk*.

Upaya pengelolaan keletihan ini juga melibatkan pasangan dari pegawai ANTAM, yaitu Persatuan Wanita Aneka Tambang (PWAT) dengan edukasi mengenai *fatigue*, istirahat dan tidur yang berkualitas. Tindak lanjut terhadap program ini *Employee Assessment Program* yang efektif dilaksanakan pada tahun 2023 kepada seluruh Insan ANTAM. Mengingat pada masa tersebut merupakan masa pasca pandemi yang memicu *pandemic fatigue*, sehingga diadakan seminar psikologi.

Since 2019, fatigue management has been carried out in all ANTAM units in various forms of implementation. Employee fatigue management includes three types of monitoring, ranging from physical to psychological to mental. This program includes various socialization from doctors via webinars, fatigue checks using a tool, namely a reaction timer, and a safety culture assessment that can reach all levels of employees, in addition to the application of safety talk and health talk.

This fatigue management effort also included ANTAM employee partners, specifically the Aneka Tambang Women's Association (PWAT), who provided education about fatigue, quality rest, and sleep. As a follow-up to this program, an effective Employee Assessment Program for all ANTAM employee will be implemented in 2023. A psychology seminar was held because this was a post-pandemic period that caused pandemic fatigue.

Tingkatkan Kesadaran Budaya K3, ANTAM Laksanakan TOT Kepada Lebih dari 12.000 Kontraktor

Increasing OHS Cultural Awareness, ANTAM Conducts TOT for More than 12,000 Contractors

ANTAM berupaya untuk memastikan aspek K3 telah menjadi budaya dan kesadaran setiap insan Perusahaan. Salah satu bentuk nyata komitmen tersebut, ANTAM menyelenggarakan pelatihan *Training of Trainer (TOT) Occupational Health* yang bersertifikasi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Kegiatan yang merupakan bagian dari program ANTAM Safety Resilience ini menjadi bagian strategis dalam produktivitas pertumbuhan korporasi yang sehat.

Kegiatan yang dilaksanakan pada tanggal 19-25 September 2022 tersebut merupakan bagian dari pelaksanaan praktik *Environmental, Social, and Governance (ESG)* Perusahaan, terutama dalam kaitannya dengan aspek tata kelola. Melalui pelaksanaan TOT *Occupational Health*, ANTAM bertujuan untuk meningkatkan mutu operasi perusahaan dan kunci penting dalam pelaksanaan operasional perusahaan yang produktif, terutama pada kegiatan pertambangan yang memiliki risiko tinggi, termasuk dalam aspek K3.

Pada pelaksanaannya, TOT *Occupational Health* dijalankan dengan melibatkan lebih dari 12.000 kontraktor termasuk para kontraktor lokal. Selanjutnya dari total 13 *site* yang dimiliki ANTAM, terpilih 48 orang "*Champion*" yang mendapatkan training secara detail hingga bersertifikat BNSP. Secara total sebanyak 3.488 karyawan ANTAM termasuk kontraktor telah mendapatkan materi terkait TOT *Occupational Health* dan diharapkan menjadi "*agent of change*" dan "*trainer champion*" di lokasi kerja masing-masing sehingga nantinya seluruh pekerja dapat memahami praktik pelaksanaan K3 yang baik.

ANTAM strives to ensure that OHS aspects have become part of the culture and awareness of every member of the Company. As a manifestation of this commitment, ANTAM organizes Occupational Health Training of Trainers (TOT) which is certified by the National Professional Certification Agency (BNSP). This activity, which is part of the ANTAM Safety Resilience program, is a strategic part of the productivity of healthy corporate growth.

The activities carried out on September 19–25, 2022, are part of the implementation of the Company's Environmental, Social and Governance (ESG) practices, especially in relation to aspects of governance. Through the implementation of TOT Occupational Health, ANTAM aims to improve the quality of the Company's operations and is an important key to implementing productive Company operations, especially in high-risk mining activities, including in the OHS aspect.

TOT Occupational Health involved over 12,000 contractors, including local contractors, in its implementation. Furthermore, 48 "Champions" were chosen from a total of 13 ANTAM sites to receive detailed training to become BNSP certified. In total, 3,488 ANTAM employee including contractors have received TOT Occupational Health materials and are expected to become "agents of change" and "trainer champions" at their respective work sites so that all workers can understand good OHS implementation practices in the future.

Mitigasi Dampak-dampak K3 [GRI 403-7]

Sebagai Perusahaan yang menjalankan kegiatan bisnis yang bergerak di bidang pertambangan, ANTAM menyadari pentingnya mitigasi atas berbagai risiko dan dampak K3 yang mungkin terjadi. Untuk mengurangi kemungkinan terjadinya risiko tersebut, ANTAM menjalankan berbagai upaya pencegahan yang dilakukan dengan tujuan untuk memastikan kesehatan dan keselamatan pekerja serta masyarakat sekitar wilayah operasional Perusahaan.

Mitigation of OSH Impacts [GRI 403-7]

As a Company that carries out business activities in the mining sector, ANTAM realizes the importance of mitigating various OHS risks and impacts that may occur. In order to reduce the possibility of this risk occurring, ANTAM carries out various preventive measures aimed at ensuring the health and safety of workers and the community around the Company's operational areas.

Berbagai tindak mitigasi tersebut termasuk:

1. Melakukan identifikasi bahaya dan risiko pada seluruh area kerja serta menilai dan melakukan pengendalian risiko
2. Meningkatkan pendidikan dan pelatihan dan/atau refresh kepada seluruh pekerja tambang
3. Meningkatkan sosialisasi tentang keselamatan pertambangan kepada seluruh pegawai dan kontraktor
4. Meningkatkan koordinasi dan pertemuan kepada semua unit bisnis ANTAM yang intensif
5. Melakukan observasi/inspeksi keselamatan dan lingkungan antar unit bisnis ANTAM yang dikoordinasi oleh kantor pusat
6. Meningkatkan imbauan-imbauan dari Direksi terkait keselamatan pertambangan, khususnya Program Manajemen Turun Ke Bawah (GEMBA)
7. Meningkatkan pelaporan kondisi dan tindakan tidak aman secara berkelanjutan melalui aplikasi digital SUPERSAFE
8. Meningkatkan kampanye keselamatan pertambangan

These mitigation measures include:

1. Identifying hazards and risks in all work areas as well as assessing and implementing risk controls
2. Increase education, training, and/or refreshment for all mining workers.
3. Increasing the socialization of mining safety among all employees and contractors
4. Improving intensive coordination and meetings with all ANTAM business units
5. Conduct safety and environmental observations/inspections between ANTAM's business units, coordinated by the head office.
6. Increasing appeals from the Board of Directors regarding mining safety, especially the Top-Down Management Program (GEMBA)
7. Increasing reporting of unsafe conditions and actions on an ongoing basis through the SUPERSAFE digital application
8. Improve mining safety campaigns.



Pekerja yang Dilindungi dalam Sistem Manajemen K3 [GRI 403-8]

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan (SMKP) merupakan prioritas penting yang diimplementasikan ANTAM dalam upaya untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dalam pelaksanaannya, SMK3 dan SMKP mencakup 100% seluruh karyawan (2.840 orang) dan 100% pekerja dari kontraktor (5.049 orang) yang bekerja di dalam area operasional. ANTAM juga memberikan pengawasan dan evaluasi secara berkala untuk memastikan implementasi SMK3 dan SMKP berjalan dengan efektif dan dapat terus ditingkatkan.

Kecelakaan Kerja [GRI 403-9]

Komitmen ANTAM untuk terus meningkatkan kinerja pada aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memberikan hasil yang baik pada tahun 2022. Berbagai upaya pencegahan terhadap risiko K3 membuat ANTAM mampu melaporkan bahwa tidak ada kecelakaan yang menimbulkan fatalitas (*zero fatality*) di seluruh wilayah operasional ANTAM. Kami juga melaporkan tidak ada kasus yang menyebabkan fatalitas yang disebabkan penyakit akibat kerja.

Tren Kinerja K3 ANTAM 2020-2022 untuk Karyawan dan Kontraktor [GRI 403-9] ANTAM OHS Performance Trends 2020-2022 for Employees and Contractors [GRI 403-9]

	2020	2021	2022	
Jumlah Jam Kerja (Juta Jam)	20,60	25,85	25,73	Number of Working Hours (million hours)
Total Hari Kerja Hilang (Hari)	6.000	92	120	Total Lost Working Day (day)
Frequency Rate (FR)	0,05	0,15	0,19	Frequency Rate (FR)
Severity Rate (SR)	291,14	3,56	4,59	Severity Rate (SR)

Catatan: Menggunakan perhitungan 1.000.000 jam kerja.
Note: Using the calculation of 1,000,000 working hours.

Jumlah Kecelakaan Kerja di Area Tambang Berdasarkan Tingkat Keparahan [GRI 403-9] Number of Work Accidents in the Mining Area Based on Severity Level [GRI 403-9]

Unit Bisnis Business Unit	2020			2021			2022		
	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal
UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	0	0	1	0	0	0	2	0	0
UBP Nikel Maluku Utara Southeast Sulawesi Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Emas Gold Mining Business Unit	0	0	0	0	2	0	0	0	0
UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	1	0
UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	0	0	0	1	0	0	0	0	0

Jumlah Kecelakaan Kerja di Area Tambang Berdasarkan Tingkat Keparahan [GRI 403-9] Number of Work Accidents in the Mining Area Based on Severity Level [GRI 403-9]

Unit Bisnis Business Unit	2020			2021			2022		
	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal
Unit Geomin & Technology Development Geomin & Technology Development Unit	0	0	0	0	1	0	0	0	0
UBP Konawe Utara North Konawe Mining Business Unit	-	-	-	-	-	-	1	0	0
TOTAL	0	0	1	1	3	0	3	1	0

Jumlah Kecelakaan Kerja oleh Karyawan dan Kontraktor Tahun 2022 [GRI 403-9] Jumlah Kecelakaan Kerja oleh Karyawan dan Kontraktor Tahun 2022 [GRI 403-9]

Unit Bisnis Business Unit	Karyawan			Kontraktor		
	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal
UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	1	0	0	1	0	0
UBP Nikel Maluku Utara Southeast Sulawesi Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0
UBP Emas Gold Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0
UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	0	0	0	0	1	0
UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0
Unit Geomin & Technology Development Geomin & Technology Development Unit	0	0	0	0	0	0
UBP Konawe Utara North Konawe Mining Business Unit	0	0	0	1	0	0
TOTAL	1	0	0	2	1	0

Jumlah Fatalities Berdasarkan Gender [GRI 403-9] Number of Fatal Incident Cases by Gender [GRI 403-9]

Unit Bisnis Business Unit	2020			2021			2022		
	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal	Ringan Light	Berat Heavy	Fatal
UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	1	0	1	0	0	0	0	0	0
UBP Nikel Maluku Utara Southeast Sulawesi Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Emas Gold Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Unit Geomin & Technology Development Geomin & Technology Development Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Konawe Utara North Konawe Mining Business Unit	-	-	-	-	-	-	0	0	0
TOTAL	1	0	1	0	0	0	0	0	0

Tingkat Kecelakaan Kerja KARYAWAN 2022 - Non Fatality EMPLOYEE Work Accident Rate 2022 - Non Fatality

Keterangan Remark	Rate
FR - (Frequency Rate)	0,21
SR - (Severity Rate)	1,45
TRIR - (Total Recordable Incident Rate)	0,041

Tingkat Kecelakaan Kerja KONTRAKTOR (NON KARYAWAN) 2022 - Non Fatality CONTRACTOR (NON EMPLOYEE) Work Accident Rate 2022 - Non Fatality

Keterangan Remark	Rate
FR - (Frequency Rate)	0,14
SR - (Severity Rate)	5,26
TRIR - (Total Recordable Incident Rate)	0,029

Penyakit Akibat Kerja (PAK) [GRI 403-10]

Sebagai bagian dari upaya Perusahaan dalam mengelola lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para pekerja, ANTAM secara berkala melakukan identifikasi dan evaluasi penyakit akibat kerja (PAK) di area operasional Perusahaan. Berdasarkan hasil identifikasi tersebut, ANTAM mengambil langkah-langkah mitigasi untuk meminimalkan risiko terjadinya PAK.

Occupational Diseases (PAK) [GRI 403-10]

As part of the Company's efforts to manage a safe and healthy work environment for employees, ANTAM regularly identifies and evaluates occupational diseases (PAK) in the Company's operational areas. Based on the identification results, ANTAM takes mitigation steps to minimize the risk of Occupational Disease.

10 Identifikasi Penyakit Akibat Kerja Utama di ANTAM Pada 2022 10 Identification of Main Occupational Diseases at ANTAM in 2022

No	Pekerjaan yang Menyebabkan Sakit/ Penyakit Akibat Kerja Work that Causes Illness/Occupational Disease	Langkah Mitigasi Mitigation Steps
1	Status gizi berlebih (<i>overweight</i> dan <i>obese</i>) Excessive nutritional status (<i>overweight</i> and <i>obese</i>)	Kampanye pola makan, dan beberapa unit melakukan <i>wellness challenge</i> Diet campaign, and several units are conducting a wellness challenge
2	Insufisiensi vitamin D3 Vitamin D3 insufficiency	Kampanye tentang pentingnya berjemur dan makan makanan yang mengandung vitamin D Campaign on the importance of sunbathing and consuming foods that contain vitamin D
3	Penurunan visus mata Decreased eye vision	Kampanye tentang kesehatan mata dalam bekerja Campaign about eye health at work
4	Prehipertensi Prehypertension	Kampanye tentang pola hidup sehat Campaign on healthy lifestyle
5	Peningkatan kadar asam urat dalam darah Increased levels of uric acid in the blood	Kampanye tentang pola hidup sehat Campaign on healthy lifestyle
6	Hipertensi Derajat I 1st Degree hypertension	Kampanye tentang pola hidup sehat Campaign on healthy lifestyle
7	Hipertensi Derajat II 2nd Degree hypertension	Kampanye tentang pola hidup sehat Campaign on healthy lifestyle
8	Peningkatan aktivitas serum enzim dalam darah Increased activity of enzymes serum in the blood	Kampanye tentang pola hidup sehat Campaign on healthy lifestyle
9	Kadar trigliserida batas tinggi High limit triglyceride levels	Kampanye tentang pola hidup sehat Campaign on healthy lifestyle
10	Peningkatan kadar kreatinin dalam darah Increased levels of creatinine in the blood	Kampanye tentang pola hidup sehat Campaign on healthy lifestyle

Keterangan Remark	Jumlah Frekuensi Total Frequency
Fatalities	0
Kasus Kesehatan Kerja Recordable Recordable Occupational Health Cases	0
Jenis Kasus PAK Type of Occupational Disease (PAK) Case	0
Jumlah Kasus PAK Number of Occupational Disease (PAK) Case	0
Jumlah Fatalities yang disebabkan Number of Fatalities caused	0

PRAKTIK KEAMANAN [GRI 410-1]

Sebagai Perusahaan pertambangan yang memiliki wilayah operasional tersebar di seluruh Indonesia, ANTAM memiliki tugas untuk menjaga keamanan wilayah operasional tersebut untuk menjamin kelancaran kegiatan penambangan. Semua lokasi penambangan membutuhkan keamanan yang baik untuk kelancaran penambangan sehingga dibutuhkan personel-personel keamanan yang ahli dan terlatih. [GRI 3-3]

Dalam menjaga keamanan wilayah tambang, ANTAM mempersyaratkan seluruh (100%) personel-personel keamanan sudah mengikuti pelatihan Gada Pratama sehingga semua petugas keamanan memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas keamanan serta meningkatkan kedisiplinan.

Dalam pendidikan dan pelatihan Gada Pratama tersebut, petugas keamanan juga dilatih untuk menjalankan tugas sesuai dengan hukum umum termasuk Hak Asasi Manusia, KUHP, KUHPA, dan peraturan lain yang diperlukan. Pelatihan ini juga wajib bagi seluruh pihak ketiga yang menyediakan personil keamanan untuk ANTAM.

ANTAM juga bekerja sama dan berkoordinasi erat dengan pihak kepolisian sebagai pihak yang berwenang untuk menjaga keamanan wilayah.

SECURITY PRACTICES [GRI 410-1]

As a mining Company with operational sites throughout Indonesia, ANTAM is responsible for ensuring the security of these sites to ensure smooth mining activities. Adequate security is crucial for the success of Our mining operations, which is why We employ highly skilled and trained security personnel at all of Our mining locations. [GRI 3-3]

In maintaining the security of Our mining area, ANTAM requires that all (100%) security personnel have attended the Gada Pratama training program so that all security officers have the knowledge, ability, and skills to carry out security duties and improve discipline.

The Gada Pratama training program trains security officers to carry out their duties in accordance with the prevailing law, including Human Rights, Criminal Code, Criminal Procedure Code, and other necessary regulations. This training is also mandatory for all third parties who provide security personnel for ANTAM.

ANTAM also cooperates and coordinates closely with the Indonesian Police Force as the authority to maintain regional security.

UBP Nikel Konawe Utara Ditetapkan Sebagai Obvitnas, ANTAM Perkuat Keamanan Lokasi Kerja

North Konawe Nickel Mining Business Unit Appointed as a National Vital Object (Obvitnas), ANTAM Strengthens Workplace Security

Pada 22 Desember 2022, UBP Nikel Konawe Utara ditetapkan sebagai Objek Vital Nasional (Obvitnas) bidang mineral dan batubara. Melalui penetapan tersebut, ANTAM sebagai anggota MIND ID - BUMN Holding Industri Pertambangan, berkomitmen untuk memperkuat keamanan di lokasi kerja UBP Nikel Konawe Utara, terutama di Blok Mandiodo, Lasolo, Lalindu.

Penetapan dilakukan berdasarkan Keputusan Menteri (Kepmen) ESDM Nomor 270.K/HK.02/MEM.S/2022 tentang Perubahan Ketiga Atas Keputusan Menteri ESDM Nomor 77 K/90/MEM/2019 tentang Objek Vital Nasional Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral, tertanggal 22 November 2022. Penetapan Obvitnas ini juga akan menjadi pendukung kelancaran kegiatan operasi dan produksi ANTAM yang menerapkan good mining practices.

UBP Nikel Konawe Utara merupakan salah satu unit bisnis yang memiliki peranan strategis dalam menjamin pasokan kebutuhan nikel dalam negeri. Unit bisnis ini berlokasi di Kabupaten Konawe Utara dengan total area Izin Usaha Pertambangan Operasi Produksi (IUP OP) seluas 23.133 hektar (ha).

Berdasarkan Peraturan Menteri ESDM No. 48 tahun 2018, Obvitnas ditetapkan karena merupakan kawasan/lokasi, bangunan/instalasi dan/atau usaha yang menyangkut hajat hidup orang banyak, kepentingan negara dan/atau sumber pendapatan negara yang bersifat strategis bagi negara dan masyarakat yang perlu dijaga keamanannya untuk mendukung stabilitas ekonomi, politik dan ketahanan negara.

Penetapan UBP Nikel Konawe Utara sebagai Obvitnas memberikan keuntungan para pemangku kepentingan termasuk masyarakat, karena keamanan dan kestabilan di lokasi kerja dapat lebih terjaga. Dengan demikian, ANTAM dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya dengan optimal dan berkontribusi lebih besar terhadap pembangunan sosial ekonomi di Indonesia.

On December 22, 2022, the North Konawe Nickel Mining Business Unit was designated as a National Vital Object (Obvitnas) in the mineral and coal sectors. Through this designation, ANTAM, as a member of MIND ID - SOEs Mining Industry Holding, is committed to strengthening security at the North Konawe Nickel Mining Business Unit work site, especially in the Mandiodo Block, Lasolo, Lalindu.

The determination was made based on the Decree of the Minister of Energy and Mineral Resources Number 270.K/HK.02/MEM.S/2022 concerning the Third Amendment to the Decree of the Minister of Energy and Mineral Resources Number 77 K/90/MEM/2019 concerning National Vital Objects in the Energy and Mineral Resources Sector, dated November 22, 2022. The establishment of this National Vital Object (Obvitnas) will also support the smooth running of ANTAM's operations and production activities which apply good mining practices.

The North Konawe Nickel Mining Business Unit has a strategic role in ensuring the supply of domestic nickel needs. This business unit is located in North Konawe Regency, with a total area of Production Operation Mining Business Permit (IUP OP) of 23,133 hectares (ha).

Based on Minister of Energy and Mineral Resources Regulation No. 48 of 2018, National Vital Object (Obvitnas) is determined because it is an area/location, building, installation, and/or business that concerns the livelihoods of many people, state interests, and/or a strategic source of state revenue for the state and society whose security needs to be maintained to support the stability of economic, political, and national security.

The appointment of the North Konawe Nickel Mining Business Unit as a National Vital Object (Obvitnas) provides benefits for stakeholders, including the community, because security and stability at the work site can be maintained. Thus, ANTAM can carry out its operational activities optimally and contribute more to socio-economic development in Indonesia.

INKLUSI DAN KEBERAGAMAN

Informasi Karyawan [OJK C.3][GRI 2-7]

Dalam menjalankan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), ANTAM berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keberagaman. Untuk itu ANTAM memastikan bahwa seluruh karyawan diperlakukan secara adil dan setara, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, etnis, atau faktor lainnya. ANTAM juga menyediakan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk mengembangkan diri dan karirnya di Perusahaan. [OJK F.18]

ANTAM senantiasa menjunjung Hak Asasi Manusia dan memastikan tidak adanya praktik diskriminasi dalam segala kegiatan usaha di seluruh wilayah operasional Perusahaan. Pada tahun 2022, ANTAM tidak menemukan atau menerima pengaduan terkait tindakan diskriminasi. [GRI 406-1]

Selain itu ANTAM juga membuka kesempatan kerja bagi masyarakat lokal dilihat dari kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki hingga ke tingkat manajemen senior. Dalam hal tersebut, manajemen senior di ANTAM bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis dan mengawasi jalannya operasi Perusahaan, yang terdiri dari Pimpinan Unit/Unit Bisnis/Divisi/Proyek, Pimpinan Biro, Pimpinan Departemen, dan Pengawas Satuan Kerja.

Kami juga memastikan kesempatan dan hak yang sama antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja yang tidak berasal dari daerah operasional.

INCLUSION AND DIVERSITY

Employee Information [OJK C.3][GRI 2-7]

In managing Human Resources (HR), ANTAM strives to create a work environment that is inclusive and supports diversity. For this reason, ANTAM ensures that all employees are treated fairly and equally, without discrimination based on gender, religion, ethnicity, or other factors. ANTAM also provides equal opportunities for all employees to develop themselves and their careers in the Company. [OJK F.18]

ANTAM always upholds Human Rights and ensures that there are no discriminatory practices in all business activities in all of the Company's operational areas. In 2022, ANTAM did not find or receive complaints regarding acts of discrimination. [GRI 406-1]

In addition, ANTAM also opens job opportunities for local communities in terms of qualifications and competencies up to senior management level. In this case, senior management at ANTAM is responsible for making strategic decisions and overseeing the Company's operations, consisting of Heads of Units/Business Units/Divisions/Projects, Heads of Bureaus, Heads of Departments, and Supervisors of Work Units.

We also ensure equal opportunities and rights between local workers and workers who do not come from the operational area.



Dari total karyawan tetap ANTAM atau sebanyak 462 orang adalah masyarakat lokal yang menjabat sebagai manajemen senior di lokasi-lokasi operasional Perusahaan.

[GRI 202-2][GRI 405-1]

The number of 462 people among ANTAM permanent employee are senior management at the Company operational areas [GRI 202-2][GRI 405-1]

Catatan | Note:

ANTAM mendefinisikan masyarakat lokal adalah warga yang berdomicili (sesuai KTP) di provinsi yang sama dengan lokasi operasional Perusahaan. Manajemen senior dalam perhitungan ini adalah BOD-1 hingga BOD-4, dimana mereka yang memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan dan pengawasan operasional. Jumlah total karyawan tetap (PKWTT) ANTAM tahun 2022 yang digunakan untuk perhitungan persentase adalah 2.840 orang. Karyawan-karyawan tersebut tersebar di area-area operasional utama ANTAM, yakni Kantor Pusat ANTAM Jakarta, UBP Bauksit Kalimantan Barat, UBP Emas, UBP Nikel Kolaka, UBP Nikel Konawe Utara, UBP Nikel Maluku Utara, dan UBPP Logam Mulia.

ANTAM defines local communities as residents (according to their Identity card) of the same province where the Company's operations are located. Senior management in this calculation is BOD-1 to BOD-4, where they have decision-making authority and operational oversight. The total number of ANTAM's permanent employees (PKWTT) in 2022 used for calculating the percentage is 2,840 personnel. These employees are spread across ANTAM's key operational areas, namely ANTAM Head Office Jakarta, West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit, Gold Mining Business Unit, Kolaka Nickel Mining Business Unit, North Konawe Nickel Mining Business Unit, North Maluku Nickel Mining Business Unit, and Precious Metals Mining Business Unit.

Sumber Daya Manusia (Orang)* Human Resource (People)	2020	2021	2022
* Jumlah Pegawai Tetap Number of Permanent Employee	2.825	2.902	2.840

Pegawai Tetap Berdasarkan Fungsi Jabatan [OJK C.3][GRI 2-7]
Permanent Employee Based on Position Function [OJK C.3][GRI 2-7]

Jabatan Position	2020		2021		2022	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
Unit/Unit Bisnis/ Divisi/ Proyek Unit/Business Unit/Division/ Project	87	5	87	5	97	11
Biro Bureau	176	35	176	35	199	37
Departemen Department	487	99	487	99	505	130
Section	1.434	115	1.434	115	777	66
Operator*	-	-	-	-	581	46
Area	310	18	310	18	334	12
Lainnya Other	58	1	58	1	43	2
Total	2.552	273	2.552	273	2.536	304

Catatan | Note:

* Pada 2021 terdapat pemisahan level antara Section dan Operator. Pada tahun sebelumnya, Job Grade 6-9 dikategorikan sebagai level Section, sedangkan pada 2021 terdapat implementasi Dual Grading System di mana Job Grade 6-7 menjadi level Operator dan Job Grade 8-9 tetap pada level Section.

In 2021, there was a level of separation between Sections and Operators. In the previous year, Job Grades 6-9 were categorized as Section levels, while in 2021 there was implementation of the Dual Grading System, where Job Grades 6-7 became Operator level and Job Grades 8-9 remained at the Section level.

Pegawai Tetap Berdasarkan Penempatan [OJK C.3][GRI 2-7]
Permanent Employee Based on Placement [OJK C.3][GRI 2-7]

Wilayah Region	2020		2021		2022	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	1.046	48	1.078	46	1.041	46
UBP Nikel Maluku Utara North Maluku Nickel Mining Business Unit	443	17	433	16	433	17
UBP Emas Gold Mining Business Unit	301	10	274	10	260	10
UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	168	41	167	41	167	38
UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	66	7	65	5	64	3
UBP Nikel Konawe Utara North Konawe Nickel Mining Business Unit	-	-	43	1	57	2
Unit Geomin Geomin Unit	90	18	84	16	74	14
Kantor Pusat Head Office	390	125	414	161	403	168
Kantor Perwakilan Representative office	0	0	19	4	14	4

Pegawai Tetap Berdasarkan Penempatan [OJK C.3][GRI 2-7]
Permanent Employee Based on Placement [OJK C.3][GRI 2-7]

Wilayah Region	2020		2021		2022	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
Proyek Pengembangan Development Project	45	7	20	2	20	2
Pascatambang Postmining	3	0	3	0	3	
Total	2.552	273	2.600	302	2.536	304

Pegawai Tetap Berdasarkan Usia [OJK C.3][GRI 2-7]
Permanent Employee Based on Placement [OJK C.3][GRI 2-7]

Usia Age	2020		2021		2022	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
<25 tahun <25 years	138	35	123	38	79	23
26-35 tahun 26-35 years	953	118	913	131	834	139
36-45 tahun 36-45 years	666	77	788	85	849	84
> 45 tahun > 45 years	795	43	776	48	774	58
Total	2.552	273	2.600	302	2.536	304

Pegawai Tetap Berdasarkan Jenis Kelamin [OJK C.3][GRI 2-7]
Permanent Employees Based on Gender [OJK C.3][GRI 2-7]

Jenis Kelamin Gender	2020	2021	2022
Laki-laki Male	2.552	2.600	2.536
Perempuan Female	273	302	304
Total	2.825	2.902	2.840

Pegawai Tetap Berdasarkan Tingkat Pendidikan [OJK C.3][GRI 2-7]
Permanent Employees Based on Education Level [OJK C.3][GRI 2-7]

Tingkat Pendidikan Level of Education	2020		2021		2022	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
Hingga SMP atau Sederajat Junior High School and Equivalent	2	0	0	0	0	0
Setara SMA High School and Equivalent	946	25	1.178	32	1.136	33
Diploma	803	84	589	80	571	74
Sarjana & Pascasarjana Bachelor & Master	801	164	833	190	829	197
Total	2.552	273	2.600	302	2.536	304

Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Fungsi Jabatan [OJK C.3][GRI 2-7] Number of Employees Based on Education Level and Position Function [OJK C.3][GRI 2-7]

Jabatan Position	SD Elemen- tary School	SMP Junior High School	SMA High School	D1 Diploma 1	D2 Diploma 2	D3 Diploma 3	D4 Diploma 4	S1 Bachelor	S2 Master	S3 Doctorate	Total
Divisi Division	0	0	0	0	0	2	0	56	48	2	108
Biro Bureau	0	0	5	6	0	12	1	163	49	0	236
Departemen Department	0	0	91	72	0	76	6	353	37	0	635
Section	0	0	328	234	0	87	2	190	2	0	843
Area	0	0	723	98	0	34	1	117	0	0	973
MPP	0	0	22	13	1	0	0	5	4	0	45
Total	0	0	1.169	423	1	211	10	884	140	2	2.840

Jumlah Pegawai Lokal [OJK C.3][GRI 2-7] Number of Local Employees

Wilayah Regional	2020		2021		2022	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	477	20	421	20	523	23
UBP Nikel Maluku Utara North Maluku Nickel Mining Business Unit	95	5	134	8	168	2
UBP Emas Gold Mining Business Unit	91	2	83	1	90	2
UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	45	10	48	13	59	12
UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	6	9	0	4	11	1
UBP Nikel Konawe Utara North Konawe Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0
Unit Geomin & Technology Development Geomin & Technology Development Unit	0	0	11	5	8	3
Kantor Pusat Head Office	0	2	17	10	22	18
Total	477	20	421	20	881	61

Catatan | Note:

ANTAM mendefinisikan masyarakat lokal adalah warga yang berdomisili (sesuai KTP) di provinsi yang sama dengan lokasi operasional Perusahaan.

ANTAM defines local communities as residents who are domiciled (according to Identity card) in the same province as the Company's operational location.

Profil Karyawan Berdasarkan Status dan Tipe Ketenagakerjaan [OJK C.3][GRI 2-7][GRI 2-8]

Pada tahun 2022, jumlah karyawan tetap ANTAM berjumlah 2.840 karyawan terdiri dari 2.536 karyawan laki-laki dan 304 karyawan perempuan dengan presentasi karyawan tetap sebesar 11%.

Employee Profile Based on Employment Status and Type [OJK C.3][GRI 2-7][GRI 2-8]

In 2022, the number of permanent employees at ANTAM was 2,840, consisting of 2,536 male employees and 304 female employees, with a permanent employee percentage of 11%.

Profil Karyawan Berdasarkan Tipe Ketenagakerjaan
Employee Profile Based on Employment Type

Tipe Ketenagakerjaan Employment Type	Laki-Laki Male	Perempuan Female	Total	Persentase Percentage
PKWT Fixed Time Employment Agreement (PKWT)	2.536	304	2.840	49,21%
PKWTT Work Agreement for an Indefinite Period of Time (PKWTT)	2.126	805	2.931	50,79%
Total	4.662	1.109	5.771	100%

Tenaga Kerja Bukan Karyawan
Non-employee workforce

Jumlah Karyawan Number of Employee	Karyawan Outsource Outsource Employee	
Jenis Kelamin Gender	Penyedia Jasa Tenaga Kerja - PJTK Outsourcing	Borongan Piecework
Pria Male	2.126	1.850
Wanita Female	805	268
Total	2.931	2.118

Rekrutmen dan Turnover

Perekrutan karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu dilakukan untuk menjaga keberlangsungan bisnis Perusahaan. Dalam era persaingan global seperti saat ini, ANTAM meyakini bahwa Perusahaan harus terus berinovasi dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang terus berkembang. Salah satunya dengan melakukan rekrutmen karyawan baru yang akan membantu Perusahaan untuk memenuhi kebutuhan bisnis dan memberikan keunggulan kompetitif. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut, ANTAM telah melakukan rekrutmen secara internal dari Grup MIND ID melalui *Talent Mobility*. Melalui penugasan ke entitas yang berbeda di Grup MIND ID, mereka dapat mengisi posisi-posisi strategis sehingga mendapatkan pengalaman dan wawasan mengenai proses bisnis, juga memperkuat kompetensi leadership dan percepatan pembauran transformasi budaya.

Sepanjang tahun 2022, ANTAM melaksanakan *Talent Mobility* terhadap 6 orang, rekrutmen baru sebanyak 2 orang, dan karyawan yang keluar sebanyak 63 orang. Adapun tingkat *turnover* sebesar 2,2%. [GRI 401-1]

Recruitment and Turnover

Ensuring the continuity of company's business requires careful attention to employee recruitment. In today's fiercely competitive global market, ANTAM understands that innovation and adaptation are key to success. To meet business needs and stay ahead of the competition, ANTAM recruits new employees who can provide a valuable competitive edge. One approach is to recruit internally from the MIND ID Group through *Talent Mobility*. This program allows employees to gain experience and insight into different business processes by working in various entities within the group. This strategic approach not only strengthens leadership competencies but also accelerates the assimilation of cultural transformation.

In 2022, ANTAM conducted talent mobility program for 6 employees, recruited 2 new employees, and recorded 63 employees leaving the Company. This year's employee turnover is thus 2.2%. [GRI 401-1]

Rincian Rekrutmen & Pegawai yang Meninggalkan Perusahaan Berdasarkan Gender [GRI 401-1]
Details of Recruitment & Employees Leaving the Company Based on Gender [GRI 401-1]

Deskripsi Description	2020			2021			2022		
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Total	Laki-laki Male	Perempuan Female	Total	Laki-laki Male	Perempuan Female	Total
Pegawai Baru New Employee	138	17	155	33	24	57	0	2	2
Pegawai Keluar Employee Turnover	85	7	92	94	1	95	62	1	63

Rincian Tenaga Kerja Baru Berdasarkan Wilayah, Job Level, dan Gender [GRI 401-1]
Detail of New Workers based on Region, Job Level and Gender [GRI 401-1]

Wilayah Region	Divisi Division		Biro Bureau		Departemen Department		Section		Area		Total	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Nikel Maluku Utara North Maluku Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Emas Gold Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UBP Nikel Konawe Utara North Konawe Nickel Mining Business Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Unit Geomin & Technology Development Geomin & Technology Development Unit	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Kantor Pusat Head Office	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0

Rincian Rekrutmen Berdasarkan Usia [GRI 401-1]
Detail of Recruitment based on Age [GRI 401-1]

Kelompok Usia Age Group	Laki-laki Male	Perempuan Female	Total
<30 Tahun <30 years	0	0	0
30 - 50 Tahun 30-50 years	0	2	2
>50 Tahun >50 years	0	0	0
Total Rekrutmen Karyawan Baru Total New Employee Recruitment (A)	0	2	2

Jumlah Karyawan Baru berdasarkan Wilayah (PKWTT)
Number of New Employees based on Region (PKWTT)

Area	Unit Bisnis/ aktivitas Business Unit/Activity	PKWTT Work Agreement for an Indefinite Period of Time (PKWTT)	
		Laki-laki Male	Perempuan Female
Jakarta	Unit Geomin Geomin Unit	-	1
	UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	-	-
	Kantor Pusat - ANTAM ANTAM - Head Office	-	1
Jawa Barat West Java	UBP Emas Gold Mining Business Unit	-	-
Kalimantan Barat West Kalimantan	UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	-	-
Sulawesi Tenggara Southeast Sulawesi	UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	-	-
	UBP Nikel Konawe Utara North Konawe Nickel Mining Business Unit	-	-
Maluku Utara North Maluku	UBP Nikel Maluku Utara North Maluku Nickel Mining Business Unit	-	-
Total Karyawan Total Employee		-	2

Rincian Pegawai yang Meninggalkan Perusahaan Berdasarkan Usia [GRI 401-1]
Details of Employees Leaving the Company based on Age [GRI 401-1]

Kelompok Usia Age Group	Laki-laki Male	Perempuan Female	Total
<30 Tahun <30 years	0	0	0
30 - 50 Tahun 30-50 years	8	1	9
>50 Tahun >50 years	54		54
Total Turnover Karyawan (B) Total New Employee Recruitment (B)	62	1	63

Rincian Pegawai yang Meninggalkan Perusahaan Berdasarkan Job Level dan Wilayah [GRI 401-1] Details of Employees Leaving the Company based on Job Level and Region [GRI 401-1]

Area	Unit Bisnis/ aktivitas Business Unit/Activity	PKWTT Work Agreement for an Indefinite Period of Time (PKWTT)	
		Laki-laki Male	Perempuan Female
Jakarta	Unit Geomin Geomin Unit	-	1
	UBPP Logam Mulia Precious Metal Processing and Refinery Business Unit	5	-
	Kantor Pusat - ANTAM ANTAM - Head Office	19	-
Jawa Barat West Java	UBP Emas Gold Mining Business Unit	12	-
Kalimantan Barat West Kalimantan	UBP Bauksit Kalimantan Barat West Kalimantan Bauxite Mining Business Unit	1	-
Sulawesi Tenggara Southeast Sulawesi	UBP Nikel Kolaka Kolaka Nickel Mining Business Unit	22	-
	UBP Nikel Konawe Utara North Konawe Nickel Mining Business Unit	-	-
Maluku Utara North Maluku	UBP Nikel Maluku Utara North Maluku Nickel Mining Business Unit	3	-
Total Karyawan Total Employee		62	1

Manfaat dan Kesejahteraan

ANTAM memahami bahwa pekerja adalah aset terpenting bagi Perusahaan dan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. ANTAM berupaya untuk memastikan bahwa seluruh hak para pekerja senantiasa dihormati dan dilindungi, terutama berkaitan dengan remunerasi, manfaat, dan kesejahteraan yang diberikan. ANTAM berupaya memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan upah yang adil dan layak, serta jaminan sosial yang memadai.

Benefits and Welfare

ANTAM understands that employees are the Company's most important asset and is committed to creating a safe, healthy, and productive work environment. ANTAM strives to ensure that all workers' rights are always respected and protected, especially with regard to the remuneration, benefits, and welfare provided. ANTAM strives to ensure that every employee receives fair and decent wages as well as adequate social security.

Komponen Penghasilan dalam Satu Tahun Income Components in One Year

Tahun Year	Upah Pokok Basic Wages	Tunjangan Tetap Fixed allowances	Tunjangan Tidak Tetap Variable allowances
2020	65%	14%	22%
2021	48%	16%	36%
2022	50,45%	13,67%	35,87%

Komponen Imbal Jasa Pekerjaan untuk Pegawai [GRI 401-2][GRI 201-3] Components of Employment Remuneration for Employees [GRI 401-2][GRI 201-3]

Komponen Component	Pegawai Tetap Permanent Employee	Pegawai Tidak Tetap Non-Permanent Employee
Upah Wage	Upah Pokok + Tunjangan Tetap Basic Wages + Fixed Allowance	Honorarium
Tunjangan Tidak Tetap (Insentif Bulanan): Variable Allowance (Monthly Incentive):		
a. Tunjangan Transport Transport Allowance	Ya Yes	Ya Yes
b. Lembur Overtime	Ya (untuk pegawai dengan ANTAM Grade ≤ 9) Yes (for employees with ANTAM Grade < 9)	Ya Yes

Komponen Imbal Jasa Pekerjaan untuk Pegawai [GRI 401-2][GRI 201-3]
Components of Employment Remuneration for Employees [GRI 401-2][GRI 201-3]

Komponen Component	Pegawai Tetap Permanent Employee	Pegawai Tidak Tetap Non-Permanent Employee
c. Insentif Manajemen Management incentives	Ya (untuk pegawai dengan ANTAM Grade \geq 10) Yes (for employees with ANTAM Grade $>$ 10)	Tidak No
d. Tunjangan Senior Office/Supervisor Senior Officer/Supervisor Allowances	Ya (Untuk ANTAM Grade 8 dan 9) Yes (For ANTAM Grade 8 and 9)	Tidak No
e. Insentif Lokal Local Incentives	Ya Yes	Tidak No
f. Insentif Proyek Project Incentives	Ya Yes	Ya
g. Tunjangan <i>Shift</i> Shift Allowance	Ya Yes	Tidak No
h. Tunjangan Risiko Kerja Work Risk Allowance	Ya Yes	Tidak No
i. Picket Picket	Ya Yes	Tidak No
j. Tunjangan Khusus Special Allowance	Ya (untuk pegawai dengan tugas dan jabatan tertentu) Yes (for employees with certain duties and positions)	Tidak No
Insentif Tahunan: Yearly Incentive		
a. Insentif Pencapaian Target (IPT) Target Achievement Incentive (IPT)	Ya Yes	Ya Yes
b. Perangsang Etos Kerja (PEK) Work Ethic Stimulus (PEK)	Ya Yes	Ya Yes
c. Insentif Kerja Tahunan (IKT) Annual Work Incentive (IKT)	Ya Yes	Ya Yes
d. Uang Cuti Leave Money	Ya Yes	Tidak No
e. THR Holiday Allowance	Ya Yes	Ya Yes
Manfaat: Benefit		
Jaminan Kesehatan Health Insurance	Ya Yes	Tidak No
BPJS Kesehatan BPJS Health	Ya Yes	Ya Yes
BPJS Ketenagakerjaan, termasuk asuransi jiwa BPJS Employment, including life insurance	Ya Yes	Ya Yes
Dana Pensiun Pension fund	Ya Yes	Tidak No
Asuransi Kesehatan Pensiun Retirement Health Insurance	Ya Yes	Tidak No
Program Pensiun Iuran Pasti Defined Contribution Pension Plan	Ya Yes	Tidak No
Asuransi Kesehatan Plus Plus Health Insurance	Ya Yes	Tidak No

Pada tahun 2022, ANTAM tidak memberikan penawaran Employee Stock Ownership Program (ESOP). Meski demikian berbagai program tunjangan karyawan lainnya terus diberikan sebagai bentuk apresiasi dan dukungan Perusahaan terhadap karyawan. [GRI 401-2]

Upah Minimum Regional

ANTAM memahami pentingnya kesetaraan dan keadilan dalam hal pembayaran upah bagi seluruh

In 2022, ANTAM did not offer an Employee Stock Ownership Program (ESOP). However, the Company continue to provide a variety of employee benefit programs as a form of employee appreciation and support. [GRI 401-2]

Regional Minimum Wage

ANTAM understands the importance of equality and fairness in terms of the payment of wages for all

karyawan. Untuk memastikan hal ini, ANTAM mengacu pada kebijakan dan peraturan yang berlaku di Indonesia, termasuk peraturan tentang upah minimum regional yang dikeluarkan oleh pemerintah. Setiap karyawan yang telah bergabung dengan ANTAM menerima remunerasi yang memenuhi peraturan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Kami tidak membedakan upah antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan. [OJK F.18][OJK F.20][GRI 202-1]

Cuti Kelahiran Anak

ANTAM telah menetapkan kebijakan yang menunjang keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga, termasuk di antaranya adalah cuti melahirkan. Perusahaan telah membuat aturan kebijakan cuti melahirkan untuk karyawan perempuan dan karyawan laki-laki dengan istri yang melahirkan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Baik karyawan tetap maupun tidak tetap berhak untuk mengambil cuti kelahiran anak. [GRI 401-2]

Hingga akhir tahun 2022, sebanyak 13 karyawan perempuan ANTAM telah mengambil cuti melahirkan. Dari jumlah tersebut sampai dengan akhir tahun 2022, 6 karyawan perempuan sudah kembali bekerja sementara 7 karyawan perempuan masih dalam masa cuti mereka pada saat laporan ini disusun. [GRI 401-3]

employees. In order to ensure this, ANTAM refers to policies and regulations in force in Indonesia, including regulations regarding regional minimum wages issued by the government. Upon joining ANTAM, each employee receives remuneration according to the Minimum Provincial wage (UMP) regulation, and there is no discrimination of wages between male and female employees. [OJK F.18][OJK F.20][GRI 202-1]

Parental Leave

ANTAM has established policies that support a balance between work and family life, including parental leave. The Company has made maternity leave policy rules for female employees and male employees with wives who give birth, in accordance with applicable laws and regulations. Both permanent as well as contract employees are eligible for maternity leave. [GRI 401-2]

In 2022, a total of 13 female employees of ANTAM have taken maternity leaves. Of this total, up until year-end 2022, 6 female employees have returned to work, while 7 female employees were still on leave at the time this report was prepared. [GRI 401-3]

Gender	Hak Cuti Melahirkan/Cuti Istri Melahirkan Entitlement to Maternity Leave/ Paternity Leave	Total Karyawan yang Mengambil Cuti Total Employees Taking Leave	Total Karyawan yang Kembali Bekerja* Total Returning Employees*	Tingkat Kembali Bekerja Return to Work Rate	Tingkat Karyawan Dipertahankan Employee Retained Rate
Perempuan Female	100%	13	13	100%	100%
Laki-laki Male	100%	91	91	100%	100%

Catatan | Note:

* Berdasarkan angka karyawan yang mengambil cuti melahirkan pada periode tahun sebelumnya (2021) yang tetap bekerja dan tercatat sebagai karyawan ANTAM hingga akhir periode pelaporan 31 Desember 2022.

* Based on the number of employees who took maternity leave in the previous year period (2021) who continue to work and are recorded as ANTAM employees until the end of the reporting period of December 31, 2022.

PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Bagi ANTAM, kemampuan karyawan menjadi kunci bagi Perusahaan untuk terus beradaptasi dengan kondisi dan tantangan bisnis industri pertambangan yang semakin kompleks dan kompetitif. Untuk itu ANTAM secara konsisten berusaha meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan SDM yang didasarkan pada kebutuhan pengembangan bisnis di masa depan. ANTAM memastikan bahwa pelatihan

HR TRAINING AND DEVELOPMENT

For ANTAM, the ability of its employees is the key to the Company's ability to continue to adapt to the conditions and business challenges of the increasingly complex and competitive mining industry. Accordingly, ANTAM consistently strives to improve employee competence and performance through various HR training and development programs based on future business development needs. ANTAM ensures that the HR training and

dan pengembangan SDM yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan kinerja karyawan. [GRI 3-3]

Melalui *Human Capital Business Partner & Talent Management Division, People & Organization Development Division, serta Human Capital Services & Industrial Relation Division* ANTAM menjalankan berbagai kebijakan dan program strategis terkait pengelolaan SDM yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif serta mendorong karyawan untuk terus berinovasi dalam menjalankan aktivitas kerja mereka. [GRI 3-3]

Dalam pengembangan kompetensi seluruh Insan ANTAM, *People & Organization Development Division* memiliki tanggung jawab dalam pembuatan modul pelatihan dan pengembangan karyawan seperti pelatihan mentor, fasilitator, pelatih dan assessor. Berbagai pelatihan yang secara rutin dilaksanakan oleh ANTAM yakni *ANTAM Leadership Development Program (ALDP), ANTAM Functional Development Program (AFDP), dan ANTAM General Development Program (AGDP)*. [GRI 404-2]

Selain itu, ANTAM juga memberikan bantuan biaya untuk karyawan yang menempuh tugas belajar, baik di dalam negeri dan di luar negeri, termasuk bantuan biaya hidup untuk keluarga yang akan diberikan bila masa pendidikan lebih dari 6 bulan. Untuk karyawan ANTAM yang ditempatkan atau diberikan tugas belajar di luar negeri, bantuan biaya akan diberikan dalam mata uang negara setempat. Setelah tugas belajar selesai, ANTAM memastikan bahwa karyawan tetap berkarya dan berkembang bersama Perusahaan. Hal ini dilakukan melalui berbagai program pengembangan karier, juga penugasan di proyek-proyek strategis yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk menerapkan hasil studinya dan memberikan pengalaman baru yang berharga. [GRI 404-2]

Komitmen ANTAM untuk menciptakan SDM yang unggul juga ditunjukkan melalui berbagai program pengembangan budaya dan nilai-nilai Perusahaan serta program pengelolaan pengetahuan (*Knowledge Management*) yang terkait dengan industri pertambangan baik secara *online* maupun *offline*. Berbagai program yang telah dilaksanakan pada tahun 2022 antara lain; *Move Forward Workshop, MIND Changer, MIND ID Explorathon, MIND ID We Talk; 101 Cerita AKHLAK, BOD Message, AHA Moment Journey (TOT & Implementations)*, penyisipan materi budaya dan nilai-nilai Perusahaan dalam program induksi pegawai dan program-program pelatihan

development provided aim to improve the quality of competence and employee performance. [GRI 3-3]

Through the *Human Capital Business Partner & Talent Management Division, the People & Organization Development Division, and the Human Capital Services & Industrial Relations Division*, ANTAM carries out various strategic policies and programs related to HR management that aim to create a comfortable and productive work environment and encourage employees to continue to innovate in carrying out their work activities. [GRI 3-3]

In developing the competence of all ANTAM employee, the *People & Organization Development Division* has responsibility for creating training and employee development modules such as training for mentors, facilitators, trainers, and assessors. Various trainings are routinely carried out by ANTAM namely the *ANTAM Leadership Development Program (ALDP), the ANTAM Functional Development Program (AFDP), and the ANTAM General Development Program (AGDP)*. [GRI 404-2]

In addition, ANTAM also provides financial assistance for employees on Company study assignments, both domestically and abroad, including living expenses compensation for families which will be given for study period longer than six months. For ANTAM employees who are placed or given assignments to study abroad, financial assistance will be provided in the local country's currency. After completion of the study assignments, ANTAM ensures that those employees continue to work and develop with the Company. This is done through various career development programs, as well as assignments in strategic projects that can improve employees' ability to apply the results of their studies and provide valuable new experiences. [GRI 404-2]

ANTAM's commitment to creating superior human resources is also demonstrated through various corporate culture and values development programs as well as knowledge management programs related to the mining industry, both online and offline. Various programs that have been implemented in 2022 include: *Move Forward Workshop, MIND Changer, MIND ID Explorathon, MIND ID We Talk, 101 AKHLAK Stories, BOD Message, AHA Moment Journey (TOT & Implementations)*, inserting corporate culture and values into employee induction programs and training programs and HR development, *Coaching & Mentoring Buddy, Explorer Awards, AKHLAK Culture*

dan pengembangan SDM, *Coaching & Mentoring Buddy*, *Explorer Awards*, *AKHLAK Culture Campaign & Activation*, pembuatan modul *Learning Journey* (proses bisnis) untuk setiap komoditas ANTAM (emas, nikel, bauksit).

Kemudian untuk menunjang proses transformasi digital atas program pelatihan dan pengembangan SDM, program pengembangan budaya dan nilai-nilai Perusahaan serta pengelolaan pengetahuan yang ada ANTAM telah di dukung dengan sebuah sistem pembelajaran terintegrasi berupa aplikasi *Learning Management System (LMS)* MIND ID Academy serta aplikasi *Human Capital Information System (HCIS)*. Melalui aplikasi tersebut karyawan ANTAM dapat mengakses berbagai referensi dan sumber pengetahuan serta saling berkolaborasi dalam meningkatkan kompetensinya.

Pelatihan SDM

Jumlah Peserta Program Pelatihan

[OJK F.22][GRI 404-1]

Program	2020	2021	2022
ALDP	1.248	391	211
AFDP	2.851	8.011	12.618
AGDP	2.231	44.385	87.579

Rata-rata Jam Pelatihan (Jam/Orang) [OJK F.22][GRI 404-1]

Average Training Hours (Hours/Person) [OJK F.22][GRI 404-1]

2020	2021	2022
64,34	75,50	80,01

Rata-rata Jam Pelatihan Per Tahun Per Pegawai [OJK F.22][GRI 404-1]

Average Hours of Training Per Year Per Employee [OJK F.22][GRI 404-1]

Uraian Details	Jumlah Pekerja Number of Worker	Jumlah Jam Pelatihan Number of Training Hour	Rata-rata Jam Pelatihan per- karyawan Average Training Hours per employee
Jenis Kelamin Gender			
Pria Male	2.536	199.022,75	78,48
Wanita Female	304	28.204,25	92,78
Golongan Jabatan/Kategori Jabatan (Operasional, Staf, Manajer) Position Class/Position Category (Operational, Staff, Manager)			
Divisi Division	108	13.668,50	126,56
Manajer Manager	236	25.103,75	106,37

Campaign & Activation, and the creation of Learning Journey modules (business processes) for each ANTAM commodity (gold, nickel, bauxite).

Furthermore, in order to support the digital transformation process of HR training and development programs, culture and corporate values development programs, as well as existing knowledge management, ANTAM has been supported by an integrated learning system in the form of the MIND ID Academy Learning Management System (LMS) application and the Human Capital Information Systems (HCIS) application. Through this application, ANTAM employees can access various references and sources of knowledge and collaborate with each other to improve their competence.

HR Training

Rata-rata Jam Pelatihan Per Tahun Per Pegawai [OJK F.22][GRI 404-1]
Average Hours of Training Per Year Per Employee [OJK F.22][GRI 404-1]

Uraian Details	Jumlah Pekerja Number of Worker	Jumlah Jam Pelatihan Number of Training Hour	Rata-rata Jam Pelatihan per- karyawan Average Training Hours per employee
Departemen Department	635	69.647,25	109,68
Section	843	79.468,00	94,27
Operator*	627	26.432,50	42,16
Area	346	12.057,50	34,85
Lainnya Others	45	849,5	18,88
Jumlah	Total	2.840	227.227,00
			80,01

Program Persiapan Pra-Purnabhakti [GRI 404-2]

ANTAM berkomitmen untuk memastikan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan setelah mereka memasuki masa pensiun. Oleh karena itu, ANTAM menyediakan program persiapan pensiun sebagai bagian dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Program persiapan pensiun diberikan kepada setiap karyawan yang berusia 50-55 tahun melalui program Pelatihan Pra-Purnabhakti.

Program ini bertujuan untuk membekali para karyawan yang menghadapi masa pensiun dengan persiapan mental, emosional, kesehatan dan intelektual agar tetap produktif walaupun tidak lagi menjadi bagian Insan ANTAM. Pada tahun 2022, Perusahaan telah melaksanakan dua kali pelatihan, dengan total peserta sebanyak 22 orang.

Beberapa aspek materi yang diberikan dalam kegiatan Pra-Purna Bakti yaitu:

Number of Training Program Participants [OJK F.22][GRI 404-1]

Pre-Retirement Preparation Program [GRI 404-2]

ANTAM is committed to ensuring the welfare and quality of life of employees after they retire. Therefore, ANTAM provides a retirement preparation program as part of Human Resources (HR) management. The retirement preparation program is provided to every employee aged 50-55 years through the Pre-Retirement Training program.


This program aims to equip employees who are facing retirement with mental, emotional, health, and intellectual preparations to remain productive even though they are no longer part of ANTAM employee. In 2022, the Company conducted two training sessions with a total of 22 participants.

Several aspects of the material provided in the Pre-Retirement activities are:

Aspek Keuangan
Financial Aspect

Aspek ini merupakan pembekalan praktis mengenai pengelolaan keuangan pasca-pensiun, termasuk di dalamnya materi mengenai perencanaan keuangan dan pengetahuan mengenai jenis-jenis investasi.


This aspect is a practical provision regarding post-retirement financial management, including material on financial planning and knowledge of types of investments.



Aspek Psikologi
Psychological Aspect

Aspek ini merupakan Pembekalan mengenai pemahaman diri dan perubahan sikap mental yang dapat muncul setelah masa purna bakti.


This aspect is a provision regarding self-understanding and changes in mental attitude that can occur after retirement.



Aspek Kesehatan
Health Aspect

Aspek ini merupakan pembekalan pengetahuan mengenai manajemen kesehatan diri dan pengetahuan mengenai pola makan dan kegiatan olah raga bagi peserta


This aspect involves the provision of knowledge about personal health management and knowledge about diet and exercise activities for participants.



Aspek Kewirausahaan
Entrepreneurship Aspect

Aspek ini merupakan pembekalan praktis mengenai kegiatan wirausaha, pengenalan peluang, dan perencanaan usaha

This aspect is a practical provision regarding entrepreneurial activities, opportunity recognition, and business planning.



Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK)

Dalam melakukan pengukuran kinerja karyawan, ANTAM menggunakan Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) yang memberikan evaluasi yang akurat dan terukur terhadap hasil pelatihan dan pengembangan dengan dua sasaran yaitu sasaran hasil dan sasaran proses. Sistem penilaian diterapkan melalui media elektronik maupun non-elektronik di seluruh unit bisnis dan kantor pusat untuk memudahkan proses penilaian, rekapitulasi, pengkajian, dan pencatatan kinerja individu karyawan. Penilaian kinerja yang didasarkan pada SMUK ini juga menjadi dasar dalam penghitungan remunerasi, pengembangan, dan pelatihan bagi setiap karyawan ANTAM.

Performance Management System (SMUK)

In measuring employee performance, ANTAM uses the Performance Management System (SMUK) which provides an accurate and measurable evaluation of the results of training and development with two objectives, namely the results target and the process target. The appraisal system is implemented through electronic and non-electronic media in all business units and the head office to facilitate the process of evaluating, recapitulating, reviewing, and recording the performance of individual employees. Performance appraisal based on SMUK is also the basis for calculating remuneration, development, and training for each ANTAM employee.

Jumlah Karyawan yang telah mengikuti Penilaian Kinerja [GRI 404-3] Number of Employees who have attended Performance Assessment [GRI 404-3]

	2020		2021		2022	
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female
Jumlah Pegawai Number of Employee	2.494	272	2.544	300	2.488	301
Total Pegawai Total Employee	2.552	273	2.551	300	2.536	304
% Penilaian Kinerja Berbasis SMUK % SMUK Based Performance Assessment	97,72%	99,63 %	99,73%	100%	98,11	99,01

Jumlah Karyawan yang Telah Mengikuti Penilaian Kinerja SMUK Berdasarkan Job Level Number of Employees Who Have Participated in the SMUK Performance Assessment Based on Job Level

Job Level	2020	2021	2022
Divisi Division	92	100	106
Biro Bureau	211	238	232
Departemen Departement	586	615	635
Section	1.549	833	843
Operator	-	-	627
Area	328	1.054	346
Jumlah Total	2.766	2.844	2.789

Pengukuran Kompetensi

ANTAM telah pengukuran kompetensi pada karyawan secara rutin setiap tahunnya sebagai bagian dari upaya Perusahaan untuk meningkatkan kualitas setiap Insan ANTAM. Pengukuran kompetensi dilakukan oleh seluruh karyawan level Divisi, Biro, hingga Departemen dan dinilai langsung oleh fasilitator atau atasan langsung. Analisa hasil pengukuran dilakukan untuk melihat gap kompetensi pada setiap level jabatan, sehingga ANTAM dapat mengetahui kekuatan dan area pengembangan yang dibutuhkan untuk setiap karyawan. *Human Capital*

Competency Measurement

ANTAM has routinely measured the competence of employees every year as part of the Company's efforts to improve the quality of each ANTAM employee. Competency measurements are carried out by all employees at the Division, Bureau, and Department levels and are assessed directly by the facilitator or direct supervisor. Analysis of the measurement results is carried out to see competency gaps at each position level so that ANTAM can determine the strengths and areas of development needed for each employee. *Human Capital Business Partner &*

Business Partner & Talent Management bertanggung jawab dalam pelaksanaan pengukuran kompetensi. Selanjutnya hasil *assessment* tersebut akan menjadi salah satu acuan dalam menentukan kenaikan karier bagi setiap Insan ANTAM.

Talent Management is responsible for implementing competency measurement. Furthermore, the results of the assessment will become one of the references in determining career advancement for every ANTAM employee.

Jumlah Peserta Aassessment Centre Berdasarkan Gender dan Job Level Number of Assessment Center Participants Based on Gender and Job Level

	2020		2021		2022		
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Laki-laki Male	Perempuan Female	Total
Divisi Division	18	0	60	6	33	4	37
Biro Bureau	37	7	45	10	56	12	68
Departemen Departement	30	13	108	27	1	-	1

NON-DISKRIMINASI DAN KESEMPATAN YANG SAMA

Keragaman Badan Tata Kelola dan Karyawan

Dengan wilayah operasional yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, ANTAM senantiasa memastikan terwujudnya keberagaman karyawan dalam Perusahaan demi menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Saat ini, seluruh Insan ANTAM terdiri dari berbagai latar belakang, termasuk suku, agama, jenis kelamin, dan usia. ANTAM berkomitmen untuk memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan secara adil dan setara, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan latar belakang. ANTAM menetapkan standar upah dan tunjangan yang sama untuk karyawan pria dan wanita pada posisi dan level yang sama. Rasio standar upah dan tunjangan antara karyawan pria dan wanita adalah 1:1. Selain itu, ANTAM juga memiliki 16,3% karyawan dari masyarakat lokal di posisi manajemen senior yang berwenang dalam pengambilan keputusan dan pengawasan operasional. [\[GRI 3-3\]](#)[\[GRI 202-2\]](#)[\[GRI 405-1\]](#)[\[GRI 405-2\]](#)

NON-DISCRIMINATION AND EQUAL OPPORTUNITY

Diversity of Governance Bodies and Employees

With operational areas spread across various regions in Indonesia, ANTAM always ensures the diversity of employees within the Company to create an inclusive work environment. Currently, all ANTAM employee come from various backgrounds, including ethnicity, religion, gender, and age. ANTAM is committed to ensuring that all employees are treated fairly and equally, without discrimination based on background. ANTAM sets the same standard of wages and benefits for male and female employees at the same position and level. The standard ratio of wages and benefits between male and female employees is 1:1. In addition, ANTAM also has 16.3% employees from local communities in senior management positions with authority in decision making and operational oversight. [\[GRI 3-3\]](#)[\[GRI 202-2\]](#)[\[GRI 405-1\]](#)[\[GRI 405-2\]](#)

Keragaman Anggota Direksi Diversity of Members of the Board of Directors

Usia Age	Laki-laki Male	Perempuan Female	Total
<30 Tahun <30 years	0	0	0
30 - 50 Tahun 30-50 years	1		1
>50 Tahun >50 years	3	1	4
Total Anggota Direksi Total member of the Board of Directors	4	1	5
Rasio Anggota Direksi (%) Ratio of Members of the Board of Directors (%)	80%	20%	100%

Keragaman Dewan Komisaris Diversity of the Board of Commissioners

Usia Age	Laki-laki Male	Perempuan Female	Total
<30 Tahun <30 years	0	0	0
30 - 50 Tahun 30-50 years	0	0	0
>50 Tahun >50 years	5	0	5
Total Dewan Komisaris Total Member of the Board of Commissioners	5	0	5
Rasio Dewan Komisaris (%) Board of Commissioners Ratio (%)	100%	0%	100%

Hubungan Industrial

Dalam upaya menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara Perusahaan dan karyawan, ANTAM senantiasa membuka jalur komunikasi dua arah melalui beragam wadah seperti forum LKS Bipartit yang biasa dilakukan 1 bulan sekali atau per 3 bulan menyesuaikan dari isu yang ada, *Quarterly Meeting* untuk membahas isu-isu ketenagakerjaan pertemuan antara *human capital* atau manajemen dengan perwakilan serikat pekerja dari seluruh unit, serta forum perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam pemberitahuan terkait perubahan operasional signifikan khususnya pascatambang, dokumen Rencana Pasca Tambang (RPT) termasuk action plan komunikasi kepada seluruh karyawan dan pekerja dilakukan sesuai prosedur dalam kurun waktu sesuai dengan regulasi yang berlaku, yakni 2 tahun (104 minggu) sebelum penutupan tambang dilaksanakan. [GRI 3-3][GRI 402-1]

Hubungan industrial yang dibangun ANTAM juga menjamin seluruh karyawan mendapat kebebasan berserikat, berkumpul dan berpendapat melalui serikat pekerja sesuai dengan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan keputusan International Labour Organization (ILO) Convention No. 87 yang menjamin kebebasan semua pekerja untuk bergabung ke dalam organisasi pekerja yang dikelola secara profesional sebagai sarana penghubung antar pekerja dan Perusahaan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan saling menguntungkan.

Industrial Relations

In an effort to create harmonious industrial relations between the Company and employees, ANTAM always opens two-way lines of communication through various forums, such as the LKS Bipartite Forum, which is usually held once a month or every 3 months according to existing issues; Quarterly Meetings to discuss employment issues between human capital or management and trade union representatives from all units; and a Collective Labor Agreement (PKB) negotiation forum. In notifications related to significant operational changes, especially post-mining, the Post-Mining Plan document (RPT), including the communication action plan to all employees and workers, is carried out according to procedures within the period as specified in applicable regulations, namely 2 years (104 weeks) prior to mine closure. [GRI 3-3][GRI 402-1]

Industrial relations built by ANTAM also guarantee that all employees have freedom of association, assembly, and opinion through labor unions in accordance with Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions and the decision of the International Labor Organization (ILO) Convention No. 87, which guarantees the freedom of all workers to join professionally managed workers' organizations as a means of liaison between workers and companies to create harmonious and mutually beneficial industrial relations.

Perjanjian Kerja Bersama

ANTAM juga melaksanakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan perjanjian mengikat antara Perusahaan dengan karyawan. Pada tahun 2022, ANTAM kembali melakukan pembaharuan PKB yang digunakan sebagai salah satu dasar setiap karyawan ANTAM untuk mendapatkan perlindungan yang sama terkait hak dan kewajibannya sesuai dengan hubungan kerja masing-masing karyawan. [GRI 2-30]

Perjanjian Kerja Bersama periode 2022-2023 terdaftar dalam Kementerian Ketenagakerjaan RI c.q. Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.166/Pdf.7/PKB/X/2015 tanggal 19 Oktober 2015.

Sepanjang tahun 2022, ANTAM tidak menemukan adanya risiko terkait hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif pada operasi dan pemasok. [GRI 407-1]

Serikat Pekerja

Pada tahun 2022, Jumlah karyawan ANTAM yang tergabung dalam serikat pekerja berjumlah 2.725 orang yang terdiri dari 2.103 orang di Persatuan Pegawai Aneka Tambang (PERPANTAM), 397 orang di Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan 225 orang di Serikat Pegawai Aneka Tambang (SEPAKAT) serta 115 orang sebagai non-serikat. Serikat pekerja merupakan wadah komunikasi bagi Insan ANTAM untuk berkomunikasi dengan sesama karyawan di industri yang sama. Sepanjang tahun 2022, tidak terdapat demonstrasi yang melibatkan karyawan yang berakibat pada penghentian operasi Perusahaan secara signifikan.

Anti Pekerja Anak dan Kerja Paksa

Sebagai Perusahaan yang menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM), ANTAM berkomitmen untuk tidak memperkerjakan anak di bawah umur (<18 tahun) di seluruh unit/unit bisnis Perusahaan dan mitra kerja. Kami juga memastikan tidak ada insiden kerja paksa atau wajib kerja yang dilakukan di seluruh wilayah operasional Perusahaan. [OJK F.19]

Kedua hal tersebut merupakan kewajiban yang dijalankan Perusahaan sesuai dengan peraturan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Konvensi ILO 1957 tentang Penghapusan Kerja Paksa. Kami juga secara berkala melakukan pemantauan kepada para pemasok dan mitra kerja Kami untuk memastikan tidak adanya praktik memperkerjakan anak di bawah umur dan kerja paksa. [GRI 408-1] [GRI 409-1]

Collective Labor Agreement

ANTAM also implements a Collective Labor Agreement (PKB) which is a binding agreement between the Company and employees. In 2022, ANTAM renewed the PKB which is used as one of the principles for every ANTAM employee to receive equal protection regarding their rights and obligations in accordance with the employment relationship of each employee. [GRI 2-30]

The Collective Labor Agreement for the 2022-2023 period is registered with the Indonesian Ministry of Manpower, c.q., Directorate General of Development of Industrial Relations and Labor Social Security No.166/Pdf.7/PKB/X/2015 dated October 19, 2015

Throughout 2022, ANTAM did not find any risks related to the right to freedom of association and collective bargaining in operations or suppliers. [GRI 407-1]

Labor Union

In 2022, the number of ANTAM employees who are members of labor unions was 2,725 people, consisting of 2,103 people in the Aneka Tambang Employees Association (PERPANTAM), 397 people in the All Indonesia Workers Union (SPSI), 225 people in the Aneka Tambang Employees Union (SEPAKAT), and 115 people as non-union. The labor union is a means of communication for ANTAM personnel to communicate with fellow employees in the same industry. Throughout 2022, there were no demonstrations involving employees, which resulted in a significant cessation of the Company's operations.

Anti-Child Labor and Forced Labor

As a Company that upholds Human Rights, ANTAM is committed to not employing minors (<18 years) in all business units of the Company and its partners. We also ensure that there are no incidents of forced or compulsory labor in all of the Company's operational areas. [OJK F.19]

Both of these are obligations that the Company carries out in accordance with the regulations of Law No. 13 of 2003 concerning manpower and the 1957 ILO Convention on the Abolition of Forced Labor. We also regularly monitor Our suppliers and work partners to ensure that there is no practice of child labor or forced labor. [GRI 408-1] [GRI 409-1]