



MMS GROUP
INDONESIA



THRIVING IN SUSTAINABILITY JOURNEY

LAPORAN KEBERLANJUTAN 2022

THRIVING IN SUSTAINABILITY JOURNEY

Laporan keberlanjutan tahun kedua PT MMS Group Indonesia (MMSGI) mengusung tema “*Thriving in Sustainability Journey*”. Tema ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk meningkatkan kinerja lingkungan, sosial, dan tata kelola atau *environmental, social, governance* (ESG) di semua aspek bisnisnya. MMSGI berupaya mengoptimalkan pelaksanaan bisnis berkelanjutan dengan memerhatikan dampak lingkungan, melibatkan masyarakat, dan menerapkan tata kelola yang baik. Melalui tema ini, MMSGI bertujuan terus berkembang dan mencapai keberhasilan dalam perjalanan keberlanjutan, dengan tetap memberi prioritas pada aspek ESG yang penting untuk menciptakan nilai jangka panjang bagi perusahaan dan para pemangku kepentingan.



DAFTAR ISI



02	Tema Laporan
03	Daftar Isi
04	Pencapaian Keberlanjutan
07	Peristiwa Penting
09	Penghargaan
11	Strategi Keberlanjutan dan Komitmen MMSGI terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan
13	Strategi Iklim
14	Sambutan Direktur Utama
16	Tentang Laporan
26	Profil Perusahaan



Menguatkan Keberlanjutan Tata Kelola

43	Komitmen dan Implementasi Prinsip Tata Kelola Keberlanjutan
44	Struktur Tata Kelola
45	Komitmen Keberlanjutan
46	<i>Corporate Citizenship Strategy</i>
49	Internalisasi Tata Kelola Keberlanjutan
49	Manajemen Risiko
50	Sistem Pelaporan Pelanggaran
52	Kode Etik
52	Antikorupsi
52	Konflik Kepentingan
53	Komitmen Rantai Pasok Berkelanjutan



Mewujudkan Kinerja Ekonomi Berkelanjutan

55	Keberadaan Pasar
57	Kontribusi Nyata kepada Masyarakat melalui Dampak Ekonomi Tidak Langsung yang Signifikan



Menjaga Kelestarian Lingkungan

73	Strategi dan Komitmen MMSGI untuk Kelestarian Lingkungan
74	Praktik Pertambangan yang Baik
75	Manajemen Energi
77	Emisi
79	Manajemen Air
81	Manajemen Limbah
83	Keanekaragaman Hayati
87	Pelatihan Lingkungan
87	Biaya Lingkungan Hidup



Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja

89	Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja
90	Hierarki Pengendalian Risiko dan Bahaya
91	Struktur Organisasi Pelaksana K3
92	Fasilitas dan Promosi Kesehatan
92	Pelatihan K3
93	Rencana Tanggap Darurat
94	Kinerja Penerapan K3



Mengembangkan Karyawan dan Memberdayakan Masyarakat

97	Manajemen Sumber Daya Manusia
97	Hubungan Industrial dan Kebebasan Berserikat
98	Keanekaragaman dan Kesempatan Setara
101	Tunjangan dan Remunerasi
102	Hak Asasi Manusia
102	Peduli Hak Perempuan
103	Pengembangan Kompetensi Karyawan
105	Perekrutan dan Perputaran Karyawan
106	<i>Human Capital Return on Investment</i>
107	Memberdayakan Masyarakat Lokal
108	Masyarakat Adat
109	Komunikasi dan Konsultasi dengan Masyarakat Lokal
110	Testimoni Program CSR Unggulan

111	Indeks Referensi Silang GRI dan TPB
118	Indeks Isi GRI
126	Lembar Umpan Balik

PENCAPAIAN KEBERLANJUTAN

Pengembangan Bisnis Keberlanjutan

Segmen Bisnis



Bisnis Keberlanjutan



Ladang Jagung dengan Teknologi Pertanian Presisi

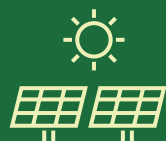
Pertanian jagung berskala besar dan merupakan pelopor pertanian presisi di Indonesia yang terletak di Kutai Kartanegara.



Peternakan Mini Jayatama

Peternakan sapi yang terintegrasi dengan pertanian jagung yang terletak di Desa Jonggon Jaya dan Margahayu.

Inisiasi Keberlanjutan MMSGI



Pengoperasian Solar PV (LCKT) 1,3 MW Peak pertama di Kalimantan Timur sebagai salah satu sumber kelistrikan pelabuhan.



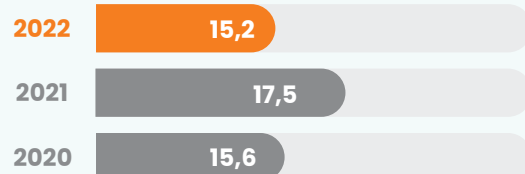
Pembelian Renewable Energy Certificate (REC) dari PT PLN

Pembelian energi terbarukan dari PT PLN untuk beberapa portfolio terbesar MMSGI: pertambangan batu bara (PT MHU), smelter nikel (PT MMP), dan *data center*.



Kinerja Ekonomi

Penjualan Batu Bara (dalam miliar MT)



13%

Menurun dari tahun sebelumnya



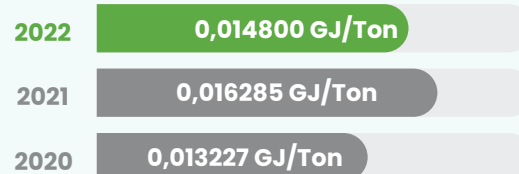
Rasio Rata-rata Upah Terendah Karyawan dibandingkan dengan Upah Minimum Regional mencapai angka

113%



Kinerja Lingkungan

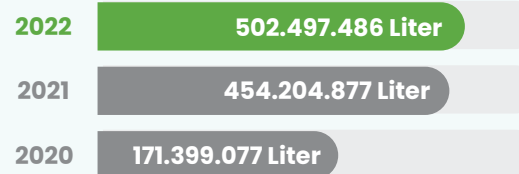
Intensitas Energi (Batu Bara & Overburden)



9%

Menurun dari tahun sebelumnya

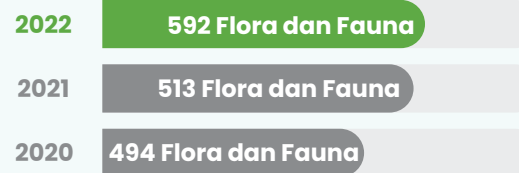
Konsumsi Air



11%

Meningkat dari tahun sebelumnya

Kehadiran Jenis Keanekaragaman Hayati



15%

Meningkat dari tahun sebelumnya

Emisi Gas Rumah Kaca

Total Emisi GRK*

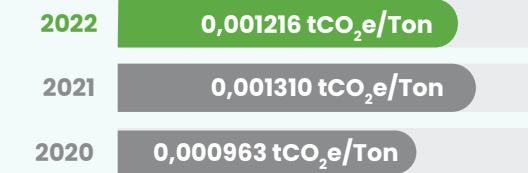


11%

Meningkat dari tahun sebelumnya

*) Emisi Cakupan 1 dan Cakupan 2

Intensitas Emisi (Batu Bara & Overburden)



7%

Menurun dari tahun sebelumnya



267.910,94 Ton CO₂ eq

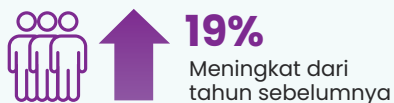
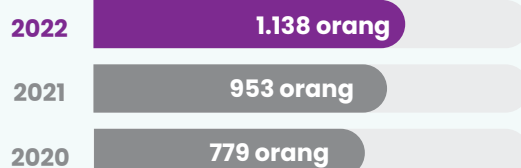
Pengurangan Emisi

dari kegiatan revegetasi, reklamasi, dan rehabilitasi Daerah Aliran Sungai (DAS) dan pengurangan konsumsi energi sepanjang tahun 2022

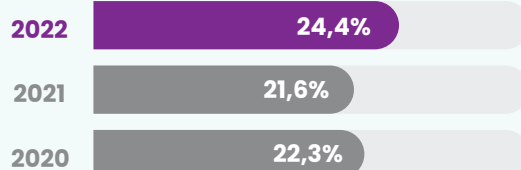


Kinerja Sosial

Jumlah Karyawan



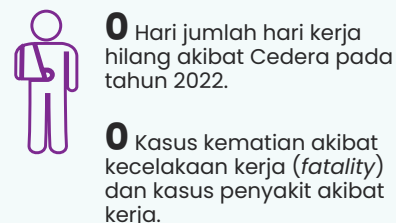
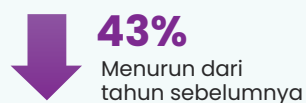
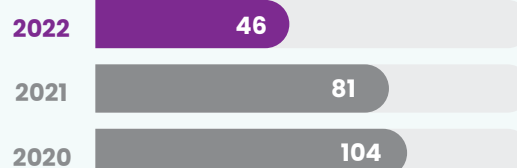
Persentase Karyawan Perempuan



Jumlah Jam Pelatihan Karyawan



Total Kasus Kecelakaan Kerja



Corporate Social Responsibility (CSR)



Kinerja Tata Kelola



Komite ESG

MMSGI memiliki Komite ESG sebagai pengelola isu keberlanjutan dengan tiga fungsi utama yaitu terkait *Risk, Compliance, and Governance, Sustainability Reporting, dan Research and Development.*



Zero Case Corruption

Tidak ada kasus korupsi yang terjadi di sepanjang tahun 2022.



Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan

Zero case ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan denda atau sanksi nonmoneter di sepanjang tahun 2022.

PERISTIWA PENTING



16 Maret 2022

MMSGI menjadi bagian dari *Task Force Energy, Sustainability, and Climate* pada B20 yang merupakan salah satu forum dialog dari G20.



21 April 2022

MMSGI resmi terdaftar sebagai anggota dalam UN Global Compact (UNGC).



10 Mei 2022

Penyerahan mobil operasional logistik untuk penanggulangan bencana banjir dan tanah longsor Banten oleh yayasan binaan Yayasan Life After Mine.



6 Juni 2022

MHU meraih PROPER Hijau dari Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur dalam Peringatan Hari Lingkungan Hidup Sedunia.



30 Juni 2022

MHU melaksanakan inisiatif penanaman mangrove di Pantai Mertasari Sanur, Bali.



Juli, 2022

MMSGI mengoperasikan *solar power plant* pertama sebagai sumber energi terbarukan.



1 November 2022

MMSGI menandatangani MoU bersama PT PLN untuk kerjasama REC untuk anak perusahaan, yaitu PT Mitra Murni Perkasa (MMP) dan *data center*.



4 November 2022

Penyerahan 2 pasang tenda dan 200 buah kursi kepada masyarakat di sekitar wilayah operasional smelter nikel MMP.



29 November 2022

MMSGI-MHU mengirimkan *Emergency Response Team* (ERT) dan sejumlah bantuan logistik untuk menanggulangi bencana gempa Cianjur.

11 Maret 2022

MMSGI resmi menjadi *Platinum Member* American Chamber of Commerce Indonesia (AmCham Indonesia) dan *founder* MMSGI, Andrew Hidayat, didaulat sebagai salah satu Dewan Gubernur (*Board of Governors*).

24 Mei 2022

MHU meraih Penghargaan Kecelakaan Nihil (*Zero Accident Award*) dalam Penganugerahan Penghargaan K3 tahun 2022 oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

27 Mei 2022

MHU menandatangani kontrak ekspor batu bara selama 3 tahun senilai USD 3 miliar dengan Pemerintah Malaysia.

30 Juni 2022

MMP melaksanakan penandatanganan Perjanjian Jual Beli Tenaga Listrik (PJBT) dengan PT PLN.

2 Juni 2022

MHU meraih penghargaan dari PT PLN sebagai *Top 10 Supplier* batu bara untuk kelistrikan umum.

31 Mei 2022

MHU mendapatkan apresiasi dari oleh PT SGPJB atas komitmen dalam memasok batu bara untuk PLTU Jawa-7.

31 Agustus 2022

MHU menandatangani kontrak suplai batu bara bersama PT Indonesia Power.

29 September 2022

MHU meraih 5 penghargaan sekaligus pada ajang *Good Mining Practices Award* Tahun 2022 yang diselenggarakan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Republik Indonesia.

13 Desember 2022

MMSGI meraih penghargaan kategori '*Outstanding Strategy for Sustainability and Business Diversification*' dalam CNBC Indonesia Awards 2022.

2 November 2022

Penyerahan lahan seluas 36,8 ha oleh PT Bramasta Sakti, anak perusahaan MMSGI, kepada Kodam VI/Mulawarman untuk dimanfaatkan sebagai *food estate* Ibu Kota Negara Nusantara.

PENGHARGAAN



Outstanding Strategy for
Sustainability and Business
Diversification
Energy Company
MMS Group Indonesia



MMSGI - TOP CSR 2022



MHU - TOP CSR 2022



MHU - TOP CSR 2022
Bidang Pelibatan dan
Pengembangan Masyarakat



MMSGI - TOP CSR 2022
TOP Leader on CSR Commitment



MHU - TOP CSR 2022
TOP Leader on CSR Commitment

PENGHARGAAN

Penghargaan Prestasi Penerapan Kaidah Teknik Pertambangan yang Baik (GMP) Tahun 2022



MHU - Penghargaan Aditama
Pengelolaan Standardisasi dan
Usaha Jasa Pertambangan
Mineral dan Batu Bara Kelompok
Pengelola Perusahaan Jasa
Pertambangan Tahun 2021



MHU - Penghargaan Aditama
Pengelolaan Lingkungan Hidup
Pertambangan Mineral dan
Batu Bara untuk Kelompok
Badan Usaha Pemegang
Perjanjian Karya Pengusahaan
Pertambangan Batu Bara dan
Izin Usaha Pertambangan
Khusus Komoditas Batu Bara
Tahun 2021



MHU - Penghargaan Aditama
Pengelolaan Teknis
Pertambangan Mineral dan
Batu Bara untuk Kelompok
Badan Usaha Pemegang
Perjanjian Karya Perusahaan
Pertambangan Batu Bara, Izin
Usaha Pertambangan Badan
Usaha Milik Negara, Izin Usaha
Pertambangan dalam rangka
Penanaman Modal Asing, dan
Izin Usaha Pertambangan
Khusus Komoditas Batu Bara
Tahun 2021



MHU - Penghargaan Aditama
Pengelolaan Keselamatan
Pertambangan Mineral dan
Batu Bara untuk Kelompok
Badan Usaha Pemegang
Perjanjian Karya Pengusahaan
Pertambangan Batu Bara dan
Izin usaha Pertambangan
Khusus Komoditas Batu Bara
Tahun 2021



MHU - Penghargaan
Aditama
Kelompok Badan usaha
Pemegang PKP2B dan
IUPK Komoditas Batu
Bara

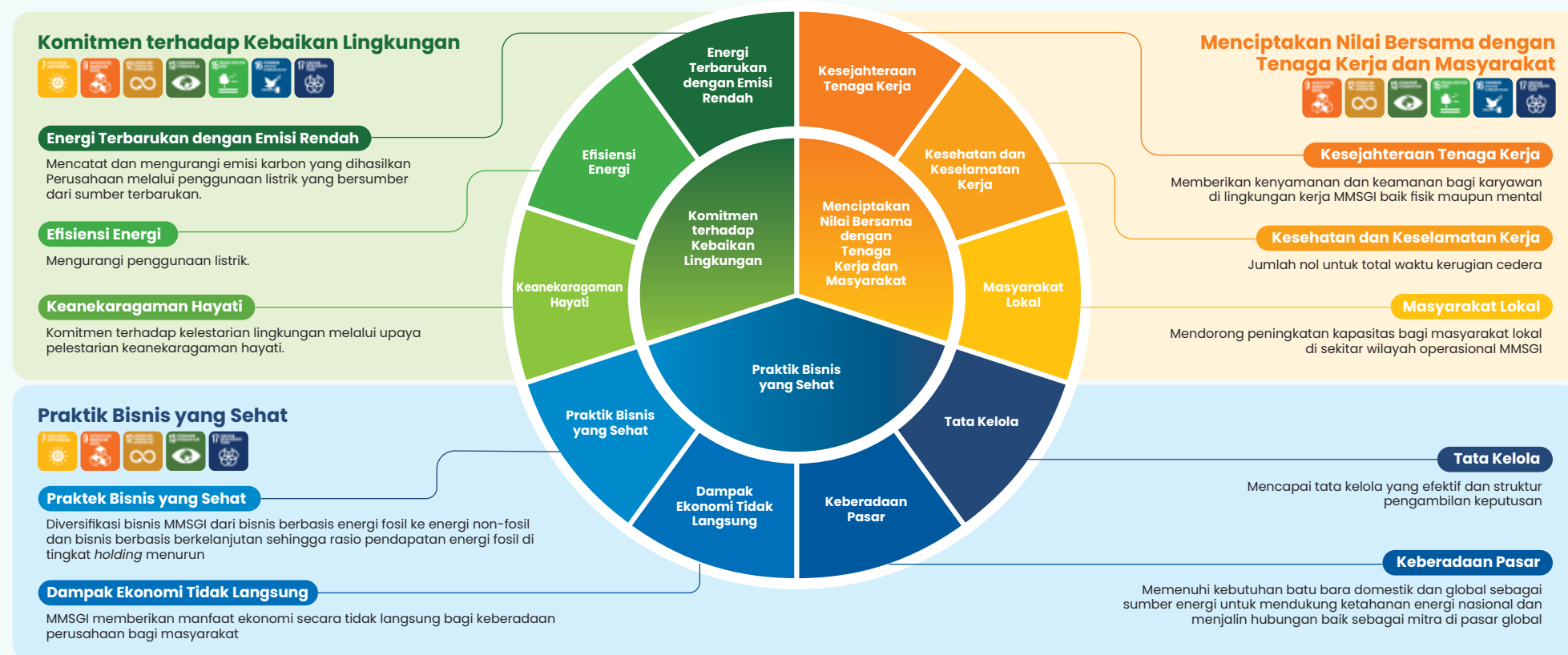
STRATEGI KEBERLANJUTAN DAN KOMITMEN MMSGI TERHADAP TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

[2-22]

Strategi keberlanjutan MMSGI berfokus pada tiga dimensi utama, yaitu lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG). Strategi tersebut sejalan dengan visi dan tujuan MMSGI untuk menjadi perusahaan yang bertumbuh dan kuat dengan memberikan solusi inovatif bagi masyarakat.

Strategi yang mencakup 3 (tiga) dimensi keberlanjutan dituangkan dalam sebuah kerangka strategis yang berkaitan juga dengan kontribusi perusahaan terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB). Kerangka strategis tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Kerangka Kerja dan Strategi Bisnis



Pada dimensi lingkungan, strategi Perusahaan fokus pada penurunan tingkat emisi, efisiensi energi, serta pelestarian lingkungan, khususnya untuk menjaga ekosistem yang berkelanjutan dan juga mendukung target *Net Zero* Indonesia 2060. Upaya-upaya yang telah dilakukan, antara lain, penggunaan sumber energi yang lebih ramah lingkungan (Pembangkit Listrik Tenaga Surya [PLTS] untuk keperluan sendiri), efisiensi penggunaan listrik, serta melestarikan keanekaragaman hayati.

Dari dimensi sosial, strategi keberlanjutan Perusahaan berfokus pada kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan karyawan serta pemberdayaan masyarakat sekitar wilayah operasional melalui pengembangan kapasitas (*capacity building*) dan pembangunan infrastruktur yang diperlukan komunitas di sekitar wilayah operasi.

Selanjutnya, pada dimensi tata kelola yang merupakan bagian tak terpisahkan untuk menciptakan *sound business practice*, Perusahaan melakukan penyempurnaan dan implementasi tata kelola perusahaan secara menyeluruh.



ENVIRONMENTAL



PLTS untuk keperluan sendiri



Efisiensi penggunaan listrik



Melestarikan keanekaragaman hayati

SOCIAL



Pengembangan kapasitas (*capacity building*)

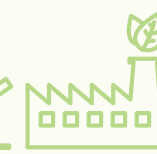


Pembangunan infrastruktur yang diperlukan komunitas di sekitar wilayah operasi

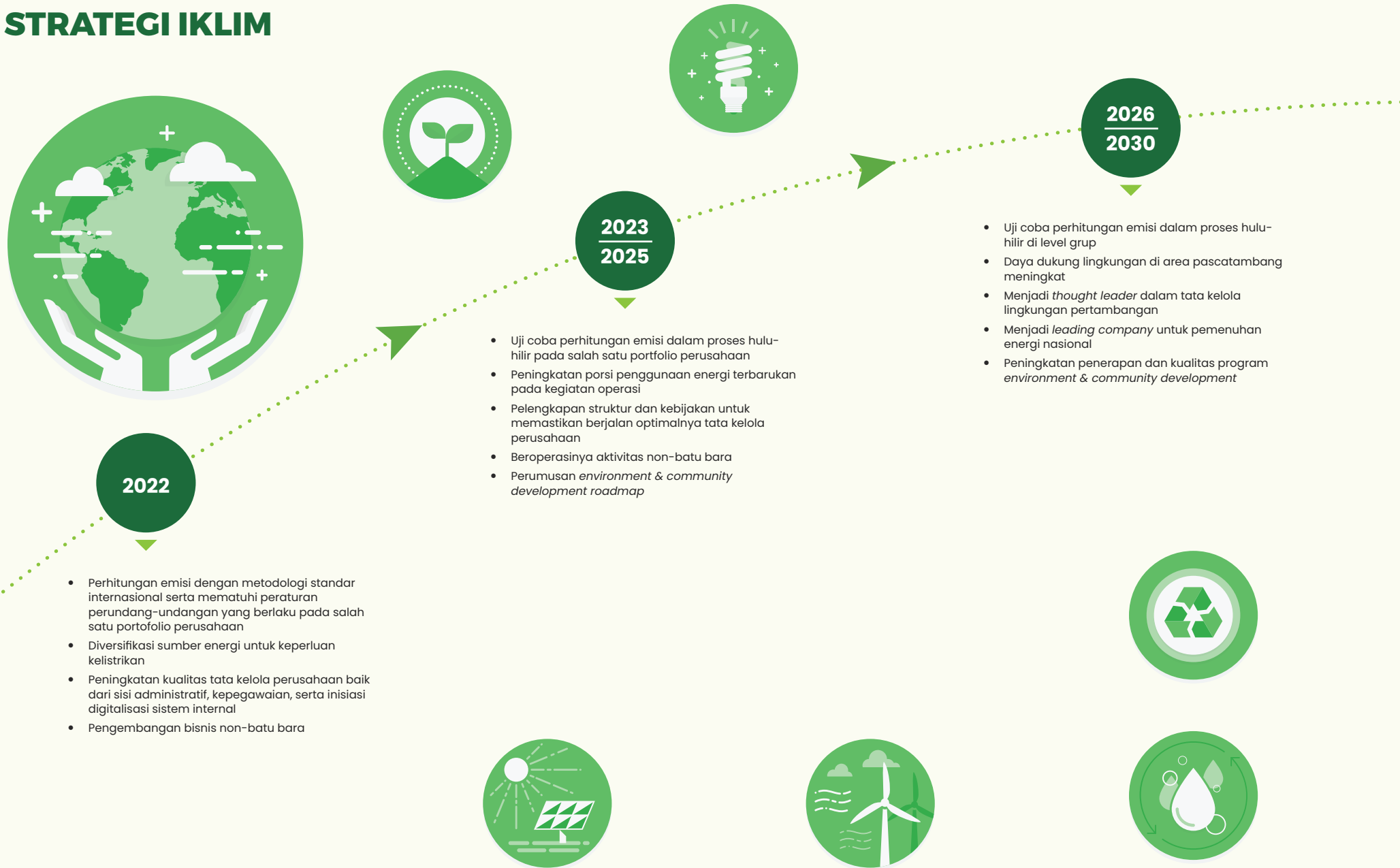
GOVERNANCE



Penyempurnaan dan implementasi tata kelola perusahaan secara menyeluruh



STRATEGI IKLIM



SAMBUTAN DIREKTUR UTAMA

[2-22]



“Tahun 2022 menjadi momen pemulihan dan penyesuaian bagi seluruh masyarakat pasca pandemi COVID-19. MMSGI terus melanjutkan langkah dalam perjalanan keberlanjutan kami untuk mewujudkan pertumbuhan yang positif dan memberikan manfaat bagi masyarakat.”

Para Pemangku Kepentingan yang kami hormati,

Terlebih dahulu mari kita panjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas perkenannya, perusahaan mampu melewati tahun 2022 dengan mencatat pertumbuhan yang positif. Di tengah masa pemulihan pascapandemi COVID-19, kehidupan sosial-ekonomi masyarakat berangsur-angsur membaik. Hal ini merupakan situasi yang patut kita syukuri. Atas nama Direksi dan seluruh insan PT MMS Group Indonesia, yang selanjutnya dapat disebut sebagai “Perusahaan” atau “MMSGI”, kami menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya atas dukungan semua pemangku kepentingan kepada MMSGI sehingga dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Laporan Keberlanjutan 2022 merupakan laporan keberlanjutan kedua yang diterbitkan oleh perusahaan dan akan berkesinambungan hingga tahun-tahun mendatang. Melalui laporan ini, kami menyampaikan kinerja keberlanjutan perusahaan kepada para pemangku kepentingan. Dengan mengangkat tema ‘*Thriving in Sustainability Journey*’, kami mengajak segenap pemangku kepentingan untuk bersama-sama memaknai setiap perjalanan keberlanjutan dengan memberi nilai bagi lingkungan, masyarakat sekitar, serta berkontribusi terhadap pembangunan nasional.

Kami memahami bahwa faktor lingkungan dan sosial menjadi bagian penting dalam strategi keberlanjutan MMSGI, terutama guna mencapai kinerja keberlanjutan yang baik. Di tengah masa transisi pemulihan ini, pelaksanaan prinsip keberlanjutan dan pelibatan pemangku kepentingan kian relevan dalam menghadapi situasi yang kritis. Langkah ini menjadi penguat fondasi perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang

secara berkelanjutan sehingga mampu memberikan solusi inovatif bagi masyarakat dan kelangsungan bisnis secara umum.

Memperkuat Keberlanjutan MMSGI [2-22]

Keberlanjutan menjadi bagian dari apa yang dilakukan saat ini dan memiliki dampak di hari kemudian. Oleh karenanya, MMSGI berupaya menerapkan kegiatan pertambangan yang baik (*good mining practice*) dengan menerapkan prinsip operasi yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Dalam menjalankan kegiatan pertambangan perusahaan berpedoman pada kaidah “*good mining practice*”. MMSGI akan selalu memprioritaskan kesehatan dan keselamatan pekerja dan komunitas tempat perusahaan beroperasi. MMSGI juga berupaya meminimalkan dampak lingkungan dan memberikan nilai yang paling optimal bagi seluruh pemangku kepentingan.

Kehadiran MMSGI tidak hanya untuk menjamin keberlangsungan dan keberlanjutan bisnis, melainkan juga untuk menjadi solusi inovatif bagi kebutuhan masyarakat umum. Sejauh ini, batu bara masih menjadi andalan dalam memenuhi kebutuhan energi. Sebab, batu bara merupakan sumber energi termurah yang digunakan oleh berbagai negara di dunia, termasuk Indonesia. Melihat hal ini, MMSGI berupaya selalu memenuhi kewajiban *domestic market obligation* (DMO) dengan memenuhi kebutuhan batu bara nasional serta kebutuhan energi dunia dengan melakukan ekspor ke lebih dari 15 negara.

Salah satu strategi utama MMSGI dalam menerapkan keberlanjutan di level *holding* adalah diversifikasi komposisi bisnis yang semula bergantung pada energi

fosil menjadi bisnis-bisnis yang berkelanjutan. Selain itu, perusahaan memberikan perhatian penuh pada pemangku kepentingan utama yaitu karyawan dan masyarakat lokal. MMSGI selalu berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan untuk dapat bertumbuh dan menghasilkan performa terbaiknya. Dukungan masyarakat lokal menjadi komponen penting bagi kelangsungan usaha perusahaan. Masyarakat lokal adalah keluarga terdekat perusahaan yang tumbuh dan berkembang bersama untuk saling mendukung dan memberdayakan. MMSGI melakukan banyak kegiatan dengan berbagai program unggulan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar wilayah operasi. Dalam menjalankan strategi-strategi ini, perlu adanya dukungan tata kelola perusahaan yang baik. Seluruh strategi-strategi ini tercantum dalam strategi keberlanjutan perusahaan baik secara jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.

Pencapaian dalam Kinerja Keberlanjutan MMSGI

Selaras dengan visi MMSGI, strategi keberlanjutan perusahaan memiliki fokus pada tiga dimensi utama yaitu lingkungan, sosial, dan tata kelola. Hal ini merupakan cerminan dari tujuan perusahaan untuk menjadi perusahaan yang bertumbuh dan kuat yang dapat memberikan solusi inovatif bagi masyarakat.

Menjaga Kelestarian Lingkungan

Dari dimensi lingkungan, MMSGI terus melakukan upaya penghematan energi dan mendorong penggunaan energi ramah lingkungan dalam kegiatan operasional. Dari kegiatan efisiensi energi, perusahaan berhasil mengurangi emisi sebesar 779,36 ton CO₂ eq. Selain itu, perusahaan juga terus melakukan kegiatan revegetasi, reklamasi, dan rehabilitasi daerah aliran sungai (DAS) yang menyumbang penyerapan emisi sebesar 1.164.790,09 ton CO₂ eq. Untuk meminimalkan dampak kegiatan operasional perusahaan terhadap

keanekaragaman hayati, MMSGI juga melakukan konservasi berbagai jenis flora dan fauna, khususnya di wilayah kerja Kalimantan Timur yang termasuk dalam Daftar Merah Status Konservasi IUCN.

Memberdayakan Karyawan dan Masyarakat

Dari dimensi sosial, MMSGI memiliki strategi keberlanjutan yang fokus pada karyawan dan masyarakat lokal. MMSGI memprioritaskan kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan karyawan; serta pemberdayaan masyarakat sekitar wilayah operasional perusahaan. Perusahaan terus membantu masyarakat melalui program-program sosialnya, antara lain Agrowisata Mapantama, bantuan dan pendampingan bank sampah, bedah rumah dan rumah layak huni, Desa Adat Lung Anai, Program UMKM dan kegiatan muda kreatif, dan program lainnya.

Mengukuhkan Tata Kelola Keberlanjutan

Sementara itu, dimensi tata kelola menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mewujudkan tujuan MMSGI untuk menjadi perusahaan yang memberikan solusi inovatif bagi masyarakat. MMSGI menerapkan prinsip *good corporate governance* (GCG) sebagai landasan bagi perusahaan untuk menciptakan keberlanjutan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kontribusi dalam Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

Sepanjang tahun 2022, perusahaan telah melakukan berbagai program untuk mendukung pencapaian TPB. Program tersebut ditujukan untuk mendukung pencapaian TPB 1 “Tanpa Kemiskinan”, TPB 2 “Tanpa Kelaparan”, TPB 3 “Kehidupan Sehat dan Sejahtera”, TPB 4 “Pendidikan Berkualitas”, TPB 5 “Kesetaraan Laki-laki dan Perempuan”, TPB 6 “Air Bersih dan Sanitasi Layak”, TPB 7 “Energi Bersih dan Terjangkau”, TPB 8 “Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi”, TPB 9 “Industri, Inovasi, dan Infrastruktur”, TPB 10 “Berkurangnya Kesenjangan”,

TPB 11 “Kota dan Pemukiman yang Berkelanjutan”, TPB 12 “Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab”, TPB 13 “Penanganan Perubahan Iklim”, TPB 14 “Ekosistem Lautan”, TPB 15 “Ekosistem Daratan”, TPB 16 “Praktik Tata Kelola Perusahaan yang Baik”, dan TPB 17 “Kemitraan untuk Mencapai Tujuan”.

Optimis Untuk Keberlanjutan Masa Depan

MMSGI mengapresiasi seluruh capaian kinerja manajemen dan Insan MMSGI yang telah memberikan performa terbaiknya. Di tengah transisi pemulihan ini, tentunya akan banyak tantangan yang dihadapi dalam mencapai *operational excellence*. Namun, dengan adanya dukungan dari seluruh pemangku kepentingan, perusahaan yakin untuk dapat mengatasi segala tantangan yang menghampiri dan mencapai pertumbuhan bisnis yang baik dan berkelanjutan.

Kami menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada segenap jajaran Manajemen dan Dewan Komisaris dan Pemegang Saham yang secara bersama-sama memastikan tercapainya tujuan perusahaan di tahun 2022. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat atas kepercayaan yang diberikan kepada MMSGI. Ke depannya, MMSGI akan terus tumbuh dan melanjutkan pencapaian ini untuk mewujudkan keberlanjutan dan memberikan manfaat seluas-luasnya bagi masyarakat.

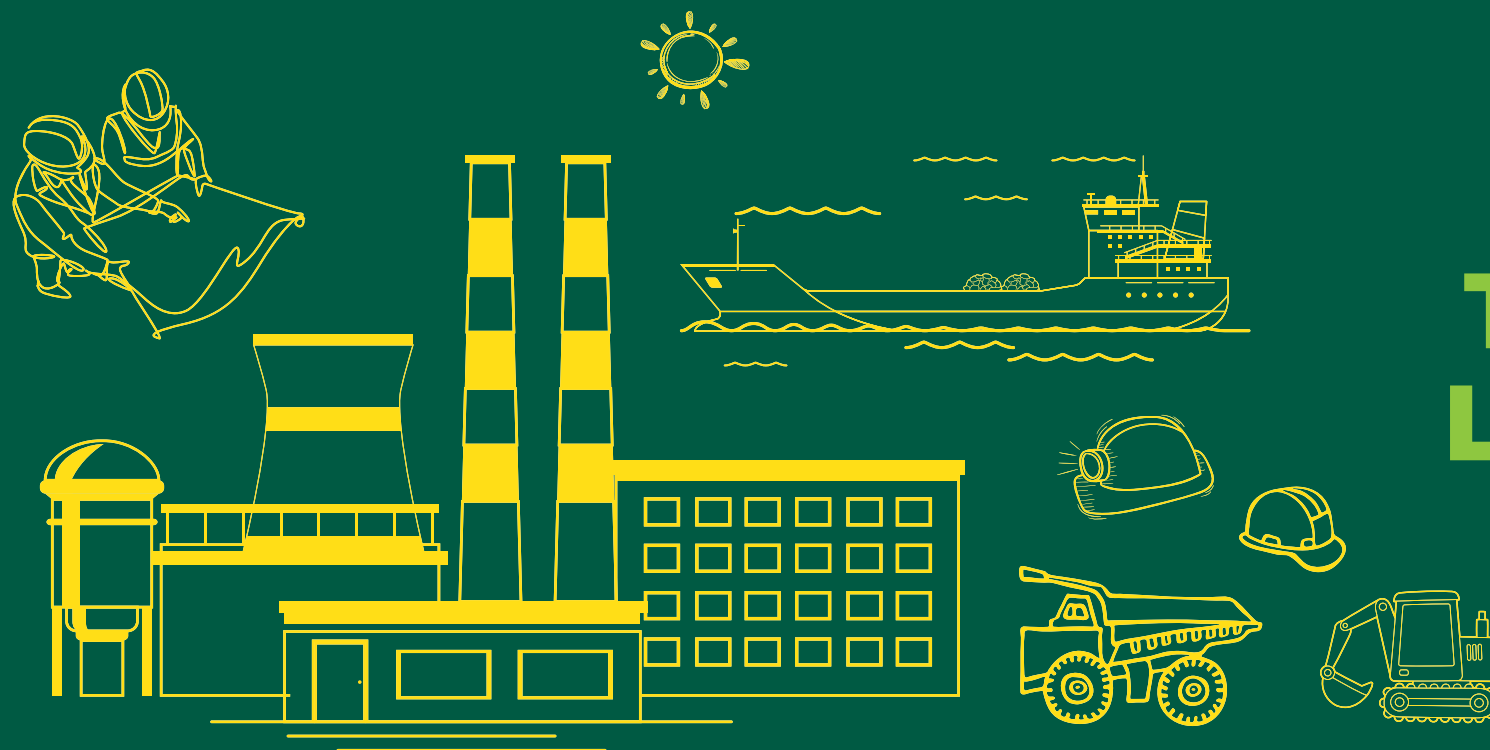
Jakarta, Juni 2023
Atas nama Direksi

Sendy Greti
Direktur Utama



**MMS GROUP
INDONESIA**

LAPORAN KEBERLANJUTAN 2022



TENTANG LAPORAN



MMSGI menerbitkan Laporan Keberlanjutan Tahun 2022, yang merupakan laporan keberlanjutan kedua sepanjang berdirinya perusahaan. Laporan tersebut berkesinambungan dengan edisi pertama yang diterbitkan pada Juni 2022. Ke depan, Perusahaan berupaya konsisten menerbitkan laporan keberlanjutan setiap satu tahun sekali sebagai perwujudan komitmen terhadap transparansi, akuntabilitas, dan bentuk tanggung jawab perusahaan kepada seluruh pemangku kepentingan internal, eksternal, maupun investor. [2-3]

Laporan ini menyajikan program dan kegiatan yang dilakukan MMSGI sebagai perusahaan pertambangan batu bara dan energi terintegrasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Selain itu, laporan ini juga memuat berbagai aktivitas perusahaan guna mendukung tercapainya poin-poin Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs), di antaranya melalui penyediaan sumber energi yang diperoleh dan dikelola dengan menerapkan *good mining practice*.

Data yang disampaikan dalam laporan ini disajikan dalam tiga periode berturut-turut untuk melihat perubahan, baik positif maupun negatif, terkait kinerja keberlanjutan perusahaan. Penyusunan laporan ini merupakan tanggung jawab penuh Direktur Utama. Dalam laporan ini, terdapat penyajian kembali informasi yang telah diberikan pada laporan sebelumnya, yaitu intensitas energi dan emisi, pelepasan air, biaya lingkungan, dan informasi terkait karyawan. [2-4]

Guna memudahkan pembaca menemukan informasi yang sesuai dengan rujukan, Perusahaan menyertakan penanda khusus berupa pencantuman angka pengungkapan Standar GRI di belakang kalimat atau alinea yang relevan. Laporan ini disajikan dalam dua bahasa, yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Para pemangku kepentingan dapat mengakses dan mengunduh Laporan Keberlanjutan ini melalui situs resmi perusahaan dengan alamat www.mmsgroup.co.id.

Tanggapan Umpan Balik Laporan Tahun Sebelumnya

Perusahaan mencatat tidak adanya umpan balik yang diterima pada periode laporan sebelumnya sehingga tidak ada tindak lanjut yang dilaksanakan. Dalam penyusunan Laporan Keberlanjutan, perusahaan berupaya untuk selalu meningkatkan kualitas penyampaian informasi.

Periode dan Siklus Laporan [2-3]

Laporan ini memuat seluruh informasi terkait kinerja aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola, serta ekonomi dalam periode tahunan, yakni kurun waktu 1 Januari 2022 hingga 31 Desember 2022.

Rujukan Laporan

Selaras dengan komitmen untuk menyelenggarakan usaha berkelanjutan, Perusahaan berupaya untuk menyampaikan seluruh informasi dan data sesuai dengan panduan. Laporan Keberlanjutan ini disusun menggunakan standar *Global Reporting Initiative* (GRI) 2021, dengan kesesuaian: 'sesuai dengan standar GRI'. Standar GRI dikeluarkan oleh lembaga bernama Global Sustainability Standards Board (GSSB) untuk menangani pengembangan standar laporan keberlanjutan. Selain itu, laporan ini juga merujuk pada pencapaian TPB yang dilakukan oleh perusahaan.

Cakupan dan Batasan Laporan [2-2]

Cakupan dalam laporan ini meliputi MMSGI dan PT Multi Harapan Utama (MHU) sebagai anak perusahaan MMSGI yang mengungkapkan kegiatan tanggung jawab sosial, lingkungan, dan implementasi tata kelola. Kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial yang diungkapkan dalam laporan ini sesuai dengan topik material dan batasan yang telah ditentukan agar pembaca dapat berfokus pada isu-isu material bagi Perusahaan dan batasan atas isu tersebut.

Penetapan Isi Laporan [3-1]

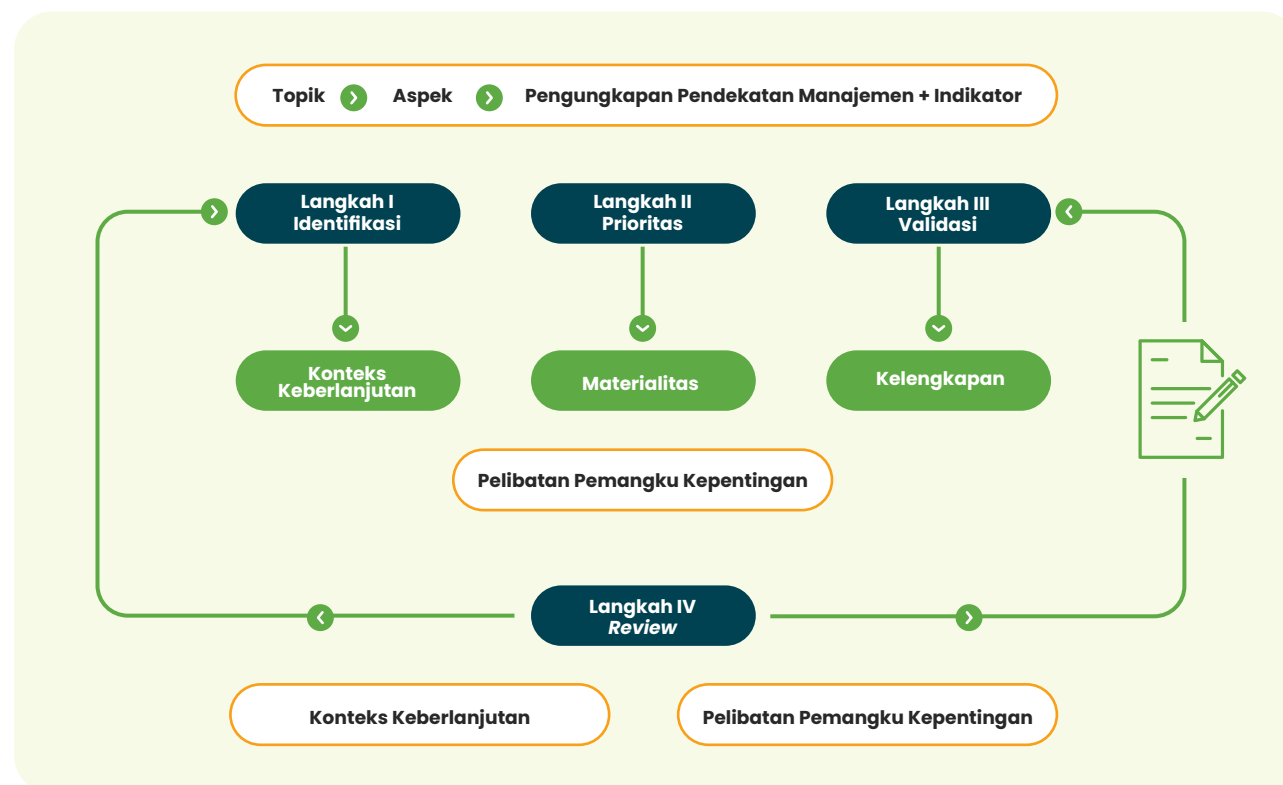
Dalam menetapkan isi laporan, perusahaan berlandaskan pada empat prinsip sesuai panduan GRI, yaitu:

1. Inklusivitas Pemangku Kepentingan
Melibatkan pemangku kepentingan dalam menentukan topik material yang diungkapkan dalam laporan ini.
2. Konteks Keberlanjutan
Laporan ini menyajikan isu atau topik yang mengintegrasikan keberlanjutan dalam strategi dan aktivitas perusahaan, meliputi kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial.
3. Materialitas
Melakukan prosedur penetapan materialitas dengan mengidentifikasi topik spesifik terlebih dulu, kemudian melakukan uji materialitas untuk menetapkan bobot masing-masing topik. Uji materialitas tersebut menyaring topik yang material yakni topik yang relevan, menjadi prioritas, dan penting untuk disampaikan karena memengaruhi penilaian dan keputusan para pemangku kepentingan.
4. Kelengkapan
Laporan yang dibuat Perusahaan menyajikan informasi secara lengkap dan jelas.

Sementara itu, dalam menentukan topik dan isi Laporan Keberlanjutan perusahaan mengikuti empat langkah sesuai dengan Standar GRI, yaitu:

1. Identifikasi: Melakukan identifikasi terhadap topik-topik yang material/signifikan dan menetapkan batasan (*boundary*).
2. Prioritas: Membuat prioritas atas topik-topik yang telah diidentifikasi pada langkah sebelumnya.
3. Validasi: Melakukan validasi atas topik-topik yang dinilai material tersebut.
4. Peninjauan: Melakukan *review* atas laporan setelah diterbitkan guna meningkatkan kualitas laporan periode berikutnya.

Keempat langkah dalam menentukan konten laporan digambarkan dalam bagan alur berikut ini:



Kemudian, konten laporan diulas untuk memenuhi standar prinsip kualitas Laporan Keberlanjutan yang direkomendasikan oleh GRI, meliputi:

1. **Akurasi**, yaitu informasi yang disajikan dalam laporan akurat sehingga dapat digunakan oleh para pemangku kepentingan untuk menilai kinerja perusahaan.
2. **Keseimbangan**, yaitu laporan harus memuat aspek positif maupun negatif sehingga dapat dinilai secara menyeluruh.
3. **Kejelasan**, yaitu informasi dalam laporan harus mudah dipahami dan terbuka untuk diakses oleh para pemangku kepentingan.

4. **Daya Banding**, yaitu informasi yang disajikan dalam laporan konsisten dan dapat digunakan para pemangku kepentingan untuk menilai kinerja perusahaan dalam jangka waktu tertentu.
5. **Kelengkapan**, yaitu informasi yang disediakan memadai agar dapat menilai dampak kinerja Perusahaan selama periode pelaporan.
6. **Konteks Keberlanjutan**, yaitu laporan memuat informasi mengenai dampak Perusahaan dalam konteks keberlanjutan.
7. **Ketepatan waktu**, yaitu laporan harus dipublikasikan secara rutin dan tepat waktu.
8. **Keterverifikasian**, yaitu laporan harus memuat informasi yang dapat diperiksa dan mencerminkan kualitas dan materialitas dari informasi yang disajikan.

Daftar Topik Material dan Batasan Topik [3-2]

Laporan Keberlanjutan MMSGI berfokus pada topik-topik yang mencakup aspek ekonomi, lingkungan, tata kelola, dan sosial. Perusahaan mengidentifikasi topik dengan melibatkan pemangku kepentingan. Kemudian, perusahaan memetakan topik yang relevan berdasarkan hasil survei uji materialitas ke dalam tingkat kepentingan bagi keberlanjutan usaha perusahaan. Perusahaan juga mengidentifikasi batasan pelaporan dari masing-masing topik material tersebut.

Batasan pelaporan keberlanjutan atas topik-topik material mencakup materi di dalam MMSGI dan di luar MMSGI. Batasan di dalam MMSGI, antara lain, kinerja keberlanjutan anak perusahaan MMSGI yaitu MHU yang dicakup dalam laporan ini. Sementara itu, contoh batasan di luar MMSGI adalah masyarakat sekitar. [3-3]

Secara umum, topik material yang digunakan pada tahun 2022 tidak ada berubah dari tahun sebelumnya. Berikut adalah 14 (empat belas) topik material yang menjadi referensi dalam penyusunan Laporan Keberlanjutan tahun ini. [3-2]



Ekonomi

GRI 202: Keberadaan Pasar
GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung



Lingkungan

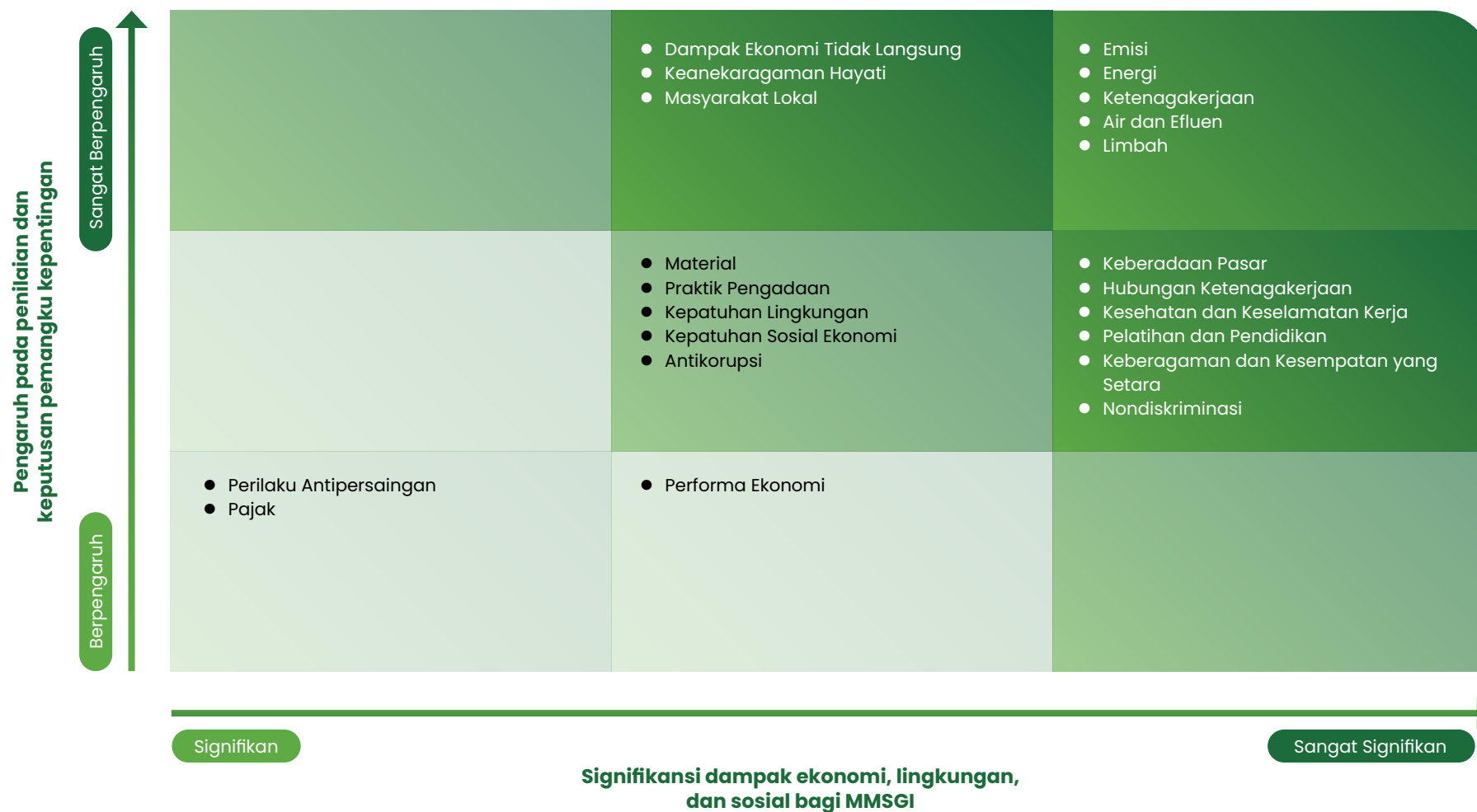
GRI 302: Energi
GRI 303: Air dan Efluen
GRI 304: Keanekaragaman Hayati
GRI 305: Emisi
GRI 306: Limbah



Sosial

GRI 401 : Ketenagakerjaan
GRI 402 : Hubungan Ketenagakerjaan
GRI 403 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja
GRI 404 : Pelatihan dan Pendidikan
GRI 405 : Keberagaman dan Kesempatan yang Setara
GRI 406 : Nondiskriminasi
GRI 413 : Masyarakat Lokal

Matriks Topik Material Laporan Keberlanjutan MMSGI



Guna memperjelas, pengertian dari topik material, mengapa topik material tersebut penting, dan batasan pelaporan dari topik material dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Topik Material [3-2]	Kenapa Topik Ini Material [3-3]	Nomor Pengungkapan GRI Standards	Batasan Topik* [3-1]	
			Di Dalam MMSGI	Di Luar MMSGI
Topik Ekonomi				
Dampak Ekonomi Tidak Langsung	Menggambarkan manfaat atas keberadaan perusahaan bagi masyarakat	203-1, 203-2	✓	✓
Keberadaan Pasar	Menggambarkan keberadaan pasar bagi perusahaan dari sisi pengupahan tenaga kerja	202-1, 202-2	✓	✓
Topik Lingkungan				
Energi	Menggambarkan kepedulian perusahaan terhadap pengelolaan energi yang ketersediaannya kian terbatas	302-1, 302-3, 302-4, 302-5	✓	
Emisi	Menggambarkan upaya perusahaan untuk mengurangi emisi dan efek Gas Rumah Kaca (GRK)	305-1, 305-4, 305-5	✓	
Keanekaragaman Hayati	Menggambarkan kepedulian perusahaan terhadap kelestarian lingkungan, khususnya terkait keberagaman flora dan fauna	304-1, 304-3, 304-4	✓	✓
Topik Sosial				
Ketenagakerjaan	Menggambarkan komitmen perusahaan tentang pentingnya pengelolaan pegawai/SDM	401-1, 401-2, 401-3	✓	
Hubungan Ketenagakerjaan	Menggambarkan bagaimana perusahaan menjalin hubungan dengan tenaga kerjanya	402-1	✓	
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Menggambarkan komitmen perusahaan dalam menyediakan tempat kerja yang aman dan nyaman	403-1, 403-2, 403-3, 403-4	✓	
Pelatihan dan Pendidikan	Menggambarkan komitmen perusahaan dalam upaya meningkatkan kompetensi pekerja	404-2, 404-3	✓	
Keberagaman dan Kesempatan yang Setara	Menggambarkan upaya dan kebijakan perusahaan untuk memastikan keberagaman dan kesempatan bagi pegawai	405-1	✓	
Nondiskriminasi	Menggambarkan upaya dan kebijakan perusahaan untuk memastikan tidak terjadi diskriminasi bagi pegawai	406-1	✓	
Masyarakat Lokal	Menggambarkan komitmen perusahaan terhadap keterlibatan masyarakat di sekitarnya dalam berbagai program/kegiatan	413-1, 413-2	✓	✓

Keterangan: Batasan pelaporan atas topik material:

1. Batasan di dalam MMSGI, termasuk kinerja keberlanjutan anak perusahaan MMSGI, yaitu MHU yang dicakup dalam laporan; dan
2. Batasan di luar MMSGI, seperti masyarakat sekitar.

Pelibatan Pemangku Kepentingan dan Materialitas [2-29]

Perusahaan menyadari bahwa peran dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan merupakan bagian yang sangat penting untuk mendukung keberlangsungan usaha jangka panjang dan dapat memengaruhi pengambilan keputusan. Perusahaan mendefinisikan pemangku kepentingan sebagai entitas atau individu yang terpengaruh oleh kegiatan, produk, dan jasa perusahaan serta berpengaruh dalam mewujudkan keberhasilan penerapan strategi dan pencapaian tujuan. Dalam menjalankan kegiatan

operasinya, perusahaan menjalin kerja sama dengan beragam pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal. Kerja sama dilakukan dengan pertimbangan adanya kepentingan yang saling membutuhkan antara perusahaan dengan para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, perusahaan terus berupaya untuk membangun hubungan yang baik dengan para pemangku kepentingan yang dilakukan dengan pelibatan pemangku kepentingan.

Metode Identifikasi Kelompok Pemangku Kepentingan [2-29]

Sejalan dengan komitmen keberlanjutannya, perusahaan selalu berupaya melakukan pelibatan dengan para pemangku kepentingan. Dalam merancang mekanisme pelibatan pemangku kepentingan, perusahaan menerapkan prinsip yang sejalan dengan prinsip AA1000 *Stakeholder Engagement Standard* (AA1000SES) 2015 dan ISO 26000 yaitu:

- Inklusivitas – partisipasi seluruh pemangku kepentingan dalam mengembangkan dan mencapai respon yang akuntabel dan strategis terhadap keberlanjutan. MMSGI menjelaskan bagaimana perusahaan telah menanggapi harapan dan kepentingan pemangku kepentingan.
- Materialitas – menentukan relevansi dan signifikansi suatu masalah bagi perusahaan dan pemangku kepentingannya. Masalah material adalah masalah yang akan memengaruhi keputusan, tindakan, dan kinerja perusahaan atau pemangku kepentingannya.
- Responsivitas – respon perusahaan terhadap masalah pemangku kepentingan yang memengaruhi kinerja keberlanjutannya, dan diwujudkan melalui keputusan, tindakan, kinerja serta komunikasi dengan pemangku kepentingan.

Perusahaan menggunakan hasil identifikasi tersebut dalam menjalankan pelibatan pemangku kepentingan (*stakeholder engagement*), memetakan hal-hal yang menjadi perhatian pemangku kepentingan, dan merumuskan program-program berdasarkan kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan. Berikut adalah metode identifikasi pemangku kepentingan yang digunakan:

Dependency (D)	Kelompok atau individu yang secara langsung atau tidak langsung bergantung pada aktivitas, produk, layanan, atau kinerja perusahaan, atau sebaliknya.
Responsibility (R)	Kelompok atau individu yang memiliki—atau di masa depan mungkin memiliki— tanggung jawab hukum, komersial, operasional atau etika/moral; atau sebaliknya.
Tension (T)	Kelompok atau individu yang membutuhkan perhatian segera dari organisasi terkait dengan masalah keuangan, ekonomi, sosial, atau lingkungan yang lebih luas.
Influence (I)	Kelompok atau individu yang dapat berdampak pada perusahaan atau pemangku kepentingan pengambilan keputusan strategis atau operasional.
Diverse Perspective (DP)	Kelompok atau individu yang pandangannya berbeda sehingga Perusahaan mengarah pada pemahaman baru tentang situasi dan identifikasi peluang untuk tindakan yang mungkin tidak terjadi.
Proximity (P)	Kelompok atau individu yang memiliki kedekatan geografis dengan wilayah operasional perusahaan.

Pemangku Kepentingan, Metode Pelibatan, Frekuensi, Topik yang Diajukan, dan Harapan Pemangku Kepentingan [2-29]

Pemangku Kepentingan [2-29]	Basis Identifikasi [2-29]	Metode Pelibatan [2-29]	Frekuensi [2-29]	Topik dan Masalah Utama yang Diangkat	Harapan Pemangku Kepentingan
Pemegang Saham	D, R, I, P	- RUPS - RUPSLB	Tahunan	Dividen/pengembangan usaha/tata kelola/manajemen	- Perusahaan berjalan secara produktif dengan meningkatnya kinerja. - Perusahaan memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada tenaga kerja.
Pelanggan	D, R, I, P	Komunikasi dan pemasaran	Setiap saat	Hubungan komersial/customer retention/kualitas layanan	- Mendapatkan layanan dan mutu layanan yang memuaskan. - Memberikan perlindungan kepada pelanggan, masyarakat, dan komunitas lokal.
Pegawai	D, R, T, I, P	- Rapat kerja dengan serikat pegawai - Town hall meeting - Formulir umpan balik	- Setiap tiga bulan sekali - Dua hingga tiga kali dalam satu tahun - Dua kali dalam satu tahun	Ketenagakerjaan/kesejahteraan	- Memperoleh tempat kerja yang nyaman. - Mendapat pelatihan, imbalan kerja yang memadai, dan kesempatan untuk berkembang.
Mitra Kerja dan Pemasok	D, R, T, P	Kontrak kerja mitra investasi koordinasi operasional	Saat diperlukan	Hubungan komersial	- Proses pengadaan yang obyektif. - Memperoleh kerja sama yang saling menguntungkan.
Media Massa	T, I, DP	- Rilis pers - Kunjungan media - Konferensi pers	Saat diperlukan	Pelaksanaan program	- Narasumber berita yang terpercaya - Pemberitaan yang akurat
Masyarakat, Komunitas Lokal	D, R, T, I, DP, P	- Pertemuan dengan masyarakat sekitar - Event pemberian bantuan	Rutin dilakukan pertemuan	Rencana dan aktualisasi kegiatan-kegiatan CSR perusahaan	- Pelaksanaan program tanggung jawab sosial dan lingkungan - Kesempatan kerja

Peninjauan dan Penjaminan Eksternal

GRI merekomendasikan penggunaan penjaminan eksternal (*external assurance*) oleh pihak ketiga yang independen untuk memastikan kualitas dan kehandalan informasi yang disampaikan dalam laporan ini. Dengan pertimbangan tertentu, pada periode pelaporan ini perusahaan belum menggunakan *external assurance*. Namun demikian, isi laporan ini telah melalui proses verifikasi dan peninjauan oleh manajemen puncak untuk memastikan seluruh informasi yang disajikan dalam laporan keberlanjutan benar, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan. [2-5]

Umpan Balik

MMSGI menyambut dengan baik seluruh ide, masukan, dan saran dari para pembaca untuk meningkatkan kualitas laporan untuk periode selanjutnya. Perusahaan menyediakan lembar umpan balik yang dapat diakses melalui sustainability@mmsgroup.co.id. [2-3]

Akses Informasi atas Laporan Keberlanjutan

Laporan Keberlanjutan ini ditujukan kepada seluruh pemangku kepentingan untuk dapat digunakan sebagai salah satu acuan dalam melakukan penilaian atas kinerja MMSGI dalam menjalankan kewajibannya bagi keberlanjutan bidang lingkungan, ekonomi dan sosial pada praktik bisnis. Perusahaan memberikan akses informasi seluas-luasnya bagi seluruh pemangku kepentingan, investor, serta siapa saja mengenai laporan keberlanjutan ini dengan menghubungi: [2-3]



MMSGI

Kantor Pusat

TCC Batavia Tower One Lt. 43 Jakarta Pusat,
DKI Jakarta

Telepon : (+6221) 295 29 473

Faksimile : (+6221) 295 29 478

Surel : info@mmsgroup.co.id







**MMS GROUP
INDONESIA**

LAPORAN KEBERLANJUTAN 2022



PROFIL PERUSAHAAN

Nama Perusahaan [2-1]



Jumlah Karyawan

1.138 karyawan

Lokasi Kantor Pusat [2-1]

TCC Batavia Tower One Lt. 43
Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Kegiatan, Merk, Produk, dan Jasa [2-6]

Melakukan usaha di bidang energi dan bisnis berkelanjutan yang meliputi tiga pilar bisnis utama, yaitu MMS Resources, MMS Land dan MMS Solution

Jumlah dan Nama Negara Tempat Beroperasi [2-1]

1 (satu), Indonesia

Telepon dan Faksimile

Tel. : (+6221) 295 29 473

Faks. : (+6221) 295 29 478

Badan Hukum dan Status Perusahaan [2-1]

Perseroan Terbatas (PT)

Wilayah Operasional [2-1]

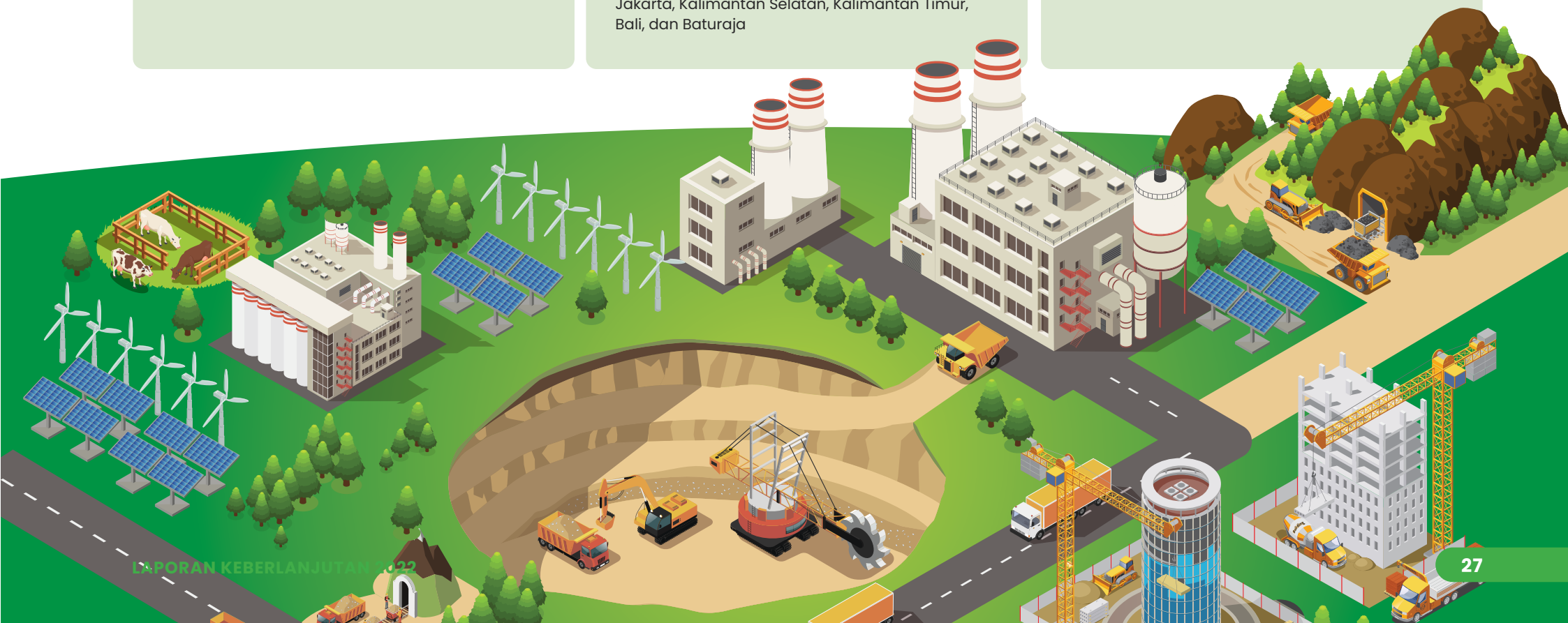
MMSGI memiliki wilayah operasional yang meliputi Jakarta, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Bali, dan Baturaja

Surel

info@mmsgroup.co.id

Situs Web

www.mmsgroup.co.id



SEKILAS MMSGI

MMSGI berdiri sejak tahun 2005 dengan mendirikan PT Mitra Maju Sukses (MMS) sebagai perusahaan perdagangan batu bara yang menjadi pemasok batu bara domestik kepada PLN dan industri lainnya.

Sejak awal pendiriannya, MMSGI memiliki visi menjadi perusahaan yang berkembang dan tangguh untuk memberikan solusi inovatif. Dengan prinsip dasar tersebut MMSGI terus konsisten menjaga kepercayaan dan membangun reputasi yang baik.

Sustainable Energy Company

Berawal dari MMS Resources yang bergerak di bidang perdagangan dan pertambangan batu bara, MMSGI kemudian melakukan diversifikasi bisnis di bidang energi dan bisnis berkelanjutan. Pengembangan bisnis ini dilakukan melalui tiga pilar bisnis utama, yaitu MMS Resources, MMS Land, dan MMS Solution dengan lokasi yang tersebar di Indonesia. Salah satu portofolio MMSGI adalah PT Multi Harapan Utama (MHU), sebuah perusahaan pemegang lisensi Izin Usaha Pertambangan Khusus (IUPK) di Kalimantan Timur, yang beroperasi di bawah MMS Resources.

Melalui tiga pilar tersebut, MMSGI terus mendukung pengembangan Indonesia yang lebih hijau untuk masa depan yang lebih baik serta menjadi perusahaan energi berkelanjutan yang tepercaya.



JEJAK LANGKAH



Ekspansi Tambang Batu Bara

MMSGI mengakuisisi tambang batu bara milik PT Duta Dharma Utama (DDU) dan membentuk MMS Resources (PT Mulia Mandiri Sukses) sebagai pilar usaha untuk mengelola seluruh portofolio batu bara.

Akuisisi PT Multi Harapan Utama

MMSGI mengakuisisi PT Multi Harapan Utama (MHU), sebuah perusahaan tambang pemegang lisensi PKP2B, yang menempatkan MMSGI menjadi salah satu perusahaan tambang batu bara terkemuka di Indonesia.

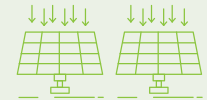
Disrupsi Teknologi

Memahami pentingnya infrastruktur digital di Indonesia, MMSGI melebarkan sayap MMS Land ke sektor teknologi dengan mendirikan *Downtown Data Center*. Selain itu, MMSGI mengakuisisi Puri Denpasar Hotel, salah satu hotel di Jakarta Selatan yang memiliki lokasi strategis dengan *Golden Access* di area Kuningan.



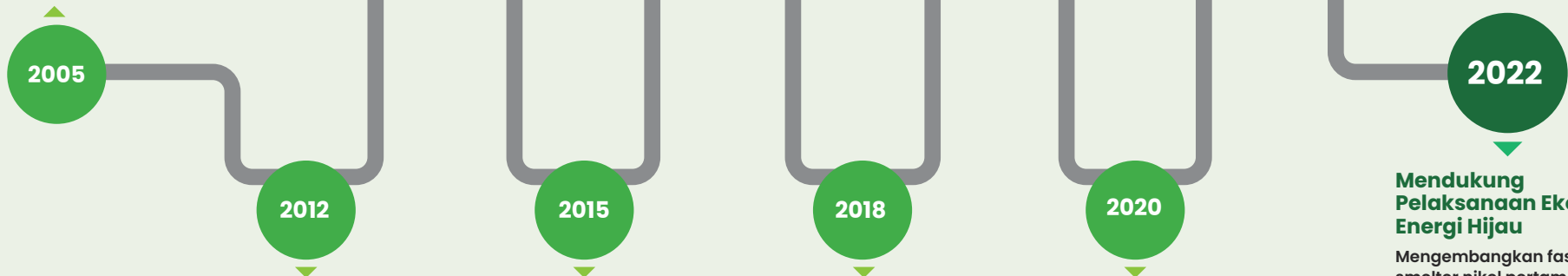
Berkontribusi kepada Masyarakat

Secara aktif memberikan kontribusi kepada masyarakat melalui Yayasan Life After Mine (LINE).



Mengawali Perjalanan MMSGI

MMSGI diawali dengan didirikannya PT Mitra Maju Sukses (MMS) pada tahun 2005 sebagai perusahaan perdagangan batu bara yang menjadi pemasok batu bara domestik kepada PLN dan industri lainnya.



2005

2014

2017

2019

2021

2022

2012

2015

2018

2020

Meniti Pasar Ekspor

Berbekal kepercayaan dan reputasi yang dibangun selama tujuh tahun dan diiringi dengan meningkatnya permintaan batu bara, MMSGI memperluas jangkauan usahanya untuk memenuhi permintaan pasar ekspor dengan membentuk perusahaan PT Mitra Asia Cemerlang (MAC).

Diversifikasi ke Bisnis Properti

MMSGI memiliki visi diversifikasi bisnis dari sektor batu bara dengan melakukan ekspansi ke industri properti dan *real estate*. MMSGI melalui Mitra Asian Properti (MAP) mengakuisisi sebuah hotel bintang 5 di Legian Bali yang dikelola oleh Pullman, sebuah jaringan hotel internasional.

Dedikasi terhadap Energi Baru Terbarukan

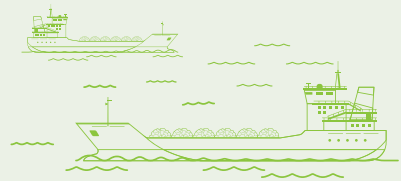
Kepedulian MMSGI terhadap perkembangan energi hijau untuk masa depan Indonesia mendorong MMSGI mendirikan Dayatama Prima Energi (DPE). DPE adalah perusahaan pengembang energi baru dan terbarukan yang berfokus pada pembangkit listrik tenaga surya. MMSGI mendirikan MMS Land (PT Mitra Properti Sukses) sebagai pilar usaha untuk mengelola seluruh portofolio properti dan *real estate* ke depannya.

Investasi untuk Masa Depan

MMSGI mewujudkan visinya dengan mendirikan pilar usaha MMS Solution (PT Mitrakarya Cipta Gemilang) untuk mengakomodasi pengembangan bisnis baru dan berkelanjutan seperti energi baru terbarukan dan perusahaan sosial. Selain itu, MMSGI juga mengambil alih PT Bramasta Sakti dengan fokus memanfaatkan lahan pascatambang untuk pertanian jagung dan peternakan sapi. Bramasta bekerja dengan petani lokal dengan skema bagi hasil (*profit-sharing*).

Mendukung Pelaksanaan Ekosistem Energi Hijau

Mengembangkan fasilitas smelter nikel pertama di Balikpapan, Kalimantan Timur untuk mencapai produksi nikel yang dibutuhkan dalam mendukung ekosistem energi hijau di Indonesia.



VISI, MISI, DAN NILAI PERUSAHAAN

[2-23]



Visi

Menjadi perusahaan yang berkembang dan tangguh yang memberikan solusi inovatif



Misi

- Memberikan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan
- Tempat kerja yang menyenangkan untuk bekerja dan berusaha
- Menjadi mitra bisnis berdasarkan prinsip saling percaya dan saling menguntungkan



Nilai Perusahaan

Modern

Untuk mencapai visi misi, MMSGI selalu siap beranjak menjadi lebih baik

Meaningful

Seluruh hal yang dimulai, diterapkan dan diproduksi menghasilkan dampak positif

Synergy

Berkoordinasi dan berinteraksi untuk membuahkan hasil yang lebih baik

Goal Oriented

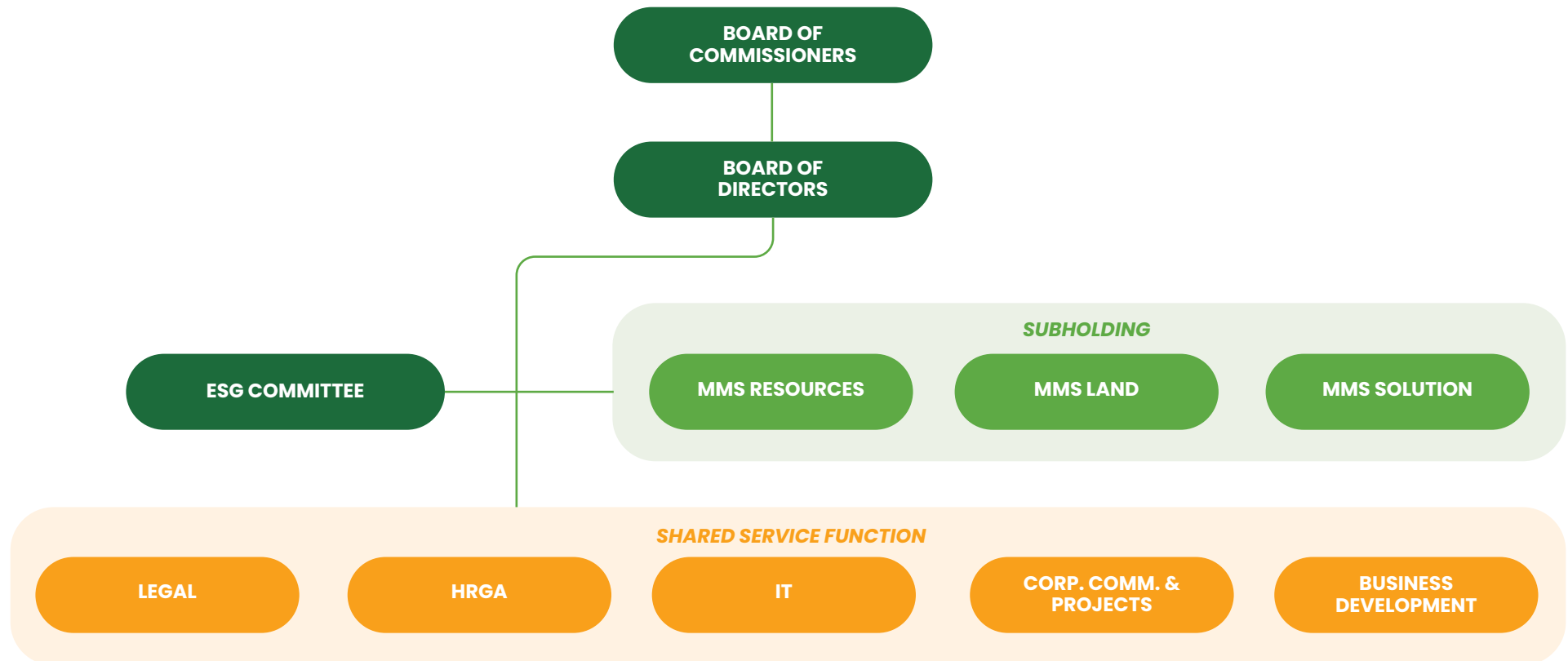
Fokus mencapai tujuan dengan mengedepankan *good corporate governance*

Integrity

Konsistensi dalam kata, perbuatan, prinsip/nilai serta karakter yang kuat

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

Seiring dengan bisnis yang terus berkembang, perusahaan terus melakukan penguatan struktur organisasi demi tercapainya tujuan bersama. Berikut adalah struktur organisasi perusahaan yang juga menggambarkan hubungan MMSGI dengan tiga perusahaan *subholding*, yaitu MMS Resources, MMS Land, dan MMS Solution.



KEGIATAN BISNIS DAN PRODUK USAHA

[2-6]

Dalam melaksanakan kegiatan usaha, MMSGI memiliki tiga pilar bisnis utama yaitu MMS Resources, MMS Land, dan MMS Solution. Pada tahun pelaporan tidak terdapat perubahan signifikan terkait struktur organisasi dan unit bisnis. [2-1, 2-6]



Didirikan pada tahun 2005 sebagai perusahaan perdagangan tambang, MMSGI tumbuh menjadi *holding* dengan 3 (tiga) pilar bisnis utama.



Didirikan pada tahun 2012 sebagai *subholding* pertambangan dan mineral

MMS Resources: Pertambangan dan Perdagangan Batu Bara

Berfokus pada kegiatan produksi dan perdagangan batu bara dengan operasi usaha utama berada di Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur dan Banjar, Kalimantan Selatan. MMS Resources menyediakan energi untuk membantu Indonesia tumbuh secara berkelanjutan.



Didirikan pada tahun 2018 sebagai *subholding* properti dan *real estate*

MMS Land: Pengembangan Properti

Kegiatan usaha MMS Land meliputi pengelolaan dan pengembangan properti residensial dan komersial seperti kompleks perumahan (*minicity*), hotel dan gedung perkantoran. Selain itu, MMS Land juga mengembangkan dan mengelola *data center* dalam upaya penyediaan infrastruktur digital yang berperan vital untuk mendorong inovasi anak bangsa.



Didirikan pada tahun 2020 sebagai *subholding* bisnis berkelanjutan di masa depan

MMS Solution: Industri Berkelanjutan

Pilar MMS Solution merupakan usaha MMSGI dalam membawa perusahaan ke arah bisnis berkelanjutan. Prinsip diversifikasi bisnis merupakan filosofi kunci dalam mengembangkan pilar usaha MMS Solution. Saat ini, MMS Solution tengah menangani sejumlah proyek diantaranya, pembangkit listrik tenaga surya, perkebunan jagung berteknologi tinggi yang terintegrasi dengan peternakan sapi, serta smelter nikel.



Pertambangan dan Perdagangan Batu Bara

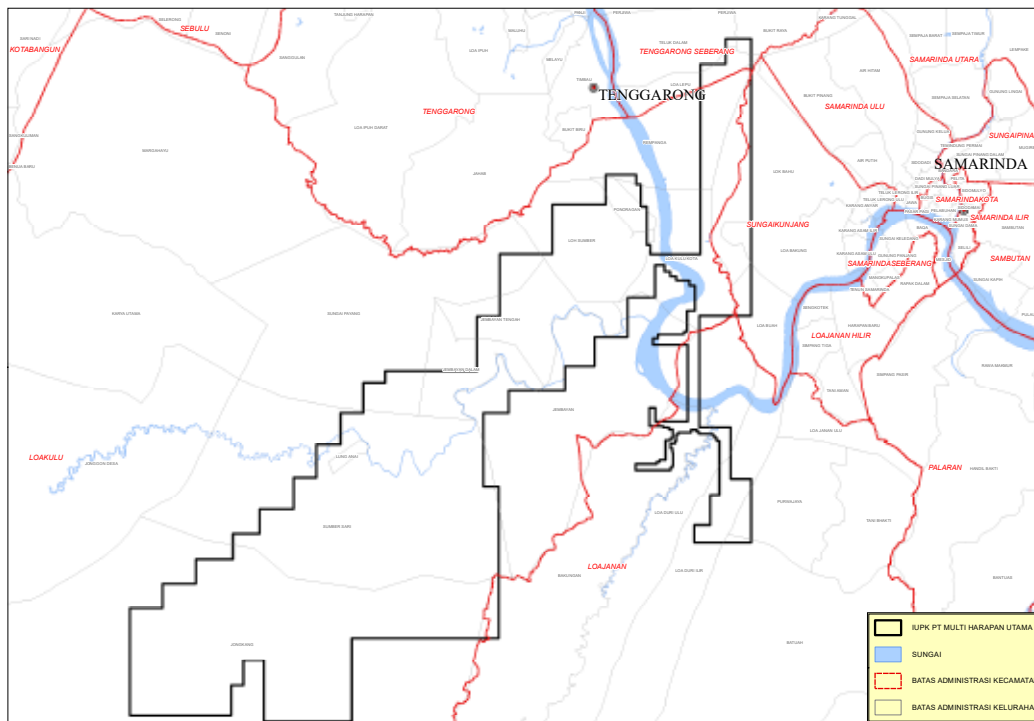
Pertambangan Batu Bara

Bertumbuh Secara Signifikan Sejak Diakuisisi MMSGI

PT Multi Harapan Utama (MHU) merupakan perusahaan pertambangan batu bara yang beroperasi di Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Pemerintah Republik Indonesia menunjuk MHU untuk melakukan kegiatan penambangan batu bara (eksplorasi dan operasi produksi) berdasarkan Kontrak Karya Batu Bara/Lisensi PKP2B. Pada tahun 2017, MHU diakuisisi oleh MMSGI dan berhasil meningkatkan volume produksi batu bara secara signifikan.

Peningkatan tersebut merupakan wujud kompetensi MMSGI dalam mengelola operasi penambangan batu bara. Keberhasilan MMSGI untuk bertumbuh dalam kurun waktu yang singkat merupakan hasil dari implementasi yang efektif, kepercayaan dari para pemangku kepentingan, dan pengalaman terkait sektor batu bara yang dimiliki. Sebagai perwujudan kepercayaan *stakeholder*, izin MHU sebagai kontraktor pemerintah juga diperpanjang per April 2022 melalui Izin Usaha Pertambangan Khusus (IUPK).

Area Konsesi



Spesifikasi Batu Bara 2022



HCV

GAR 6.300

Reject < 6.100

TS 1,0%

Reject $> 1,2\%$



MCV

GAR 5.400

Reject < 5.200

TS 0,8%

Reject $> 1,0\%$



LCV

GAR 4.600

Reject < 4.400

TS 0,8%

Reject $> 1,0\%$

Perdagangan Batu Bara

Mitra Terpercaya di Pasar Internasional

Perusahaan secara konsisten berupaya untuk menghasilkan batu bara yang berkualitas. Dalam rangka memperluas usahanya, perusahaan mengembangkan MMS Resources untuk memberikan solusi terbaik dan menjadi perusahaan tambang batu bara terintegrasi. Selama 16 tahun beroperasi, perusahaan tumbuh menjadi perusahaan yang terpercaya dan memperluas wilayah operasinya ke pasar ekspor di lebih dari 15 negara, meliputi Cina, India, dan Jepang. Dengan keahlian dan kepercayaan yang telah dibangun, Perusahaan ingin terus melakukan eksplorasi bisnis dan peluang pasar. Perusahaan memiliki rencana untuk mengeksplorasi berbagai mineral seperti nikel dan komoditas lainnya untuk menciptakan ekosistem yang berkelanjutan.

Negara Pendistribusian



Pengoptimalan Volume Penjualan dan Perdagangan

MMS Resources, sebagai perusahaan energi berbasis batu bara yang bertanggung jawab, selalu berupaya untuk menjaga ketahanan energi baik bagi generasi saat ini maupun generasi mendatang. Prinsip *Sustainable Mining* menjadi dasar bagi Perusahaan dalam berkegiatan baik kegiatan utama maupun kegiatan pendukung pertambangan seperti meningkatkan kemandirian masyarakat dan kesejahteraan sosial serta mengoptimalkan pemanfaatan lahan untuk mengurangi dampak lingkungan.

Dalam menjalankan prinsip tersebut, kegiatan penjualan dan perdagangan yang dijalankan disesuaikan dengan kegiatan produksi batu bara sehingga seluruh aktivitas pertambangan dapat memberikan dampak yang lebih positif, khususnya pada aspek sosial, ekonomi dan lingkungan.

Penjualan Batu Bara

Konsolidasi 2017-2022
(dalam miliar MT)





Pengembangan Properti



Gedung Perkantoran dan Pusat Data

MMS Land melalui PT Mitra Griya Realtindo mengakuisisi gedung perkantoran di Gatot Subroto Jakarta yang diberi nama The Commodity Square (sebelumnya Berita Satu Plaza).

MMS Land sedang mengembangkan *Data Center* di pusat kota yang terletak di kawasan Kuningan Jakarta dengan standar *Tier 3+* yang akan beroperasi pada Q3 2023 mendatang.



Hotel

Pullman Legian Hotel merupakan salah satu aset PT Mitra Asian Properti, anak perusahaan MMS Land. Hotel tersebut merupakan hotel bintang 5, terdiri dari 351 kamar dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas berstandar internasional.

MMS Land mengembangkan hotel bisnis bintang 5 untuk mendukung ekosistem pariwisata MICE (*Meeting, Incentive, Conference, and Exhibition*) bertaraf internasional di Labuan Bajo, Nusa Tenggara Timur.



Pengembang Properti

Di kawasan Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, MMS Land mengembangkan 2 portofolio di sektor properti residensial yaitu Perumahan Bukit Andara Jonggon dan Kota Harapan Sukses (KHS).

Perumahan Bukit Andara Jonggon dikembangkan oleh PT Mitra Persona Harmoni yang terletak di dekat Nusantara (ibu kota negara baru). Sedangkan KHS mengusung konsep pengembangan kota mini di atas lahan seluas 300 hektar.

EKOSISTEM ENERGI HIJAU

Menciptakan Ekosistem Energi Hijau

MMS Solution menerapkan inisiatif yang mendorong investasi dan operasi yang bertanggung jawab terhadap lingkungan sebagai upaya untuk mendorong pertumbuhan yang lebih berkelanjutan.

- **Pemanfaatan Panel Surya untuk Menurunkan Emisi Karbon**

Pembangkit listrik tenaga surya mewakili sumber energi yang bersih dan hijau dengan memanfaatkan energi terbarukan, yaitu berupa energi dari sinar matahari. Oleh karena itu, pemanfaatan panel surya menjadi salah satu cara yang baik dalam upaya mengurangi jejak karbon.

- **Penggunaan Bahan dalam Panel Surya**

MMS Solution memastikan proses pembangunan pembangkit listrik tenaga surya bersih dan mematuhi peraturan untuk mengurangi limbah sehingga selaras dengan misinya menciptakan ekosistem hijau.

- **Pengiriman Bijih Nikel dengan Efisiensi Bahan Bakar**

MMP memanfaatkan tongkang batu bara *backhaul* kosong dari Sulawesi untuk membawa bijih nikel ke Kalimantan. Hal ini memaksimalkan efisiensi bahan bakar untuk pengangkutan bahan baku utamanya serta memperoleh nilai ekonomi.

- **Penggunaan Nikel sebagai Bahan Baku Baterai**

Produk akhir smelter nikel adalah *nikel matte* yang merupakan salah satu bahan utama baterai untuk kendaraan listrik dan sistem penyimpanan energi yang memainkan peran penting dalam mempromosikan ekosistem kendaraan listrik guna mengurangi emisi gas rumah kaca.



2x48 MVA RKEF Green Smelter Nikel

PT Mitra Murni Perkasa, anak usaha MMSGI di bawah MMS Solution sedang mengembangkan fasilitas smelter nikel pertama di Balikpapan, Kalimantan Timur untuk mendukung ekosistem energi hijau di Indonesia. Smelter ini diharapkan memiliki kapasitas produksi 22.000 MT nikel per tahun. Lini produksi *Reduction-Kiln Electric Furnace* (RKEF) 2x 48 MVA akan dibangun untuk mencapai kapasitas produksi nikel yang dibutuhkan.



Energi Terbarukan Melalui Pembangkit Listrik Tenaga Surya

MMS Solution melalui PT Dayatama Prima Energi (DPE) sedang mengembangkan pembangkit listrik tenaga surya di beberapa lokasi di Indonesia dengan proyek awal yang direncanakan pembangkit 2 MW di Kutai Kartanegara Kalimantan Timur. Saat ini kami sedang dalam proses pengembangan konseptual proyek pembangkit listrik tenaga berkapasitas hingga 100 MW di Kalimantan Timur dan Kalimantan Selatan untuk mendukung tujuan *Indonesia Net Zero Emission* pada tahun 2060.

MENCIPTAKAN KEHIDUPAN PASCATAMBANG

Masyarakat merupakan salah satu prioritas dalam fokus MMS Solution. Maka dari itu, MMS Solution memberikan perhatian penuh pada pengembangan pascatambang yang bermanfaat tidak hanya bagi pemegang saham, tetapi juga bagi masyarakat. Tidak hanya mengintegrasikan teknologi tinggi pada bisnisnya, MMS Solution juga berupaya menciptakan dampak bagi masyarakat baik secara sosial, maupun finansial.

- **Memperkenalkan Pertanian Presisi**
Bramasta menggunakan teknologi dan peralatan terbaik yang didukung oleh Central Wisconsin Ag Service untuk menjadi pelopor pertanian presisi di Indonesia.
- **Edukasi tentang *Good Farming Practice***
Bramasta memberikan pendidikan bagi petani lokal tentang rantai pasokan bisnis dan praktik pertanian yang baik. Kegiatan edukasi ini tidak hanya membahas bagaimana memaksimalkan profitabilitas, tetapi juga menekankan pada penciptaan model bisnis yang berkelanjutan.
- **Menyediakan Fasilitas Peternakan yang Layak**
Mengembangkan fasilitas peternakan yang tepat membutuhkan modal dan keahlian yang tinggi, Bramasta membangun fasilitas peternakan yang dapat diakses oleh peternak lokal untuk memelihara ternaknya.
- **Menciptakan Permintaan untuk Peternak Lokal**
Dengan MMS Group ekosistem, MMS Solution mampu menciptakan permintaan ternak bagi peternak lokal. Kami memungkinkan masyarakat di area pasca tambang untuk meningkatkan dan mengembangkan bisnis mereka.

Agrobisnis Sosial dengan Teknologi Tinggi di Lahan Pascatambang

MMS Solution mengembangkan bisnis yang bertanggung jawab secara sosial melalui pengembangan usaha tani jagung terpadu dan peternakan sapi mini untuk petani lokal.



Ladang Jagung dengan Teknologi Pertanian Presisi

MMS Solution melalui PT Bramasta Sakti (Bramasta) mengelola pertanian jagung skala besar dan berteknologi tinggi yang bertujuan untuk menjadi pelopor pertanian presisi di Indonesia. Kebun jagung Bramasta terletak di Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur.

Kehadiran pertanian Bramasta dan fasilitas pendukungnya yang canggih membantu industrialisasi, pembangunan infrastruktur daerah, serta menumbuhkan inovasi di sektor pertanian.



Peternakan Mini Jayatama

Bramasta mengelola Peternakan Mini Jayatama yang terintegrasi dengan pertanian jagung. Peternakan ini menyediakan fasilitas dan sosialisasi *Good Farming Practice* bagi petani lokal di Desa Jonggon Jaya dan Margahayu.

Fasilitas Peternakan Mini Jayatama saat ini dapat menampung hingga ratusan ekor sapi. Dengan Jayatama, anggota kelompok ternak diharapkan dapat mengakses berbagai fasilitas, mendapat pengetahuan, serta belajar memelihara dan meningkatkan kelangsungan hidup ternak.

WILAYAH OPERASIONAL MMSGI

[2-1]

Wilayah operasional MMSGI tersebar di seluruh Indonesia yaitu:

MMS Resources: Pertambangan dan Perdagangan Batu Bara

Operasi bisnis utama untuk pertambangan dan perdagangan batu bara berlokasi di Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur.



MMS Solution: Industri Berkelanjutan

Operasi bisnis MMS Solution di Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan dan Sumatra



Kantor Pusat MMSGI

TCC Batavia Tower One Lt. 43, Jakarta Pusat, DKI Jakarta.



MMS Land: Pengembangan Properti

Operasi bisnis utama untuk properti terbagi menjadi:

- Gedung kantor "Commodity Square" dan *downtown data center* berlokasi di Jakarta;
- Hotel di Bali (Pullman Legian, Bali) dan Labuan Bajo, Nusa Tenggara Timur; dan
- Area perumahan di Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, yaitu Perumahan Bukit Andara (Jonggon) dan Kota Harapan Sukses.



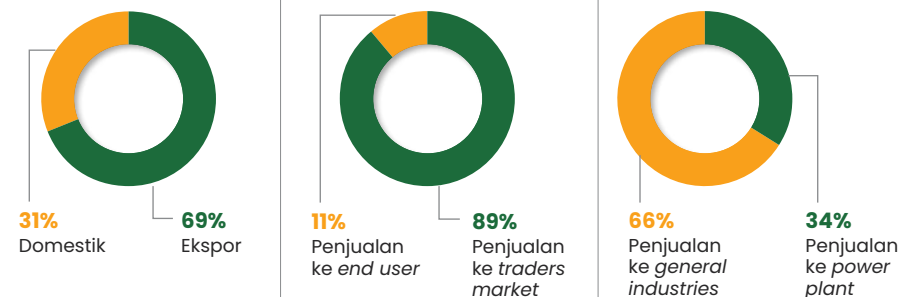
PASAR YANG DILAYANI

[2-1]

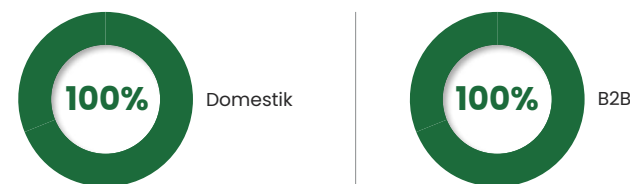
Adapun segmen pasar yang dilayani oleh MMSGI antara lain yakni:

1 MMS Resources: Pertambangan dan Perdagangan Batu Bara

Profil pembeli untuk perdagangan Batu Bara yakni:



2 MMS Land: Properti dan Real Estate



3 MMS Solution: Industri Berkelanjutan



TENAGA KERJA

[2-7]



Tenaga kerja aktif

1.138 orang



83,66% karyawan tetap,
selebihnya adalah
karyawan tidak tetap



278 orang
Karyawan perempuan
(24,43%)



17,70%
karyawan perempuan level
manager dan general manager
(20 dari 113 karyawan)



19,35%
karyawan perempuan level
direksi (6 dari 31 karyawan)

39,80% karyawan
di Kalimantan Timur

9,05% karyawan
di Kalimantan Selatan

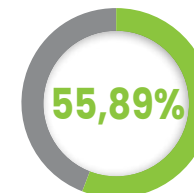


1,85% karyawan
di kota lain di Indonesia

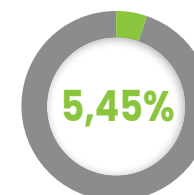
49,30% karyawan
di Jakarta



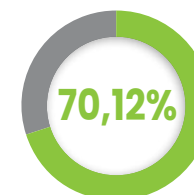
karyawan
berada pada
level manager
dan general
manager



karyawan
berpendidikan
sarjana (S-1)



karyawan
berpendidikan
magister (S-2)



karyawan berumur
18-40 tahun

SERTIFIKASI

Dalam rangka mendukung proses bisnis perusahaan yang sejalan dengan prinsip-prinsip keberlanjutan, perusahaan aktif mengadopsi beberapa prakarsa eksternal yang dapat dilihat dari sertifikasi berikut:



Occupational Health & Safety Management System (ISO 45001:2018)



Environmental Management System (ISO 14001:2015)

KEANGGOTAAN DALAM ASOSIASI

[2-28]

Perusahaan terus berupaya untuk menjaga kemitraan strategis dengan berbagai asosiasi industri, terlebih pada sektor pertambangan seperti berikut ini:

No	Nama Asosiasi	Peran dalam asosiasi
1.	American Chamber of Commerce – Andrew Hidayat	<i>Governor</i>
2.	Asosiasi Pertambangan Batu Bara Indonesia (APBI-ICMA) – PT Multi Harapan Utama	<i>Company Member</i>
3.	APBI – Adri Martowardojo	<i>Deputy Chairman of ESG</i>
4.	Indonesian Mining Association (IMA) – PT Multi Harapan Utama	<i>Company Member</i>
5.	IMA – PT Mitra Murni Perkasa	<i>Company Member</i>
6.	Asosiasi Penambang Nikel Indonesia (APNI) – PT Mitra Murni Perkasa	<i>Anggota Pendamping</i>
7.	UN Global Compact	<i>Participant</i>



MENGUKUHKAN KEBERLANJUTAN TATA KELOLA



KOMITMEN DAN IMPLEMENTASI PRINSIP TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

Tata kelola MMSGI dibangun atas komitmen terhadap keseimbangan aspek bisnis/ekonomi, lingkungan, dan sosial. Perusahaan memegang teguh prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang baik (*good corporate governance/GCG*) yang meliputi transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan, dalam menciptakan nilai bersama secara berkelanjutan. Terdapat 6 (enam) faktor utama yang mendorong tumbuhnya nilai Perusahaan dalam jangka panjang, yang diturunkan ke dalam prinsip-prinsip sebagai berikut: [2-23]

Prinsip 1 Peran dan Tanggung Jawab Direksi dan Dewan Komisaris

Direksi dan Dewan Komisaris menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara independen untuk menciptakan nilai yang berkelanjutan untuk kepentingan terbaik jangka panjang Perusahaan dan pemegang saham, dengan mempertimbangkan kepentingan para pemangku kepentingan.

Prinsip 2 Komposisi dan Remunerasi Direksi dan Dewan Komisaris

Anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris dipilih dan ditetapkan sedemikian rupa sehingga komposisi Direksi sebagai organ pengelolaan dan komposisi Dewan Komisaris sebagai organ pengawasan adalah beragam dan masing-masing terdiri dari para Direktur dan Komisaris yang memiliki komitmen, pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan keahlian yang dibutuhkan untuk memenuhi secara tepat peran pengelolaan Direksi dan peran pengawasan Dewan Komisaris.

Prinsip 3 Hubungan Kerja antara Direksi dan Dewan Komisaris

Direksi dan Dewan Komisaris memiliki hubungan kerja yang erat, terbuka, konstruktif, profesional, dan saling percaya untuk kepentingan terbaik korporasi.

Prinsip 4 Perilaku Etis

Korporasi memiliki komitmen untuk bertindak secara etis dan bertanggung jawab, menegakkan nilai-nilai dan budaya organisasi.

Prinsip 5 Manajemen Risiko, Pengendalian Internal, dan Kepatuhan

Korporasi menjalankan praktik Tata Kelola Perusahaan yang terintegrasi dengan penerapan sistem pengendalian internal, manajemen risiko, serta sistem manajemen kepatuhan yang efektif dalam rangka mendukung pencapaian sasaran, visi, misi, tujuan, maupun target kinerja korporat dalam menjalankan bisnis secara berintegritas.

Prinsip 6 Pengungkapan dan Transparansi

Korporasi membuat pengungkapan yang akurat dan tepat waktu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Perusahaan.

Prinsip 7 Hak-hak Pemegang Saham

Perusahaan melindungi dan memfasilitasi pemenuhan hak pemegang saham dan memastikan perlakuan yang adil terhadap pemegang saham, termasuk pemegang saham minoritas. Semua pemegang saham memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan ganti rugi atas pelanggaran hak-hak mereka.

Prinsip 8 Hak-hak Pemangku Kepentingan

Korporasi mengakui hak-hak pemangku kepentingan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku atau perjanjian kerja yang disepakati oleh pihak-pihak terkait dan mendorong kerja sama aktif dengan pemangku kepentingan dalam menciptakan kekayaan, lapangan kerja, dan keberlanjutan usaha yang sehat secara finansial.

Pelaksanaan komitmen dan implementasi prinsip tata kelola keberlanjutan yang dilakukan secara konsisten dapat membangun kesadaran setiap insan Perusahaan dalam menentukan keputusan dan tindakan yang sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan. Di samping itu, komitmen yang kuat dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG juga membantu Perusahaan guna terhindar dari perilaku antipersaingan, praktik *anti-trust*, dan monopoli yang dapat berdampak negatif terhadap Perusahaan. Selaras dengan komitmen dan implementasi prinsip-prinsip GCG pada Perusahaan, MMSGI tidak memiliki permasalahan hukum terkait dengan perilaku antipersaingan, praktik *anti-trust* dan monopoli. Begitu juga tidak ditemukan kasus ketidakpatuhan yang signifikan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan denda atau sanksi nonmoneter lainnya. [2-27, 3-3, 206-1]

STRUKTUR TATA KELOLA

[2-9]

Badan tata kelola MMSGI dibangun atas prinsip-prinsip GCG dengan pembagian tugas dan fungsi secara jelas untuk memastikan terselenggaranya pengendalian internal dan manajemen risiko operasional yang andal, serta menciptakan mekanisme kontrol *check and balance* yang baik. Sesuai dengan Undang-Undang dan Anggaran Dasar Perseroan, Badan tata kelola tertinggi MMSGI terdiri atas Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Dewan Komisaris. Dalam proses nominasi dan penetapan organ tata kelola, Perusahaan memiliki kriteria-kriteria yang harus dipenuhi seperti keberagaman pengetahuan dan kompetensi di bidang ekonomi, lingkungan, dan sosial, demi memastikan terselenggaranya aspek-aspek keberlanjutan secara menyeluruh. [2-10, 2-11]

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

RUPS adalah organ Perusahaan yang memiliki wewenang yang tidak diberikan kepada Dewan Komisaris atau Direksi, dengan batasan yang ditentukan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas dan/atau Anggaran Dasar Perseroan. RUPS MMSGI terdiri atas RUPS Tahunan dan RUPS Luar Biasa. RUPS Tahunan diselenggarakan untuk menyetujui Laporan Keuangan Tahunan, Laporan Tahunan, dan agenda lainnya setiap setahun sekali. Sementara itu, RUPS Luar Biasa dapat diselenggarakan sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan Perusahaan.

Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah organ Perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus berdasarkan Anggaran Dasar dan memberikan nasihat kepada Direksi. Hingga akhir masa pelaporan atau pada tanggal 31 Desember 2022, komposisi Dewan Komisaris adalah sebagai berikut: [2-9]

Jabatan	Nama	Masa Jabatan	Dasar Pengangkatan
Komisaris Utama	Yoga Susilo	7 Juli 2020-6 Juli 2025	- Akta Nomor 34, Tanggal 7 Juli 2020 - SK Kemenkumham Nomor AHU-AH.01.03-0280460, tanggal 8 Juli 2020
Komisaris	Karim Nagadipurna NG	7 Juli 2020-6 Juli 2025	- Akta Nomor 34, Tanggal 7 Juli 2020 - SK Kemenkumham Nomor AHU-AH.01.03-0280460, tanggal 8 Juli 2020

Direksi

Direksi adalah organ perusahaan dengan kewenangan dan tanggung jawab penuh atas pengelolaan perusahaan dan memastikan pelaksanaan kegiatan operasional sejalan dengan objektif dan tujuan yang telah ditetapkan. Hingga akhir masa pelaporan atau pada tanggal 31 Desember 2022, komposisi Direksi adalah sebagai berikut: [2-9]

Jabatan	Nama	Masa Jabatan	Dasar Pengangkatan
Direktur Utama	Sendy Greti	7 Juli 2020-6 Juli 2025	- Akta Nomor 34, Tanggal 7 Juli 2020 - SK Kemenkumham Nomor AHU-AH.01.03-0280460, tanggal 8 Juli 2020
Direktur	Budi Santoso	7 Juli 2020-6 Juli 2025	- Akta Nomor 34, Tanggal 7 Juli 2020 - SK Kemenkumham Nomor AHU-AH.01.03-0280460, tanggal 8 Juli 2020

Sejalan dengan Prinsip Tata Kelola Keberlanjutan MMSGI, anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris dipilih dan ditetapkan sedemikian rupa sehingga komposisi Direksi sebagai organ pengelolaan dan komposisi Dewan Komisaris sebagai organ pengawasan adalah beragam dan masing-masing terdiri dari para Direktur dan Komisaris yang memiliki komitmen, pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan keahlian yang dibutuhkan untuk memenuhi secara tepat peran pengelolaan Direksi dan peran pengawasan Dewan Komisaris. [2-9]

Perusahaan memberikan apresiasi tinggi kepada organ tata kelola berdasarkan kinerja mereka dalam mengelola aspek bisnis dan ESG yang sejalan dengan nilai-nilai keberlanjutan. Penghargaan diberikan salah satunya melalui program remunerasi yang adil dan subjek berdasarkan peraturan dan undang-undang yang berlaku. [2-19]

Terkait dengan kepemilikan saham, saham perusahaan dimiliki oleh para pemegang saham (*shareholders*) perorangan yang tidak memiliki keterikatan keluarga. Selain itu, tidak ada *shareholder* yang berasal dari badan pemerintahan.

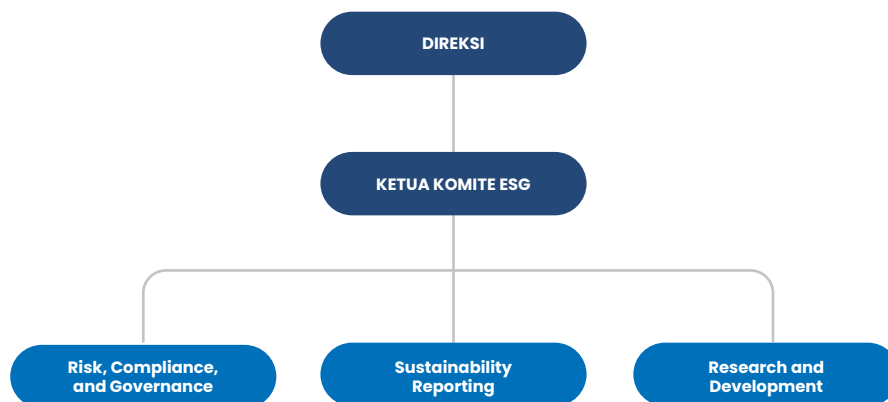
KOMITMEN KEBERLANJUTAN

[2-23, 2-24]

Keberlanjutan merupakan aspek terpenting dalam penyelenggaraan GCG MMSGI. Perusahaan memahami bahwa dalam setiap kegiatan operasional, terdapat jejak lingkungan dan sosial yang tidak dapat dihindari. MMSGI berkomitmen untuk selalu berupaya memberikan makna dalam setiap kegiatan operasional perusahaan, baik bagi lingkungan, komunitas, maupun pembangunan ekonomi nasional. Tujuan ini diperkuat dengan penerapan prinsip ESG yang terintegrasi di setiap aktivitas bisnis perusahaan serta menjadi panduan dalam pengembangan perencanaan perusahaan ke depan.

Guna mendukung komitmen tersebut, pencapaian aspek ESG kembali dituangkan secara khusus melalui pelaporan keberlanjutan Perusahaan yang ditinjau dan diabsahkan kecukupan dan kredibilitasnya oleh Dewan Komisaris dan Direksi. Perusahaan juga telah mendelegasikan Komite ESG untuk mengelola aspek-aspek ESG. Komite ESG yang terdiri atas 3 (tiga) unit utama yaitu Risk, Compliance, and Governance; Sustainability Reporting; dan Research and Development, yang kewenangannya berada langsung di bawah tanggung jawab Direktur Utama. [2-9, 2-13, 2-14]

Struktur Komite ESG



Dalam rangka meningkatkan kompetensi organ tata kelola perusahaan dalam mengelola aspek-aspek ESG, MMSGI melakukan pembaruan pengetahuan mengenai topik ekonomi, lingkungan, dan sosial terhadap organ tata kelola perusahaan. [2-17]

CORPORATE CITIZENSHIP STRATEGY

MMSGI mempraktikkan komitmen akan tanggung jawab terhadap sosial dan lingkungan dengan menerapkan *corporate citizenship strategy* yang selaras dengan TPB sebagai berikut:

Aspek Ekonomi



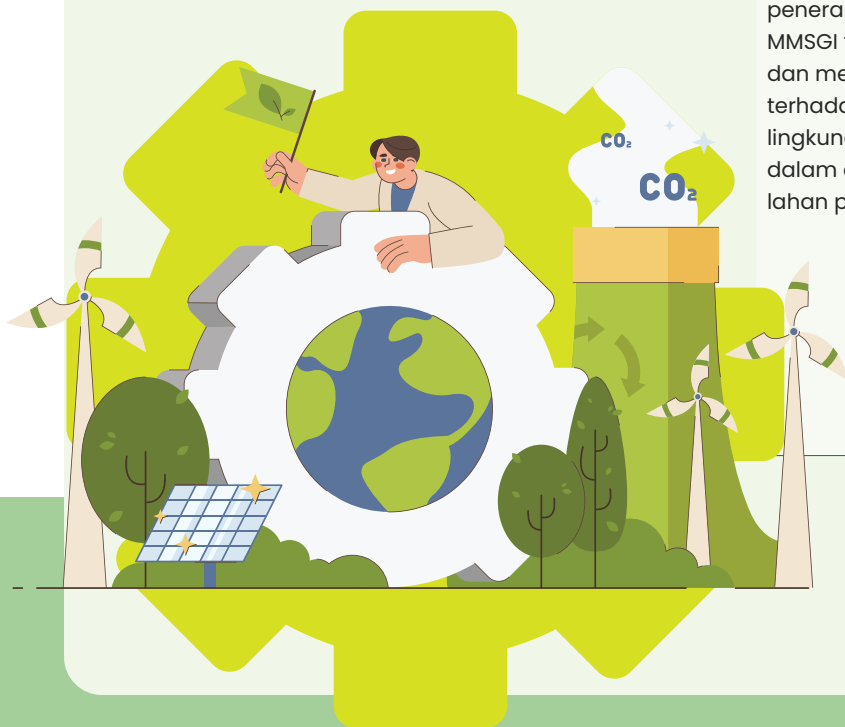
Prioritas	Keselarasan antara Prioritas dan Bisnis	KPI Manfaat Bisnis	KPI Manfaat Sosial-Lingkungan
Pembangunan masyarakat untuk mendukung pencapaian TPB dan memastikan transisi energi yang adil dan teratur khususnya di area pertambangan batu bara.	MMSGI menyadari dampak lingkungan dari kegiatan pertambangan. Oleh karena itu perusahaan berupaya melakukan operasi yang berkelanjutan dan bertanggung jawab dengan menerapkan praktik pertambangan yang baik dan prinsip ESG. Dengan berkurangnya dampak lingkungan, masyarakat lokal dapat menikmati efek positif yang dihasilkan oleh industri pertambangan. Selain itu, perusahaan juga mengembangkan program pengembangan keterampilan masyarakat lokal untuk menghadapi transisi energi yang akan datang guna mengurangi ketergantungan pada industri pertambangan batu bara.	- Meningkatkan reputasi perusahaan. - Memperluas akses terhadap pendanaan.	- Operasi yang berkelanjutan. - Menjadi perusahaan yang dapat diandalkan bagi sudut pandang masyarakat lokal. - Kemandirian masyarakat lokal dalam menghadapi transisi energi.

Aspek Sosial



Prioritas	Keselarasn antara Prioritas dan Bisnis	KPI Manfaat Bisnis	KPI Manfaat Sosial-Lingkungan
Membawa dampak positif bagi kesejahteraan masyarakat serta kearifan dan budaya lokal melalui dukungan kegiatan sosial.	MMSGI mengembangkan program CSR berdasarkan <i>sustainable livelihood approach</i> (SLA) dan pemetaan sosial, dengan mempertimbangkan pada <i>grand design</i> perusahaan sebagai wujud tanggung jawab sosial sekaligus upaya penyalarsan keberlangsungan bisnis dengan masyarakat. Program CSR utama perusahaan mencakup program kesehatan, lingkungan, pendidikan, serta pengembangan masyarakat dan warisan budaya lokal. Prioritas ini dijalankan dengan tujuan dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat, menjaga kelestarian lingkungan, sekaligus memperkuat lisensi sosial perusahaan dalam beroperasi.	- Mendapatkan kepercayaan dari masyarakat dan pemerintah. - Aksesibilitas bisnis yang lebih luas dalam hal akses kepada sumber daya, izin legal, dan izin lahan saat memulai portofolio baru.	- Program CSR membawa kebermanfaatan bagi aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. - Menciptakan keharmonisan antara aktivitas bisnis MMSGI dan masyarakat.

Aspek Lingkungan



Prioritas

Selaras dengan penerapan prinsip ESG, MMSGI fokus menjaga dan memitigasi risiko terhadap dampak lingkungan khususnya dalam optimalisasi lahan pasca-tambang.

Keselarasan antara Prioritas dan Bisnis

Menghadapi tantangan global terkait perubahan iklim dan dukungan terhadap program *Net Zero Emission 2060* Indonesia, MMSGI melakukan tindakan pengurangan emisi, efisiensi energi, mitigasi dan reklamasi pertambangan untuk mengurangi dampak negatif dari aktivitas operasional. Selain itu, praktik lingkungan perusahaan mengacu pada regulasi pemerintah Indonesia dan ISO 14001 Sistem Manajemen Lingkungan.

KPI Manfaat Bisnis

- Mendapatkan kepercayaan dari pemangku kepentingan atas operasi pertambangan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.
- Aksesibilitas bisnis yang lebih tinggi.

KPI Manfaat Sosial-Lingkungan

- Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tidak hanya bagi masyarakat namun juga karyawan dan partner bisnis.

INTERNALISASI TATA KELOLA KEBERLANJUTAN

[2-23, 2-24]

Komitmen dan tanggung jawab dari semua elemen internal Perusahaan sangatlah penting guna mewujudkan tata kelola yang berkelanjutan. Salah satu fokus internalisasi tata kelola yang berkelanjutan adalah penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia seperti kesetaraan kesempatan karyawan, tidak ada pemaksaan kerja dan pekerja anak, serta tidak ada toleransi terhadap perdagangan manusia. Perusahaan tunduk pada peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan perlindungan dan penegakan HAM di Indonesia, yaitu UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan UU Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia. [2-23, 2-24, 2-27]

Upaya internalisasi tata kelola keberlanjutan dijalankan secara optimal melalui agenda dan kegiatan sosialisasi lintas media, baik melalui situs web Perusahaan, surel, media sosial, maupun dalam bentuk pelatihan. Sepanjang tahunnya, Perusahaan selalu mengadakan *refreshment* dalam bentuk pelatihan terkait tata nilai, budaya, dan kode etik Perusahaan untuk memastikan tertanamnya nilai-nilai tersebut di diri setiap karyawan maupun badan tata kelola tertinggi.

MANAJEMEN RISIKO

[2-12, 2-13, 2-16]

Setiap lini bisnis memiliki risiko dan ketidakpastian yang berbeda-beda yang ditentukan oleh faktor sosial, ekonomi, politik, dan lingkungan. Guna mengantisipasi potensi risiko, MMSGI menyusun sistem manajemen risiko yang adaptif dengan merumuskan tipologi risiko berdasarkan bisnis intinya masing-masing serta mengacu pada ISO 31000:2018. Penilaian risiko akan dilakukan setiap tahun mulai dari penyusunan *risk register* hingga *re-assessment*.

Penerapan manajemen risiko merupakan tanggung jawab Direksi dan diawasi oleh Dewan Komisaris, yang didelegasikan kepada Unit Risk, Compliance, and Governance di bawah Divisi ESG untuk mengkaji efektivitas proses manajemen risiko organisasi untuk topik ekonomi, lingkungan, dan sosial. Selain itu, dalam mengelola topik ekonomi, lingkungan, dan sosial; Perusahaan juga melakukan konsultasi dengan pemangku kepentingan. Terkait aspek lingkungan, MMSGI belum melakukan penilaian risiko yang berkaitan dengan risiko keuangan terhadap pengelolaan risiko perubahan iklim. Sampai akhir periode pelaporan, MMSGI belum melakukan analisis risiko dan peluang dari perubahan iklim bagi Perusahaan serta belum melakukan perhitungan dampak finansial dari perubahan iklim. Namun demikian, Perusahaan berkomitmen untuk meningkatkan kesadaran akan risiko perubahan iklim di lingkungan Perusahaan dengan melakukan efisiensi energi, penurunan emisi, dan pengelolaan air dan limbah.

Perusahaan menjalankan strategi dengan merancang serta menetapkan manajemen pengelolaan air dan limbah. Perusahaan memiliki instalasi pengelolaan air limbah yang dikelola dan dipantau secara rutin. Dalam pengelolaan air, Perusahaan tidak melakukan pengambilan air di area stres air. Perusahaan berkomitmen untuk patuh terhadap perubahan regulasi di tingkat nasional terkait risiko air.

Unit Risk, Compliance, and Governance menyusun kategori risiko perusahaan beserta bentuk pengendaliannya berdasarkan proses bisnis dan target grup dengan menyesuaikan pada tren bisnis yang sedang berkembang. Risiko-risiko di dalam proses bisnis yang telah diukur dampaknya dan ditetapkan strategi mitigasinya, yaitu: [2-12, 2-13]

1. **Risiko Strategis** yang muncul akibat pengambilan keputusan strategis yang tidak sesuai dengan target perusahaan.
2. **Risiko Operasional** yang muncul akibat potensi penyimpangan operasional bisnis perusahaan yang disebabkan oleh manusia, material, peralatan, modal, dan metode.
3. **Risiko Finansial** yang disebabkan perbedaan hasil dari transaksi dan instrumen keuangan (suku bunga, nilai tukar, komoditas, likuiditas, ekuitas, dan kredit) dibandingkan dari yang diharapkan.
4. **Risiko Legal (hukum)** muncul akibat adanya permasalahan hukum, ketidakpatuhan pada peraturan yang berlaku.
5. **Risiko Reputasi** merupakan kerugian atas reputasi atau nama baik perusahaan yang disebabkan oleh lingkungan eksternal maupun internal.

Secara berkala, Direksi Perusahaan melalui Divisi Internal Audit & Risk Management melakukan tinjauan dan evaluasi efektivitas pengelolaan risiko dalam rangka menurunkan tingkat risiko secara signifikan. Perusahaan juga memastikan bahwa proses identifikasi, pengukuran, pemantauan, dan pengendalian risiko dilaksanakan secara optimal. Dengan demikian, risiko sisa (*residual risk*) yang tidak dapat dihindari dapat ditekan sedemikian rupa hingga tingkat minimal atau dapat ditoleransi.

SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN

[2-25, 2-26]

MMSGI mengapresiasi penuh segala tindakan yang mendukung penerapan kode etik perusahaan dan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang transparan, jujur, adil, dan profesional. Komitmen ini dilakukan melalui perumusan Kebijakan Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System/WBS*). WBS yang berlaku di seluruh wilayah operasional perusahaan dibangun untuk memfasilitasi segala pelaporan/penyungkapan terkait indikasi dan/atau tindak pelanggaran hukum, peraturan, dan etika berdasarkan bukti yang dapat dipertanggungjawabkan serta dengan niat baik yang sejalan kepentingan perusahaan. WBS menjamin kerahasiaan identitas pelapor beserta isi laporan yang disampaikan. Jenis-jenis laporan yang telah diterima perusahaan melalui WBS mencerminkan situasi ambiguitas/dilema yang dihadapi pelapor, di antaranya:

Sebagai karyawan:

- Kekerasan
- Diskriminasi
- Penggunaan aset perusahaan untuk tujuan pribadi
- Kesehatan dan keamanan
- Kecurangan
- Melarikan diri (selama karyawan masih memiliki keharusan untuk menyelesaikan kewajibannya seperti uang muka, aset perusahaan, dll)
- Pelecehan seksual

Dengan atau sebagai mitra bisnis:

- Penyuapan
- Pencucian uang
- Konflik kepentingan dengan mitra bisnis
- Kerjasama dengan pemasok

Dengan atau sebagai pemegang saham:

- Persaingan bebas
- Transaksi dengan orang dalam (*insider dealing*)
- Hak kekayaan intelektual

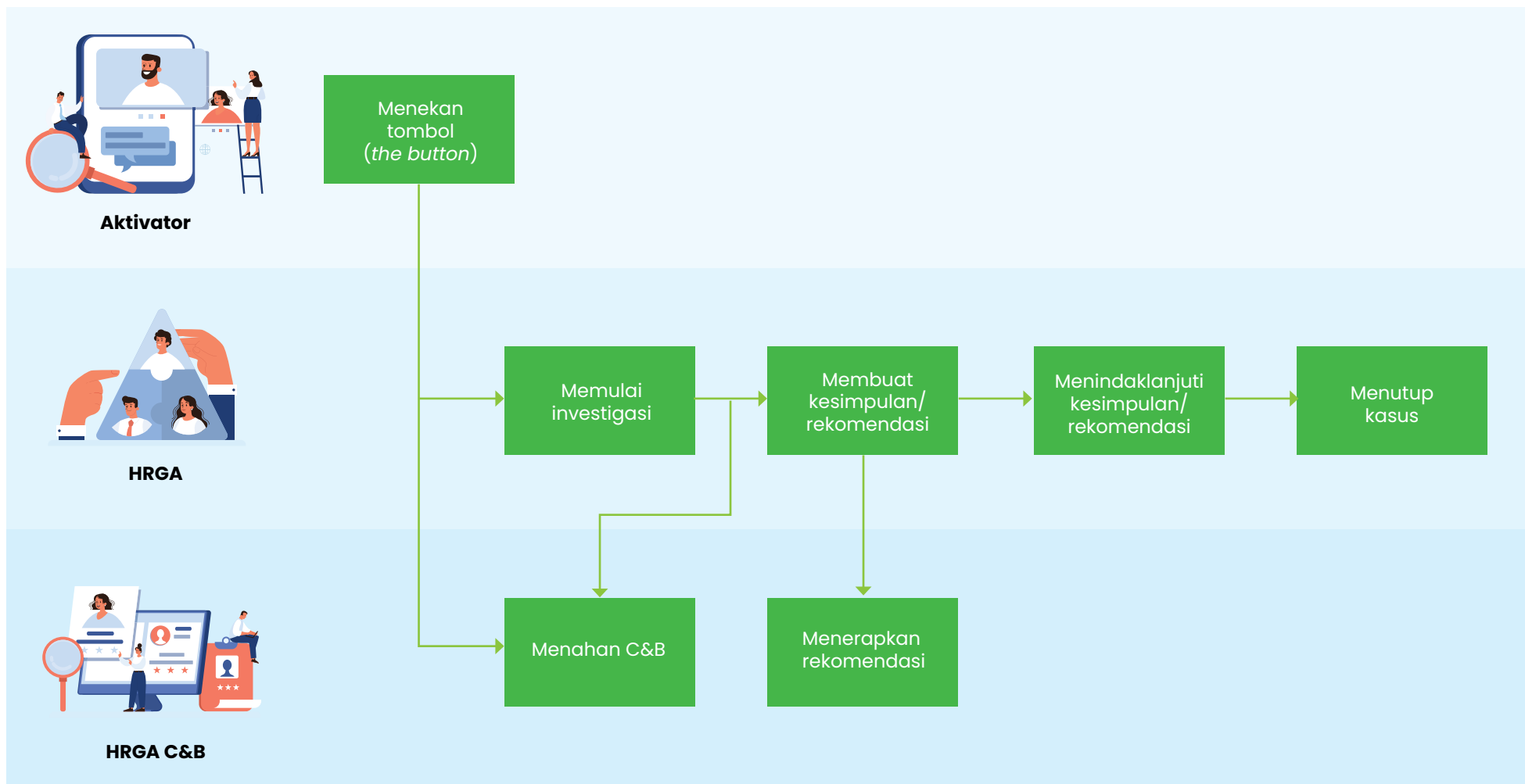
Dengan lingkungan masyarakat:

- Perlindungan lingkungan
- Hak asasi manusia
- Pembangunan berkelanjutan
- Konflik kepentingan
- Loyalitas kepada perusahaan

Perusahaan berupaya menindaklanjuti segala jenis laporan yang tercakup di dalam WBS melalui prosedur yang adil dan transparan. Prosedur pelaporan *Responsible, Ethics, and Dilemma* (RED) dengan risiko tinggi adalah sebagai berikut:

1. Pelapor membuat pengaduan dan mengirimkannya kepada pejabat pengelola WBS, dalam hal ini Divisi Human Resources and General Affairs (HRGA) melalui surel (whistleblower@mmsgroup.co.id).
2. Divisi HRGA akan menerima seluruh pengaduan, mencatat, dan menuangkan laporan ke dalam Laporan Penerimaan Pengaduan.
3. Divisi HRGA akan melakukan investigasi atas pengaduan tersebut.
4. Secara paralel, Divisi HRGA menahan sementara kompensasi dan tunjangan/manfaat dari terlapor dan menunggu hasil investigasi.
5. Divisi HRGA akan menghasilkan kesimpulan dan rekomendasi dari hasil investigasi.
 - a. Jika pengaduan tidak terbukti atau palsu, maka proses penanganannya dihentikan dan kompensasi dan tunjangan/manfaat dari terlapor dibayarkan.
 - b. Jika pengaduan tersebut terbukti benar maka Divisi HRGA akan memberikan simpulan dan rekomendasi. Simpulan dan rekomendasi juga disampaikan kepada Divisi HRGA C&B untuk pemberian sanksi sesuai kebijakan perusahaan.
6. Divisi HRGA akan memonitor pelaksanaan rekomendasi dan sanksi atas pelanggaran yang terjadi dan menutup laporan pengaduan jika kasus telah selesai.
7. Dalam hal terlapor adalah Direksi/Direktur Utama, maka Divisi HRGA akan menyampaikan laporan pengaduan kepada Fungsi Internal Audit dan Dewan Komisaris.
8. Dalam penanganan pengaduan yang bersifat sensitif dan/atau berdampak luas terhadap perusahaan, Divisi HRGA dapat meminta masukan dari Direksi fungsi terkait sebagai bahan pertimbangan untuk diputuskan oleh Direktur Utama.
9. Dalam hal pengaduan terkait dengan citra/reputasi perusahaan dan/atau menimbulkan kerugian besar, Divisi HRGA bersama dengan Fungsi Internal Audit dapat bekerja sama dengan investigator eksternal untuk menginvestigasi kasus pelaporan pelanggaran.

Alur Pelaporan Berisiko Tinggi Ambigu/Situasi Etika dan Dilema Terjadi atau Diduga Terjadi



KODE ETIK

[2-23, 2-24]

Dalam rangka menghindari tindakan pelanggaran hukum dan/atau tindakan lain yang berujung pada benturan kepentingan dan konflik sosial, MMSGI menetapkan Pedoman Kode Etik (*Code of Conduct*) sebagai standar moral dan perilaku yang mengatur hubungan etika antarelemen di dalam perusahaan. Pedoman Kode Etik berisi prinsip-prinsip yang perlu dipatuhi oleh Dewan Komisaris, Direksi, dan karyawan perusahaan, maupun entitas anak perusahaan serta afiliasinya dalam menjalankan hubungan bisnis dengan para pemangku kepentingan. Guna memastikan tersampainya prinsip yang terkandung dalam kode etik kepada setiap insan perusahaan, MMSGI menyelenggarakan sosialisasi secara berkala melalui Divisi HRGA. Perusahaan juga mewajibkan seluruh pimpinan unit

kerja masing-masing untuk memastikan penerapan kode etik di lingkungan kerjanya. Pedoman kode etik merupakan peraturan yang mengikat bagi seluruh karyawan baik di level grup maupun di level anak perusahaan serta penerapan beberapa kode etik perusahaan juga berlaku untuk mitra kerja eksternal. Setiap pelanggaran akan dikenakan sanksi sesuai dengan yang tertuang dalam Pasal Pemberian Sanksi, yang dapat berupa peringatan tertulis, penurunan *grade*, sampai dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Sepanjang tahun 2022, MMSGI memastikan tidak adanya pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh insan perusahaan.

ANTIKORUPSI

[3-3, 205-1, 205-2, 205-3]

MMSGI senantiasa mendorong segala upaya yang mendukung implementasi GCG berjalan dengan baik. Perusahaan berkomitmen mengutamakan pengelolaan bisnis yang bersih dan bebas dari praktik korupsi. Dalam rangka pencegahan praktik antikorupsi, Perusahaan berkomitmen menyelenggarakan kegiatan bisnis secara jujur, adil, transparan, dan terpercaya. [3-3]

Mengacu pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, perusahaan berkomitmen menjalankan proses bisnis yang bersih serta menghindari segala praktik korupsi. Selama tahun 2022, Perusahaan belum melakukan pengkajian risiko guna melakukan identifikasi terhadap operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi.

Langkah strategis yang dilakukan Perusahaan dalam pencegahan korupsi adalah melakukan sosialisasi tentang pengelolaan bisnis yang bersih dan bebas dari praktik korupsi kepada seluruh karyawan. Perusahaan juga mengimbau seluruh karyawan untuk turut mencegah keterlibatan dalam segala bentuk tindakan korupsi maupun gratifikasi.

[205-1, 205-2]

Sejalan dengan upaya perusahaan, sepanjang tahun 2022 dan juga dalam tiga tahun terakhir tidak ditemukan adanya kasus atau indikasi tindak korupsi yang terjadi pada kegiatan operasional Perusahaan. Ketiadaan kasus (*zero case*) ini merupakan capaian MMSGI dalam mencegah insiden korupsi, penyuapan, dan gratifikasi terjadi di lingkungan Perusahaan. [205-3]

KONFLIK KEPENTINGAN

[2-15]

Guna menjaga lingkungan kerja yang kondusif, MMSGI memastikan bahwa setiap insan memiliki integritas demi menghindari potensi konflik kepentingan yang dapat merugikan perusahaan. Ketentuan mengenai konflik kepentingan bagi Dewan Komisaris, Direksi, dan karyawan MMSGI diatur dalam kebijakan tata kelola perusahaan dan *Board Manual*. Sepanjang tahun pelaporan, tidak terdapat pelanggaran yang berujung pada benturan kepentingan dengan para pemangku kepentingan yang melibatkan seluruh insan MMSGI.

KOMITMEN RANTAI PASOK BERKELANJUTAN

[2-6]

Ketersediaan rantai pasokan yang efektif dan efisien memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kelancaran proses bisnis. MMSGI menyaring calon pemasok melalui proses seleksi yang ketat, berdasarkan kriteria spesifik, agar sesuai dengan kebutuhan. Salah satu kriteria yang hampir selalu ada pada seluruh jenis pemasok adalah komitmen untuk melaksanakan kegiatan berkelanjutan. Selain mempertimbangkan kegiatan operasional yang bertanggung jawab, MMSGI juga mengevaluasi kinerja ESG pemasok. Pengelolaan rantai pasok dilakukan dengan menerapkan Kode Etik Pemasok pada semua pemasok. [3-3]

MMSGI memiliki sebuah Kode Etik Pemasok yang menjelaskan bahwa para pemasok harus memenuhi standar lingkungan yang baik, memperlakukan karyawan dengan adil dan setara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, menghormati hak asasi manusia dan etika bisnis, serta mematuhi standar keselamatan kerja yang berlaku di Indonesia. Di bawah tanggung jawab Divisi Human Resources and General Affairs, MMSGI dengan tegas menerapkan Kode Etik pemasok kepada seluruh pemasok, baik pemasok berskala internasional maupun nasional.

Penerapan Kode Etik Pemasok menjadi wujud implementasi komitmen Perusahaan untuk memastikan bahwa seluruh pemasok yang terlibat dalam rantai pasok MMSGI memenuhi standar-standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kualitas dan keberlanjutan proses bisnis Perusahaan tetap terjaga. Pada tahun pelaporan, Perusahaan tidak memiliki pemasok baru. Seluruh pemasok yang sudah terdaftar tidak teridentifikasi memiliki dampak lingkungan dan sosial negatif aktual dan potensial signifikan sehingga tidak terdapat perubahan yang signifikan dalam hal lokasi, struktur, dan hubungan pemasok dengan Perusahaan. [308-1, 308-2, 414-1, 414-2]





**MMS GROUP
INDONESIA**

LAPORAN KEBERLANJUTAN 2022



MEWUJUDKAN KINERJA EKONOMI BERKELANJUTAN

Kondisi ekonomi global dan nasional sangat memengaruhi penciptaan nilai ekonomi bersama Perusahaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), kinerja ekonomi Indonesia terus menguat pada triwulan III 2022. Perkembangan tersebut tercermin pada pertumbuhan ekonomi triwulan III 2022 yang mencapai 5,72% (y-on-y). Nilai tersebut, lebih besar dari capaian triwulan sebelumnya sebesar 5,45% (y-on-y). Perbaikan perekonomian ini tentunya memengaruhi penjualan Perusahaan terutama yang berasal dari kontribusi penjualan dan perdagangan batu bara.

Perusahaan telah melakukan berbagai langkah dan strategi bisnis yang tepat dan efisien untuk meningkatkan kinerja ekonomi. Berbagai langkah dan strategi tersebut pada akhirnya memberikan dampak yang cukup membanggakan, yaitu raihan kinerja ekonomi yang positif pada tahun 2022. Selain itu, Perusahaan melakukan berbagai langkah strategi bisnis seperti mengembangkan bisnis berkelanjutan. [3-3]



Tidak hanya hadir untuk menciptakan nilai ekonomi secara langsung, Perusahaan juga memaknai kehadirannya untuk memberikan dampak bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat secara tidak langsung. Salah satunya melalui program pembangunan infrastruktur di wilayah sekitar operasi Perusahaan yang dapat dimanfaatkan oleh komunitas lokal dalam memenuhi kebutuhannya. Pembangunan infrastruktur tersebut adalah pembangunan sarana air bersih, perbaikan jalan desa, normalisasi sungai untuk pengairan sawah dan tanaman hortikultura, bantuan listrik gratis, dan pembangunan rumah layak huni. [3-3, 203-2]

Sejalan dengan komitmen untuk menerapkan tata kelola berkelanjutan, Perusahaan tidak terlibat dalam segala bentuk kontribusi pada kegiatan politik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan tidak mengizinkan pemanfaatan fasilitas maupun aset perusahaan untuk kegiatan politik. Selain itu, Perusahaan juga tidak pernah melakukan upaya lobi (*lobbying*), sebagaimana diatur dalam UU No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi bahwa *lobbying* termasuk dalam gratifikasi yang dilarang oleh pemerintah Republik Indonesia. [2-27, 415-1]

KEBERADAAN PASAR

[202-1]

MMSGI memberikan perhatian penuh terhadap pemenuhan kesejahteraan karyawan sebagai salah satu upaya penciptaan nilai bersama (*creating shared value*) bagi para pemangku kepentingan. Maka dari itu, MMSGI berkomitmen untuk mematuhi semua regulasi yang berlaku di Indonesia, termasuk yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya tentang upah minimum. [3-3]

Kesejahteraan setiap karyawan MMSGI merupakan kunci agar mereka dapat konsisten berkontribusi dan mengarahkan kinerja terbaik bagi perusahaan. MMSGI sangat menghargai kinerja karyawan. Hal itu diwujudkan melalui penerapan kebijakan remunerasi yang adil dan kompetitif pada setiap tingkat jabatan. MMSGI selalu mematuhi aturan terkait upah minimum regional (UMR) di semua wilayah operasi perusahaan. Di samping itu, Perusahaan tidak membedakan tingkat upah berdasarkan gender dan kewarganegaraan dalam upaya menghilangkan kesenjangan distribusi upah. [2-20]

MMSGI memiliki wilayah operasional yang meliputi Jakarta, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Bali, dan Baturaja dengan total 1.138 karyawan pada tahun 2022. Setiap karyawan MMSGI diberikan kesempatan yang setara, tanpa membedakan gender. Rasio standar upah karyawan tingkat awal (*entry level*), laki laki maupun perempuan, terhadap UMR tahun 2022 selengkapnya adalah sebagai berikut: [2-19, 202-1]

Rasio Standar Upah Karyawan Tingkat Awal terhadap Upah Minimum Regional

Wilayah Operasional	Besar UMP Prov/ Kab (Rp)	Besaran Gaji Dasar Pekerja Baru Golongan Terendah (Rp)	Rasio Gaji Dasar Pekerja Baru Dibandingkan UMP
Jakarta	4.641.864	4.642.000	100%
Kalimantan Selatan	2.906.473	3.001.000	103%
Kalimantan Timur	3.014.497	3.200.000	106%
Bali	2.516.971	3.356.000	133%
Baturaja, Lampung	2.440.486	3.289.000	135%
Rata-rata Rasio Gaji Dasar Pekerja Baru dibandingkan UMP			113%

Secara keseluruhan, besaran gaji dasar pekerja golongan terendah di seluruh wilayah operasional MMSGI memenuhi besaran upah minimum provinsi/kabupaten. Hal ini dibuktikan dengan angka rata-rata rasio gaji dasar dibandingkan UMP yang menunjukkan angka 113%. [202-1]

Selain memberikan upah minimum dengan memperhatikan upah minimum provinsi/kabupaten, MMSGI juga memberikan kesempatan bagi penduduk lokal, termasuk orang-orang yang lahir atau yang memiliki hak sah untuk tinggal, untuk dapat berkontribusi atas kinerja terbaik mereka sebagai senior manajemen. [202-2]



KONTRIBUSI NYATA KEPADA MASYARAKAT MELALUI DAMPAK EKONOMI TIDAK LANGSUNG YANG SIGNIFIKAN

MMSGI berkomitmen agar kehadirannya dapat membawa manfaat sebesar-besarnya bagi perkembangan masyarakat. Salah satu prioritas Perusahaan dalam meningkatkan kualitas hidup komunitas lokal adalah pengembangan dan pembangunan infrastruktur setempat melalui program CSR. Prioritas ini dipilih mengingat peranan penting infrastruktur untuk menunjang berbagai aspek kehidupan masyarakat. Di samping itu, investasi infrastruktur juga dapat memberikan dampak tidak langsung yang signifikan bagi pertumbuhan ekonomi di sekitar wilayah operasi MMSGI. [3-3, 203-1]

Pembangunan infrastruktur yang dilakukan oleh Perusahaan baik sebagai penunjang kegiatan operasional maupun secara pro bono di antaranya berupa pembangunan sarana air bersih, perbaikan jalan desa, normalisasi saluran sungai, program listrik gratis, dan juga pembangunan rumah layak huni. Pembangunan ini berfokus untuk mendukung masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya. Kontribusi ini disambut baik oleh masyarakat dan memberikan dampak positif dalam hal pertumbuhan kegiatan ekonomi dan perbaikan tatanan sosial di masyarakat. [203-2, 413-1, 413-2]



Agrowisata Mapantama



Sejak tahun 2017, MMSGI telah merintis Agrowisata Mapantama yang merupakan desa wisata berbasis edukasi pertanian dan budidaya ikan. Mapantama merupakan singkatan dari Merangan Harapan. Nama ini adalah kombinasi dari nama Dusun Merangan dan Harapan Utama, yang diambil dari nama PT Multi Harapan Utama. Penamaan ini diharapkan dapat membuat nama MHU dikenang oleh masyarakat sebagai bagian yang tak terpisahkan.

Wisata ini memiliki daya tarik tersendiri bagi pengunjung. Para pengunjung mendapatkan pengalaman langsung menangkap dan memasak ikan; menanam, memetik, dan memanen sayur, bunga, buah, dan padi; serta membajak sawah. Dengan luas sebesar 10 hektar, desa wisata ini tidak hanya dimanfaatkan sebagai tempat wisata melainkan juga sebagai sarana pengelolaan pertanian, pemberdayaan petani dengan kearifan lokal, dan juga sebagai lokasi konservasi tanaman lokal yang langka.

Pengelolaan Agrowisata Mapantama dipegang langsung oleh warga lokal yang tergabung dalam Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Mapantama. MHU turut serta menggandeng Universitas Kutai Kartanegara untuk lebih jauh mengembangkan Agrowisata Mapantama menjadi sentra edukasi pertanian, peternakan, dan perikanan serta meningkatkan keterlibatan masyarakat lokal.



Bantuan dan Pendampingan Bank Sampah



MHU mendukung inisiasi bank sampah yang bernama “Bumi Etam Lestari” di salah satu kampung di Loa Kulu, tepatnya Desa Jembayan Tengah. Bank sampah ini dibentuk oleh Kelompok Bumi Etam pada tahun 2019. Bank sampah dikelola oleh petugas binaan dengan metode seperti perbankan pada umumnya. Warga sekitar menyetorkan sampah dari rumah masing-masing yang telah dipilah dahulu berdasarkan jenisnya. Transaksi penyetoran sampah tercatat di buku tabungan yang diberikan kepada masing-masing penyetor.

MHU menyiapkan tenaga pengangkut beserta moda angkutannya dan membangun tempat penampungan sampah (TPS) sebagai area transit sebelum tumpukan-tumpukan sampah diangkut dan diproses lebih lanjut menjadi kompos dan paving block. Pengelolaan sampah ini memberikan dua manfaat, yakni mengatasi tumpukan sampah dan meningkatkan perekonomian masyarakat. Sampai tahun 2022, tercatat sejumlah 110 nasabah yang terdaftar dan aktif mengepul dan menimbang sampah berkala.



Bedah Rumah dan Rumah Layak Huni



Program bedah rumah warga diinisiasi oleh sejumlah warga lokal bersama MHU dan mendapatkan dukungan dari pemerintah lokal. Kegiatan bedah rumah ini bermula dari program Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara dalam rangka percepatan penanggulangan kemiskinan. Sampai saat ini, program bedah rumah telah berhasil memperbaiki sembilan rumah yang tersebar di tiga desa, yakni Jembayan Dalam, Desa Loa Kulu Kota, dan Desa Bakungan. Agar program ini menysasar kepada masyarakat yang tepat, penentuan penerima program bedah rumah dilakukan melalui verifikasi dan validasi data kemiskinan di pemerintah desa setempat, Badan Pengawas Kabupaten (Bawaskab) Kukar, dan Dinas Sosial. Pembangunan dilakukan melalui kolaborasi MHU dengan sejumlah perusahaan lain serta Dinas PUPR Kabupaten Kutai Kartanegara.

Selain itu, program CSR MHU juga memberikan dukungan pada pembangunan 30 unit rumah layak huni di Dusun Tanjung Laong yang diinisiasi oleh Yayasan Life After Mine (LINE). Program ini merupakan bagian dari program unggulan Gubernur Kalimantan Timur. Pemberian rumah layak huni kepada masyarakat dilakukan melalui instansi pemerintah yang memiliki peranan penting dalam mendukung pelayanan kepada masyarakat, seperti Dinas Kesehatan, Dinas Sosial, Dinas Pendidikan, pemerintah kecamatan, dan pemerintah desa setempat.



Sebelum

Sesudah

Bengkel Kayu - Gang Wakaf



Pertukangan menjadi salah satu mata pencaharian utama bagi masyarakat Desa Loa Kulu Kota. Namun, usaha ini belum memiliki dukungan dan strategi pemasaran yang baik sehingga kerajinan yang dihasilkan hanya menjangkau masyarakat sekitar saja. Melihat tantangan ini, MHU memberikan pembinaan untuk meningkatkan kualitas dan daya jangkau produk.

Dalam rangka memberdayakan kelompok pertukangan, MHU mendukung pembentukan kelompok usaha bersama (KUBE), sesuai dengan salah satu program Kementerian Sosial. Kelompok tersebut diberi nama Koetai Harapan Utama. Anggotanya terdiri dari warga di Dusun Berhala, yang lokasinya bersebelahan langsung dengan fasilitas Loa Kulu Coal Terminal milik MHU. Tidak hanya mendukung pembentukannya saja, MHU juga memberikan pembinaan dan pelatihan intensif melalui tahapan berjenjang. Program pembinaan ini diselenggarakan dengan menggandeng Idea Borneo Tenggara, yaitu platform di bidang mebel, serta Komunitas Pecinta Koetai (Kompak).

Memiliki perkembangan yang baik, KUBE Koetai Harapan ditunjuk menjadi binaan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM serta dipercaya memasok kebutuhan kursi dan meja untuk sekolah-sekolah di Kutai Kartanegara pada pertengahan tahun 2019.



Desa Adat Lung Anai



Desa Lung Anai merupakan salah satu destinasi budaya yang berlokasi di Kabupaten Kutai Kartanegara dan Penajam Paser Utara. Destinasi wisata ini merupakan warisan leluhur Suku Dayak Kenyah, tepatnya subsuku Lepoq Jalan. Namun, terdapat tantangan terkait fasilitas dan infrastruktur untuk menunjang kegiatan yang ada di dalamnya. Sebagai perusahaan pertambangan batu bara yang beroperasi di Kutai Kartanegara, MHU merasa terpanggil untuk berkontribusi membangun destinasi wisata tersebut dan mendukung perekonomian masyarakat sekitar.



Kampung Kambing Jembayan Tengah



Berawal dari kegagalan masyarakat dalam beternak bebek dan ikan kolam, Kampung Kambing Jembayan Tengah pun tercipta. Dalam upaya menghadapi kegagalan dengan positif, masyarakat mencoba beternak kambing dengan bantuan indukan kambing sebesar 28 ekor berjenis PE dan Etawa dari MHU. Guna mendukung keberhasilan peternakan kambing, MHU memberikan pendampingan dan pembinaan terkait ternak kepada masyarakat. Saat ini, Desa Jembayan Tengah dijuluki sebagai “Kampung Kambing” dengan jumlah kambing yang berkembang pesat hingga ratusan ekor.



Kegiatan Pendidikan (Kejar Paket)



Di wilayah lingkaran tambang operasi Perusahaan, tepatnya di Kecamatan Loa Kulu, terdapat dua desa yang memiliki tingkat pendidikan rendah, yaitu Desa Jembayan dan Desa Jembayan Tengah. Perusahaan percaya bahwa pendidikan adalah salah satu modal terpenting guna meningkatkan taraf hidup masyarakat. Oleh sebab itu, MHU memberikan dukungan melalui upaya peningkatan kualitas pendidikan formal di area sekitar operasi penambangan. Agar dapat mengejar ketertinggalan, MHU juga mendukung penyelenggaraan pendidikan nonformal, yaitu melalui program Kelompok Belajar (Kejar) Paket A, B, dan C. MHU bermitra dengan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Karang Melenu yang ada di Desa Loa Kulu Kota dalam pelaksanaan kedua program tersebut.



Penyediaan Air Bersih



Sejak tahun 2008 hingga saat ini MHU memiliki program penyediaan air bersih untuk desa-desa lingkaran tambang yang belum terjangkau air bersih. Air diperoleh dari sumber air tanah, yang kemudian melewati proses penghilangan bakteri dengan diolah beberapa kali dalam bak-bak penampung. Setelah itu, air diolah menggunakan mesin khusus untuk memisahkan kandungan lumpur. Proses ini dilakukan di fasilitas instalasi pengolahan air atau *water treatment plant* (WTP). Setelah bersih, air tersebut didistribusikan melalui pipa-pipa besar yang disalurkan ke pos-pos distribusi. Selanjutnya, air dialirkan melalui pipa sedang dan kecil hingga ke pemukiman warga.

Selain membangun fasilitas WTP, MHU juga bekerja sama dengan pemerintahan desa setempat untuk menambah lajur pipa distribusi sampai ke keran rumah-rumah masyarakat. Dengan tersedianya air bersih, ribuan kepala keluarga di desa-desa lingkaran tambang kini secara langsung dapat menikmati kemudahan memperoleh air yang bersih.



Penangkaran Rusa Sambar



Penangkaran rusa bernama Pesona MHU ini berlokasi di Bukit Raya Km 19 Kelurahan Loa Ipuh Darat Kecamatan Tenggarong, Kutai Kartanegara. Penangkaran Pesona MHU memiliki dua jenis rusa dengan karakteristik berbeda, yakni rusa sambar hewan endemik khas Kalimantan dan rusa timor. Pengelolaan penangkaran rusa ini diserahkan kepada Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Kelurahan Loa Ipuh Darat dan badan usaha milik kelurahan. Dengan adanya penangkaran rusa ini diharapkan akan menjadi objek wisata baru yang dapat menambah kunjungan ke Loa Ipuh Darat sehingga meningkatkan sektor pariwisata dan ekonomi masyarakat sekitar.



UMKM dan Kegiatan Muda Kreatif



MHU turut berpartisipasi dalam membina sebagian pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang bergerak di berbagai bidang. MHU bersinergi dengan Program Inovasi Dagang Kemitraan (Idaman) Pemkab Kutai Kartanegara, yang memiliki konsep *triple helix*. Konsep ini memadukan program pemerintah, akademisi, dan perusahaan dalam pengembangan dan pemberdayaan UMKM untuk mempromosikan produk UMKM binaan.

Agar dapat diterima oleh pasar, MHU terlebih dahulu melakukan pembinaan dan pendampingan mengenai kualitas produk, desain kemasan, standarisasi, perizinan, hingga strategi penjualan melalui media digital kepada para binaan. Hingga saat ini, MHU telah memiliki delapan UMKM binaan yang aktif dan terus berkembang.



Berikut adalah informasi rinci terkait biaya pelaksanaan dan jumlah penerima manfaat untuk setiap kategori bantuan yang diberikan:

 Program Pendidikan Biaya Pelaksanaan: Rp535.947.750 Penerima Manfaat: 447 orang	 Program Kesehatan Biaya Pelaksanaan: Rp655.822.500 Penerima Manfaat: 3.334 orang	 Program Kemandirian Ekonomi Biaya Pelaksanaan: Rp49.920.000 Penerima Manfaat: 92 orang	 Program Peningkatan Pendapatan Riil Biaya Pelaksanaan: Rp1.011.595.000 Penerima Manfaat: 318 orang
 Program Sosial dan Budaya Biaya Pelaksanaan: Rp2.222.600.000 Penerima Manfaat: 6.940 orang	 Program Pengelolaan Lingkungan Hidup Biaya Pelaksanaan: Rp1.978.800.000 Penerima Manfaat: 187 orang	 Program Pembentukan Kelembagaan Komunitas Masyarakat Biaya Pelaksanaan: Rp212.000.000 Penerima Manfaat: 25 orang	 Program Pembangunan Infrastruktur Biaya Pelaksanaan: Rp6.282.616.990 Penerima Manfaat: 2.354 orang



Total Biaya Pelaksanaan:
Rp12.949.302.240

Total Penerima Manfaat:
13.697 orang



Berikut rincian program CSR yang diadakan oleh MMSGI:

Program Pendidikan

Deskripsi Program	Jumlah Penerima Manfaat
Pembiayaan Pendidikan Generasi Muda Kukar Idaman di SMK Wikrama 1 Garut Tahun Ajaran 2022/2023	1
Pendampingan Siswa Program Magang	16
Program Belajar Mengajar Kesetaraan Paket A, B dan C terkait Upaya Pengentasan Kemiskinan	169
Kegiatan Pengenalan Lapangan Kebumian 2022 Teknik Pertambangan, Fakultas Teknik, Universitas Kutai Kartanegara (Unikarta)	20
Kegiatan Asah Terampil Matematika (ASTRAMATIKA) XXIX dan Seminar Nasional 2022 FKIP Universitas Mulawarman	30
Dukungan PT MHU dalam Kegiatan Kunjungan Kelas Inspirasi SMA Karakter Bangsa ke Office GTO PT MHU	62
Dukungan terhadap kegiatan Kunjungan Industri (HMPSK3) Universitas Balikpapan ke PT MHU	32
Dukungan terhadap Kunjungan Praktik Kuliah Pemetaan Mahasiswa Laboratorium Geologi, Fakultas Teknik, Universitas Mulawarman (Unmul)	15
Dukungan terhadap Kuliah Industri Mahasiswa Teknik Pertambangan, Fakultas Teknik Unmul	34
Dukungan terhadap peluncuran Aplikasi Eduwisata IKN Palapa	50
Dukungan terhadap Program Pelatihan Operator Alat Berat bagi Warga Desa Sekitar Tambang	16
Bantuan Kegiatan Pelatihan Pendekatan Penghidupan Lestari bagi Dosen Unikarta	2

Dukungan pada TPB



Program Kesehatan

Deskripsi Program	Jumlah Penerima Manfaat
Kegiatan Serbuan Vaksinasi 2.500 Dosis yang dilaksanakan oleh Kodam VI Mulawarman bersama Yayasan Life After Mine, PT MHU dan Dinas Kesehatan Kab. Kukar	2.500
Bantuan Kegiatan Vaksinasi dan peluncuran Bulan Imunisasi Anak Nasional (BIAN)	35
Dukungan Kegiatan Bakti Sosial Khitanan Massal dalam Rangka HUT Bhayangkara Ke-76 Tahun 2022, Kolaborasi PT MHU dan PT ISM	50
Dukungan atas Kegiatan Vaksinasi di Polres Loa Kulu Guna Mendukung Pencapaian Sasaran Vaksinasi Booster di Kab. Kukar	100
Dukungan atas Kegiatan Parade Tambang 2022 Mahasiswa S-1 Fakultas Teknik Pertambangan, Unmul	5
Bantuan Perbaikan Ambulans untuk Desa Loa Duri Ulu	100
Dukungan atas SR Air Bersih Lanjutan untuk Dusun Kuntap dan Beroak Desa Sungai Payang	247
Dukungan Suplai Air Bersih bagi Warga Dusun Kuntap (3 RT) dan Dusun Beroak (1 RT)	247
Renovasi Puskesmas Loa Kulu	50

Dukungan pada TPB



Program Kemandirian Ekonomi

Deskripsi Program	Jumlah Penerima Manfaat
Bantuan Peresmian Alat Pengering Padi dan Alat Pengemas Beras Serta Peletakan Batu Pertama Pembangunan Kantor Bumdesa Sumber Purnama	75
Proyek Percontohan (<i>Pilot Project</i>) Pembuatan Keripik Tempe Loa Kulu oleh PKK Desa Loh Sumber	10
Bantuan Usaha Pembuatan Batako untuk Kelompok UMKM Dusun Kuntap Desa Sungai Payang	7

Dukungan pada TPB



Program Peningkatan Pendapatan Riil dan Pekerjaan

Deskripsi Program	Jumlah Penerima Manfaat
Bantuan Kegiatan Kelompok Posyantek Barokah Desa Loh Sumber Mengikuti Lomba Teknologi Tepat Guna Provinsi Kalimantan Timur	15
Pemberdayaan Kelompok Ternak yang Menunjang Pengembangan Miniranch Jayatama	105
Bantuan Bibit Tanaman Buah Produktif dalam Rangka Program Prioritas Kukar Idaman (Desa Ramah Lingkungan)	25
Bantuan Peralatan Tangkap Ikan dan Keperluan Nelayan di Dusun Sentuk Desa Sungai Payang	18
Bantuan Budidaya Ayam Petelur Bagi Kelompok Tani dan Nelayan "Sentuk Abadi" di Dusun Sentuk Desa Sungai Payang	20
Program Pangan untuk Penghijauan di Desa Sungai Payang dan Dusun Putak	115
Kunjungan CNBC ke Agrowisata Mapantama	5
Bantuan Usaha Budidaya Ternak Kambing melalui Bumdesa Barokah Desa Bakungan	10
Pengelolaan Penangkaran Rusa Sambar di Situs Busang Jonggon Periode Januari-Maret 2022	5

Dukungan pada TPB



Program Sosial dan Budaya

Deskripsi Program	Jumlah Penerima Manfaat
Perayaan Pujawali Pura Payogan Agung Kutai di Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2022	75
Peringatan Isra Mikraj Nabi Muhammad SAW 1443 H Tahun 2022 di Desa-Desa Ring 1 Lingkar Tambang PT MHU	75
Pembangunan Gereja Pantekosta di Indonesia Jemaat "Victory" Desa Loa Kulu Kota, Kec. Loa Kulu	50
Menyalurkan Hewan Kurban PT MHU bagi Desa-Desa Ring 1 Lingkar Tambang dan Pemangku Kepentingan dalam Rangka Memperingati Hari Raya Idul Adha 1443H/2022	1.380
Partisipasi PT MHU dalam Pembangunan Masjid Al Hijrah Universitas Kutai Kartanegara	250
Berpartisipasi dalam Perayaan Maulid Nabi Muhammad SAW di Desa-Desa Ring 1 MHU	420
Renovasi Langgar Al Muttaqin, Dusun Lempatan, Desa Jembayan Tengah	35
Mendukung Pelaksanaan MTQ Ke-33 Tingkat Kabupaten Kutai Kartanegara yang dilaksanakan di Kecamatan Loa Kulu	50
Bantuan Sembako dan Obat-Obatan bagi Korban Bencana Cianjur	500
Dukungan MHU dalam Pelatihan/Bimtek Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Pemerintah Desa Se-Kecamatan Loa Kulu di Bandung-Jawa Barat	15
Kegiatan Balap Sepeda Bankaltimtara Race @Kopiral Tahun 2022 di Tenggarong	25
Partisipasi PT MHU dalam Kegiatan DPMTSP Futsal Competition Cup Tahun 2022 di Kab. Kutai Kartanegara	50
Mendukung Agenda Mining Expo yang Dilaksanakan oleh IKATP UNMUL Tahun 2022	150
Perayaan Panen Padi dan Nutuk Baham Tahun 2022 di Kampung Wisata Putak	250
Program MHU Peduli Ketahanan Pangan Warga Miskin/Jompo di Desa Sungai Payang, Desa Lung Anai, Desa Loa Kulu Kota, dan Desa Sungai Pimping	726
Bantuan Paket Sembako Lebaran bagi Warga Kurang Mampu, Jompo, atau Lansia di Desa Jembayan, Desa Jembayan Tengah, Desa Jembayan Dalam, Desa Bakungan, dan Desa Loh Sumber	747
Bantuan Kegiatan Bulan Bhakti Gotong Royong Masyarakat (BBGRM) Tingkat Kab. Kutai Kartanegara di Desa Loh Sumber	250

Dukungan pada TPB



Deskripsi Program	Jumlah Penerima Manfaat
Bantuan Kegiatan Liga Pelajar Kalimantan Timur Memperingati Dies Natalis Universitas Kutai Kartanegara Ke-38	250
Bantuan Kegiatan Turnamen Dandim Cup Tahun 2022 yang Diselenggarakan oleh Kodim 0906 Tenggarong	50
Bantuan Kegiatan DPM-PTSP Kab. Kukar Mengikuti Apkasi Otonomi Expo (AOE) Tahun 2022 di JCC Senayan Jakarta	6
Bantuan PT MHU dalam Pembuatan Mandau Raksasa Sepanjang Delapan Meter untuk Memecahkan Rekor MURI Sebelumnya Sepanjang 6,35 Meter Atas Nama Lamin 1001 Mandau	30
Partisipasi PT MHU dalam Rangka Kegiatan Walk for Awareness 2022 DLH Prov. Kalimantan Timur Bekerja Sama dengan Korem 091/ASN Samarinda	25
Partisipasi PT MHU dalam Perayaan HUT RI Ke-77 Tahun 2022 di Area Ring I Sekitar Tambang	500
Perayaan Budaya Adat Uman Undat di Desa Budaya Lung Anai	148
Partisipasi PT MHU dalam Pemberian Penghargaan oleh Pemkab Kukar kepada Perusahaan Pertambangan Batu Bara yang Ikut Serta dalam Pembangunan di Kab. Kukar	35
Dukungan PT MHU dalam Kegiatan Reuni Akbar Ke-24 Keluarga Besar Ikatan Alumni Fakultas Teknik Universitas Kutai Kartanegara	75
Dukungan PT MHU dalam Kegiatan Rapat Kerja Nasional (Rakernas) I Majelis Adat Dayak Nasional Tahun 2022	100
Bantuan Reuni Akbar SMPN 1 Samarinda (Spansa) Ke-75 Tahun 2022	500
Berpartisipasi dalam Perayaan Hari Jadi Desa Purwajaya Ke-60	25
Bantuan Festival Pasar dan Budaya Lung Anai	148

Dukungan pada TPB



Program Pengelolaan Lingkungan Hidup

Deskripsi Program	Jumlah Penerima Manfaat
Kontribusi PT. MHU kepada KSU Berhala Sejahtera di Desa Loa Kulu Kota berupa Kemitraan Bersama pada Kegiatan Pengelolaan dan Pemeliharaan Sembilan Unit <i>Sediment Pond</i> di MHU	35
Bantuan PT MHU dalam Kegiatan Pengelolaan Sampah yang Melingkupi 5 (Lima) Desa di Kecamatan Loa Kulu Kolaborasi Bersama PT ABP, PT MPP dan PT MHU dalam Periode Januari s.d September 2022	100
Dukungan PT MHU dalam Kegiatan Hari Peduli Sampah Nasional (HPSN)	25
Bantuan dua Unit Gergaji Mesin untuk DLH Prov. Kaltim terkait Agenda Penanganan Sampah dan Aksi Bersih Kaltim	2
Dukungan MHU dalam Pelaksanaan Kegiatan World Cleanup Day (WCD) Tahun 2022 di Kab. Kutai Kartanegara	25

Dukungan pada TPB



Program Pembentukan Kelembagaan Komunitas Masyarakat

Deskripsi Program	Jumlah Penerima Manfaat
Pemberdayaan Bumdesa Sumber Purnama Melalui Bantuan Mesin Pengemasan Beras Modern dan Penataan Lahan Hibah Pemerintah Kab. Kutai Kartanegara	25

Dukungan pada TPB



Program Pembangunan Infrastruktur

Deskripsi Program	Jumlah Penerima Manfaat
Pembangunan Sarana Air Bersih di Dusun VI Putak Desa Loa Duri Ilir, Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara	50
Pembangunan Sarana Air Bersih dari Void E-West ke Desa Sungai Payang (Dusun Sentuk, Dusun Rempanga, Dusun Donomulyo) dan Sumur Bor Geolistrik (Dusun Kuntap dan Dusun Beroak)	829
Kontribusi PT MHU pada agenda kolaborasi PT MHU, PT ABP, PT BK dan CV KKE dalam Program Listrik Gratis bagi Warga Kurang Mampu dan Fasilitas Umum di Desa Jembayan	40
Pembangunan lima unit Rumah Layak Huni bagi Warga Kurang Mampu, Pekerja Sosial, Guru dan Petugas Kesehatan di Sekitar Area Kerja MHU Wilayah Dusun Tanjung Laong, Desa Jembayan (Lanjutan Program Rumah Layak Huni, 2021)	5
Pembangunan Infrastruktur Peternakan Sapi (Miniranch Jayatama) Q1 2022 (Multi-Years) di Area Pascatambang Desa Jonggon Jaya	105
Dokumentasi (Video dan Foto) untuk Proyek Pembangunan Sarana Air Bersih Desa Sungai Payang, Kec. Loa Kulu	2
Pembuatan Papan Nama (plang) WTP Kuntap dan WTP E-West	5
Peresmian Sarana Air Bersih Bantuan PT MHU untuk Dusun Sentuk, Dusun Rempanga, dan Dusun Donomulyo serta Dusun Kuntap dan Dusun Beroak, Desa Sungai Payang	100
Pembuatan Mural Tembok di WTP Kuntap dan WTP E-West, Desa Sungai Payang	2
Renovasi WTP dan Jaringan Kapasitas 3-4 Liter/Detik di Dusun Lebaho Lais, Desa Jembayan Dalam	223
Normalisasi Saluran Paritan Sungai Pimping	65
Normalisasi Saluran Sungai Tudungan	73
Dukungan SR Air Bersih untuk Dusun Kuntap dan Dusun Beroak, Desa Sungai Payang	247
Dukungan SR Air Bersih untuk Dusun Donomulyo dan Dusun Rempangan, Desa Sungai Payang	322
Dukungan SR Air Bersih untuk Dusun Sentuk, Desa Sungai Payang	260
Dukungan terhadap Tenaga Ahli Pompa Hidram	7
Dukungan terhadap Kegiatan Pamsimas Loa Duri Ulu	15
Dukungan Pemasangan empat Unit SR di RT 017, Dusun IV Desa Loa Kulu Kota	4

Dukungan pada TPB





AREA ARBORETUM PT. MHU
DILARANG
KEMUDIAN MERUBAKAR
MELAKUKAN TUKERAN
MEMBUANG SAMPAH



MENJAGA KELESTARIAN LINGKUNGAN

STRATEGI DAN KOMITMEN MMSGI UNTUK KELESTARIAN LINGKUNGAN

MMSGI mengutamakan aspek lingkungan dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. Beberapa topik material terkait lingkungan, yaitu penggunaan energi, emisi, dan keanekaragaman hayati, senantiasa menjadi perhatian utama perusahaan demi mendorong pengelolaan dampak lingkungan yang efektif dan bermanfaat bagi komunitas sosial. Praktik pengelolaan lingkungan hidup menjadi tanggung jawab Divisi Environmental & Mining Closure mengacu pada Kebijakan Khusus Perlindungan Lingkungan yang disetujui oleh Presiden Direktur dan Kepala Teknik Tambang. Kebijakan ini mencakup seluruh operasional MMSGI dan berlaku bagi karyawan, manajemen, kontraktor, mitra kerja, serikat kerja, dan pihak-pihak lain yang beraktivitas di area konsesi MMSGI. Kebijakan ini memuat upaya perbaikan, pengurangan dampak negatif, dan pengawasan kinerja lingkungan perusahaan. Fokus topik material terkait lingkungan dijalankan dengan penciptaan strategi-strategi sebagai berikut:



Dalam merumuskan Kebijakan Khusus Perlindungan Lingkungan, perusahaan mengacu pada berbagai peraturan seperti Permen ESDM No. 26 Tahun 2018 Pelaksanaan Kaidah Pertambangan yang Baik dan Pengawasan Pertambangan Mineral dan Batubara, Kepmen ESDM No. 1827 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Kaidah Teknik

Pertambangan yang Baik, UU No. 30 Tahun 2007 tentang Energi, UU No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, dan berbagai Permen KLHK dan Perda Kalimantan Timur yang berkaitan.

Dalam Kebijakan Khusus Perlindungan Lingkungan, perusahaan berkomitmen untuk meningkatkan kinerja lingkungan secara berkelanjutan melalui:



Konservasi Air

- Perlindungan sumber air
- Efisiensi penggunaan air
- Penggunaan kembali air sesuai dengan peruntukannya
- Mengupayakan pemanfaatan air hujan untuk mengurangi penggunaan air permukaan
- Menjamin keberlanjutan ketersediaan dan pelestarian fungsi air



Upaya 4R (*Reduce, Reuse, Recycle, Recover*)

- Melakukan pengelolaan Limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) dan non-B3 yang mengutamakan prinsip 4R
- Pengurangan penggunaan kemasan berbahan plastik
- Pengurangan penggunaan kertas, dengan mengoptimalkan *e-file*
- Pemanfaatan kembali sampah anorganik
- Melakukan daur ulang sampah organik melalui proses pengomposan
- Melakukan pemanfaatan limbah B3 secara optimal
- Melakukan pemulihan lingkungan apabila terjadi kontaminasi B3



Manajemen Energi

- Pembentukan struktur manajemen energi lintas departemen dengan pelibatan kontraktor
- Perencanaan efisiensi dan konservasi energi
- Penghematan penggunaan energi listrik dan bahan bakar tidak terbarukan
- Berupaya secara terus menerus menggunakan sumber energi terbarukan
- Memastikan ketersediaan informasi dan sumber daya yang diperlukan untuk pengelolaan energi
- Mendukung penyediaan produk yang efisien terhadap energi dan jasa yang mempengaruhi kinerja efisiensi energi Mendukung kajian terhadap peningkatan kinerja efisiensi energi
- Melakukan audit/evaluasi energi secara berkala



Pelestarian Keanekaragaman Hayati

- Program pemantauan dan evaluasi keanekaragaman hayati
- Pengelolaan Arboretum sebagai areal pelestarian keanekaragaman hayati untuk tujuan penelitian dan pendidikan
- Upaya perlindungan dan konservasi satwa yang dilindungi

Peran dan tanggung jawab anggota Divisi Environment and Mine Closure juga mendukung implementasi kebijakan lingkungan perusahaan. Selain itu, dalam menilai dampak lingkungan di semua tahapan kegiatan, perusahaan menerapkan *Life Cycle Assessment* dengan ruang lingkup *cradle-to-gate* sesuai dengan proses bisnis pertambangan.

PRAKTIK PERTAMBANGAN YANG BAIK

Dalam menjalankan kegiatan operasional, perusahaan berkomitmen untuk menerapkan Praktik Pertambangan yang Baik (*Good Mining Practice/GMP*). Komitmen tersebut tidak sebatas pada pengelolaan dampak lingkungan, melainkan juga pada upaya rehabilitasi dan pemantauan lingkungan di sekitar wilayah operasional. Selain itu, GMP merupakan wujud kontribusi Perusahaan dalam melaksanakan program-program yang mengacu pada SDGs.

Perusahaan melalui MHU sebagai unit bisnis utama juga berkomitmen pada praktik pertambangan yang baik. Komitmen ini dibuktikan melalui raihan sertifikasi ISO 14001:2015

Sistem Manajemen Lingkungan, perolehan predikat Aditama aspek Pengelolaan Lingkungan Hidup pada GMP Award dari KESDM, perolehan predikat PROPER Biru dari KLHK, dan perolehan predikat PROPER Provinsi Hijau dari DLH Provinsi Kalimantan Timur. Perusahaan terus berusaha mengimplementasikan komitmen tersebut melalui kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan untuk mendorong pembangunan berkelanjutan yang memberikan manfaat positif bagi semua pihak. Sejalan dengan upaya pengelolaan lingkungan, tidak terdapat pelanggaran terhadap kepatuhan peraturan lingkungan yang mengakibatkan sanksi berupa denda selama tiga tahun terakhir.

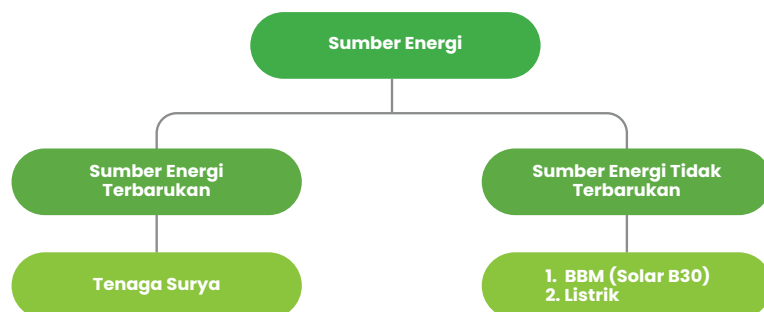
MANAJEMEN ENERGI

[302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5]

Perusahaan masih bergantung pada penggunaan energi yang mayoritas bersumber pada sumber energi fosil. Meskipun demikian, perusahaan terus berupaya melakukan efisiensi untuk meminimalkan dampak lingkungan yang dihasilkan dari penggunaan sumber energi fosil. Melalui pilar bisnis ketiga, MMS Solution, perusahaan menawarkan solusi inovatif berupa pengembangan *green energy ecosystem project*. Program yang telah berjalan di antaranya adalah proses pembangunan pembangkit listrik tenaga surya dan smelter *nickel matte* sebagai bahan baku utama baterai. [3-3]

Perusahaan taat pada peraturan pemerintah terkait tata penggunaan energi. Selain itu, perusahaan juga aktif melakukan program-program efisiensi konsumsi energi guna menurunkan capaian intensitas konsumsi energi, khususnya pada penggunaan alat berat di wilayah operasi pertambangan.

• Sumber Energi yang Digunakan oleh Perusahaan



• Konsumsi Energi

Perusahaan menggunakan sumber energi terbarukan dan tidak terbarukan untuk memproduksi dan mengangkut batu bara dengan total konsumsi energi sejumlah 6.942.832,60 GJ pada tahun 2022. Total konsumsi energi meningkat 8,48% dari tahun sebelumnya. Data lengkap terkait konsumsi energi selama tahun 2022 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel Konsumsi Energi [302-1, 302-2]

Sumber	Satuan	2022	2021	2020
Energi Terbarukan				
Tenaga Surya	kWh	436.686,68	4.055,00	332,77
Total Konsumsi Energi Terbarukan	GJ	1.572,07	14,60	1,20
Energi Tidak Terbarukan				
BBM (Solar B30)	Liter	182.523.147,10	168.242.646,29	88.003.291,27
Listrik dari PLN	kWh	1.494.706,09	1.854.909,44	2.420.875,14
Total Konsumsi Energi Tidak Terbarukan	GJ	6.941.260,53	6.399.898,23	3.352.840,22
Total Konsumsi Energi	GJ	6.942.832,60	6.399.912,83	3.352.841,42

Catatan:

a. Data konsumsi energi didapatkan dari anak perusahaan (MHU).

b. Tenaga surya yang beroperasi di wilayah operasi MHU, yaitu dari kontraktor dan PLTS milik MHU.

c. Faktor konversi yang digunakan untuk menghitung konsumsi energi:

1. Energi Matahari: dihitung berdasarkan daya peralatan listrik yang menggunakan *solar cell* (kW) dikalikan dengan lama menyala (jam) kemudian dikonversi menjadi GJ.

2. Listrik PLN: dihitung berdasarkan tagihan dari PLN (kWh); data kWh dikonversi menjadi GJ. 1 kWh = 0,004 GJ

3. BBM:

• 1 liter *High Speed Diesel* = 0,036 GJ

• 1 liter *Bensin* = 0,033 GJ

• 1 liter *Marine Fuel Oil* = 0,038 GJ

• 1 liter *Industrial Diesel Oil* = 0,037 GJ

Perusahaan juga menghitung intensitas energi dari total produksi batu bara dan volume lapisan penutup yang dipindahkan (*overburden removal*). Hasil perhitungan intensitas energi disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel Intensitas Energi [302-3]

Deskripsi	Satuan	2022	2021	2020
Total Konsumsi Energi	GJ	6.942.832,60	6.399.912,83	3.352.841,42
Total Produksi Batu Bara	Ton	12.109.024,00	13.998.443,00	11.000.000,00
Total Produksi <i>Overburden</i>	Ton	411.339.907,20	340.836.300,00	242.479.706,40
Intensitas Energi (Batu bara)	GJ/Ton	0,517568	0,412785	0,304804
Intensitas Energi (<i>Overburden</i>)	GJ/Ton	0,015236	0,016953	0,013827
Intensitas Energi (Batu Bara dan <i>Overburden</i>)	GJ/Ton	0,014800	0,016285	0,013227

Catatan:

- Menggunakan data dari anak perusahaan (MHU).
- Terdapat penyajian kembali intensitas energi tahun 2020 dan 2021 karena adanya perbedaan pencatatan.

• **Upaya Efisiensi Energi**

Perusahaan belum menghitung pengurangan energi yang dibutuhkan untuk produk namun perusahaan secara aktif melakukan upaya efisiensi energi sebagai berikut [302-4, 302-5]

- Solar Cell** (Penggunaan *Solar Cell* – Penggunaan Sumber Energi Listrik)
 Program konservasi energi dengan menggunakan sel surya sebagai sumber energi pengganti BBM untuk sistem peralatan pemantauan stabilitas lereng, alat *sparing system*, penerangan di jalan *hauling*, tambang, kantor serta fasilitas lainnya. Program efisiensi energi ini dilakukan sejak tahun 2017. Pemangku kepentingan yang terlibat pada upaya efisiensi energi secara langsung adalah MHU dan mitra kerja. Program ini bertujuan meningkatkan penggunaan sumber energi terbarukan dan meminimalkan keterbatasan pencahayaan di area jalan *hauling*, kantor, tambang, serta fasilitas lainnya.
- HD 777D/E** (Penurunan Konsumsi BBM Unit *Hauler Overburden 777D/E*)
 Program konservasi energi dilakukan pada unit HD 785 yang sudah terpasang sistem *Vehicle Health Monitoring System* (VHMS) di tahun 2021. Dengan fitur tersebut, parameter penggunaan BBM atau energi bisa dipantau secara *online*. Pemangku kepentingan yang terlibat pada upaya efisiensi energi secara langsung adalah MHU dan mitra kerja dengan tujuan mengetahui penggunaan energi pada setiap unit HD 785 secara *online* dan *real time*.
- Small Excavator** (Peningkatan Efisiensi Kerja pada Unit *Small Excavator*)
 Program penurunan konsumsi BBM pada *small excavator* dengan cara menurunkan jam kerja nonoperasi dilakukan sejak tahun 2020. Pemangku kepentingan yang terlibat pada upaya efisiensi energi secara langsung adalah MHU dan mitra kerja dengan tujuan efisiensi energi dari unit *small excavator*.



EMISI

[305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7]

“Sebagai bagian dari upaya untuk mencegah perubahan iklim, perusahaan mendukung program **Net Zero Emission Indonesia 2060** dengan perencanaan dan implementasi efisiensi energi dan penggunaan listrik berbasis energi baru terbarukan.”

Perusahaan menyadari bahwa kegiatan operasional perusahaan ikut berkontribusi terhadap emisi yang dapat menimbulkan dampak negatif, khususnya pada kerusakan lapisan ozon. Oleh sebab itu, perusahaan melakukan upaya untuk mengurangi emisi dengan penggunaan energi yang lebih ramah lingkungan dan terbarukan, yaitu tenaga surya. Selain itu, perusahaan juga melakukan kerja sama dengan PLN melalui sertifikasi penggunaan energi terbarukan (REC) pada konsumsi listrik di area pertambangan. [3-3]

Perusahaan telah mengukur emisi gas rumah kaca (CO₂) yang dihasilkan secara langsung (cakupan 1) dan tidak langsung (cakupan 2) dengan lingkup anak perusahaan. Emisi cakupan 1 yaitu emisi bruto GRK langsung dari operasional yang dimiliki

atau dikendalikan oleh perusahaan (termasuk penambangan, pemakaian energi, pengolahan limbah, dan proses kimia) dari Unit Bisnis Perusahaan yang termasuk dalam batasan laporan ini. Sedangkan emisi cakupan 2 merupakan emisi GRK tidak langsung dari pemakaian energi yang dibeli dari luar Unit Bisnis Perusahaan (pembelian listrik dari PLN) yang termasuk dalam batasan laporan ini. Hingga periode pelaporan perusahaan belum menetapkan *baseline* emisi dan menghitung emisi cakupan 3 dan emisi dari zat perusak ozon (*ozone depleting substance/ODS*), namun secara bertahap berupaya menekan emisi GRK dari kegiatan rantai pasok. Berdasarkan hasil perhitungan emisi tersebut, diperoleh total emisi cakupan 1 dan cakupan 2 yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel Emisi GRK [305-1, 305-2]

Cakupan	Aktivitas	Satuan	2022	2021	2020
Cakupan 1	Pertambangan	Ton CO ₂ eq	513.948,68	463.360,44	242.371,62
Cakupan 2	Pelabuhan dan Kantor	Ton CO ₂ eq	1.109,07	1.376,34	1.796,29
Total Emisi		Ton CO₂ eq	515.057,75	464.736,78	244.167,91

Catatan:
Cakupan 1 dan 2 menggunakan data dari anak perusahaan (MHU)

Perusahaan menghitung emisi menggunakan pendekatan operasional yang mengacu pada 2006 IPCC *Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories*. Perhitungan emisi cakupan 1 menggunakan faktor konversi dari Pedoman Teknis Perhitungan Baseline Emisi Gas Rumah Kaca Sektor Berbasis Energi (Bappenas, 2014). Sementara itu, emisi cakupan 2 menggunakan faktor emisi sistem ketenagalistrikan dari Petunjuk Teknis Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan (PEP) Pelaksanaan RAD-GRK. Penjaminan laporan inventarisasi emisi GRK dilakukan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK) melalui hasil evaluasi kinerja pengelolaan lingkungan PROPER aspek Pengendalian Pencemaran Udara.



Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan emisi tersebut, perusahaan menghitung intensitas emisi GRK berdasarkan produksi batu bara dan kegiatan *overburden removal*. Nilai intensitas emisi GRK disajikan pada tabel berikut:

Tabel Intensitas Emisi GRK [305-4]

Deskripsi	Satuan	2022	2021	2020
Total Emisi Cakupan 1 dan Cakupan 2	Ton CO ₂ eq	515.057,75	464.736,78	244.167,91
Reklamasi (Serapan Karbon CO ₂)	Ton CO ₂ eq	181.706,67	180.601,03	177.430,88
Total Emisi	Ton CO ₂ eq	333.351,08	284.135,75	66.737,03
Total Produksi Batu Bara	Ton	12.109.024,00	13.998.443,00	11.000.000,00
Total Produksi <i>Overburden</i>	Ton	411.339.907,20	340.836.300,00	242.479.706,40
Intensitas Emisi (Batu Bara)	Ton CO₂ eq/Ton	0,042535	0,033199	0,221971
Intensitas Emisi (<i>Overburden</i>)	Ton CO₂ eq/Ton	0,001252	0,001364	0,001007
Intensitas Emisi (Batu Bara dan <i>Overburden</i>)	Ton CO₂ eq/Ton	0,001216	0,001310	0,000963

Catatan:
Terdapat penyajian kembali data intensitas emisi tahun 2020 dan 2021 karena adanya perbedaan pencatatan.

Pada tahun 2022, perusahaan telah menghitung emisi dari SO_x sebesar 0,23 ton yang bersumber dari genset. Perhitungan ini menggunakan metode perhitungan beban emisi dari hasil pengukuran emisi secara manual (menggunakan laboratorium penguji yang mengacu pada Peraturan Menteri LHK No.11 Tahun 2021 tentang Baku Mutu Emisi Mesin dengan Pembakaran Dalam. Perusahaan juga melakukan kegiatan penurunan emisi, yaitu reklamasi yang berfungsi dapat menyerap karbon CO₂. Pada tahun pelaporan, kegiatan reklamasi ini menyumbang total penurunan emisi sebesar 267.131,58 ton CO₂ eq. Berikut adalah kegiatan penurunan emisi yang dilakukan perusahaan:

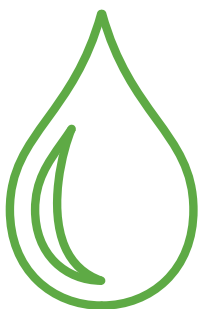
Uraian Kegiatan	Satuan	2022	2021	2020
Revegetasi, Reklamasi, dan Rehabilitasi Daerah Aliran Sungai (DAS)	Ton CO ₂ eq	267.131,58	180.601,03	177.430,88
Pengurangan Konsumsi Energi	Ton CO ₂ eq	779,36	955,05	472,66
Total Pengurangan Emisi	Ton CO₂ eq	267.910,94	181.556,08	177.903,54



MANAJEMEN AIR

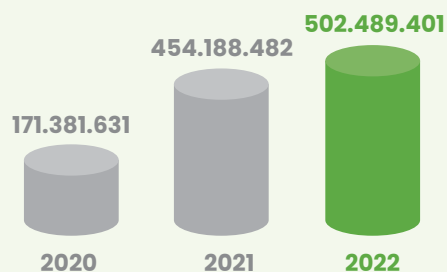
[303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5]

Perusahaan menggunakan sumber air untuk kegiatan operasional yang bersumber dari air permukaan dan pihak ketiga. Dalam proses pemenuhan kebutuhan air, perusahaan memastikan telah mengikuti peraturan yang berlaku dan tidak mengakibatkan pencemaran atau dampak yang signifikan terhadap ekosistem sekitar. Perusahaan juga tidak mengambil air dari wilayah stres air. Hal ini juga sejalan dengan tidak adanya keluhan dari masyarakat terkait masalah pengambilan air atau pembuangan air limbah pada periode tahun pelaporan. [2-27, 3-3, 303-1, 303-2]

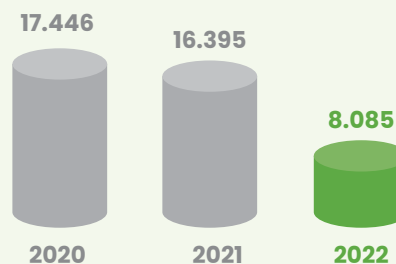


Air yang diambil berdasarkan sumbernya

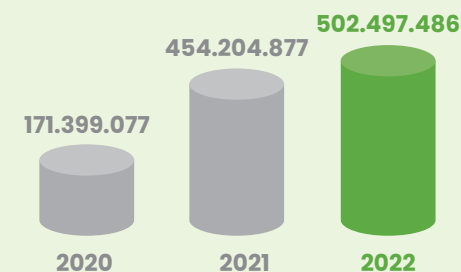
Air Permukaan (dalam liter)



Air dari Pihak Ketiga (dalam liter)

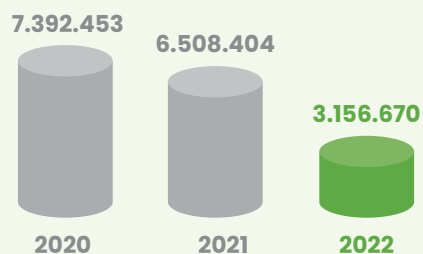


Total Penarikan Air (dalam liter)

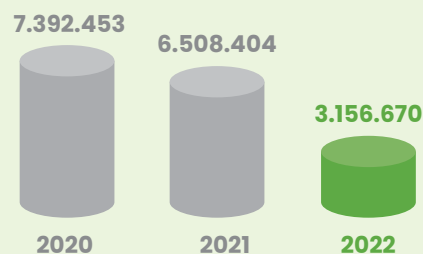


Air yang dilepas berdasarkan tujuannya

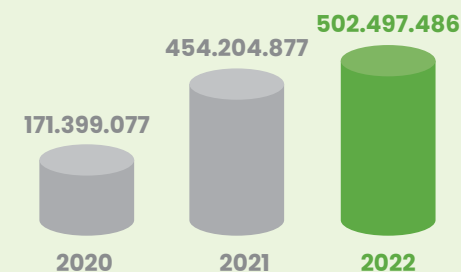
Air Permukaan (dalam liter)



Total Pelepasan Air (dalam liter)



Total Konsumsi Air (dalam liter)

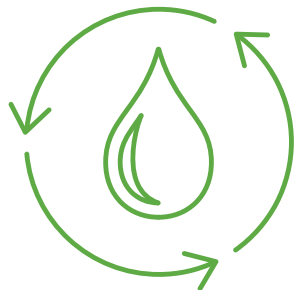


Keterangan:
Terdapat penyajian kembali pada data pelepasan dan konsumsi air tahun 2020 dan 2021 karena adanya perbedaan pencatatan.

Air permukaan digunakan untuk penyiraman jalan, sementara air yang diperoleh dari pihak ketiga digunakan untuk memenuhi kebutuhan operasional domestik. Perusahaan mencatat pelepasan air dari sumber domestik dan pelepasan air ke kolam pengendapan (*settling pond*). Air yang digunakan untuk penyiraman jalan akan meresap ke dalam tanah, sehingga tidak menghasilkan limbah air.

Perusahaan mengolah limbah yang dihasilkan agar memenuhi standar baku mutu air limbah yang telah ditentukan pada Izin Pembuangan Air Limbah sebelum dilepas ke badan air.

Tabel Volume Air Limbah yang Dibuang ke Lingkungan Menurut Badan Air Penerima



Badan Air Penerima	Satuan	2022	2021	2020
Sungai Jembayan	Liter	1.872.967	1.534.557	2.319.149
Sungai Loa Haur	Liter	485.522	4.139.979	296.515
Sungai Mahakam	Liter	1.173.073	115.271	512.334
Sungai Bakungan	Liter	256.373	174.225	28.672
Sungai Jitan	Liter	3.604.518	544.372	-
Jumlah	Liter	7.392.453	6.508.404	3.156.670

Perusahaan menyadari potensi dampak risiko air terhadap operasi dan keberlanjutan bisnisnya. Risiko air atau *water risk* adalah kemungkinan suatu entitas mengalami tantangan terkait air seperti kelangkaan air, stres air, banjir, dan kekeringan. Perusahaan memastikan bahwa kegiatan operasional tunduk dan patuh terhadap regulasi yang berlaku untuk mengantisipasi perubahan regulasi terkait air dan struktur harga air (*pricing structure*). Selain itu, perusahaan merancang dan menetapkan manajemen air, serta mengelola dan memantau secara rutin instalasi pengolahan air limbah.

Pada periode pelaporan, tidak terdapat denda atau sanksi non-moneter terkait kepatuhan terhadap peraturan tentang lingkungan hidup. [3-3, 307-1]



MANAJEMEN LIMBAH

[306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5]

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan menghasilkan berbagai jenis limbah, baik limbah kategori berbahaya dan beracun (B3) maupun limbah non-B3. Perusahaan mengelola setiap limbah yang dihasilkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam mengelola limbah, perusahaan juga mendorong pelaksanaan prinsip 4R (*reduce, reuse, recycle, recovery*). [2-27, 3-3]

Limbah non-B3 dimanfaatkan untuk pembuatan kompos dan beberapa material non-B3 digunakan kembali. Sebaliknya, limbah yang tidak dapat dimanfaatkan akan dilepaskan ke lingkungan dengan proses pengolahan yang memadai. Pengelolaan limbah B3 dilakukan melalui kerja sama dengan pihak ketiga. Dalam memilih pihak ketiga pengelola limbah B3, perusahaan menetapkan kriteria sebagai berikut:

- Memiliki persetujuan lingkungan dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
- Memiliki rekomendasi pengangkutan dari Kementerian Perhubungan yang masih

berlaku, dan menggunakan kendaraan sesuai yang terdaftar di Kementerian Perhubungan

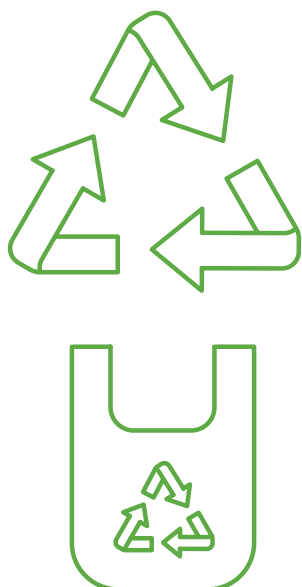
- Memiliki kontrak kerjasama dengan pengelola limbah B3 lanjutan yang masih berlaku
- Menggunakan manifest elektronik (Festronik)
- Tidak terlibat dalam pencemaran lingkungan
- Berkomitmen untuk patuh terhadap prosedur perusahaan dalam hal Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan (K3LH).

Hal ini merupakan upaya yang baik dari perusahaan sehingga dapat memenuhi ketentuan baku mutu yang telah ditetapkan oleh pemerintah. [306-1, 306-2]

Sebagian besar limbah B3 bersumber dari *workshop* yang digunakan untuk pemeliharaan alat berat dalam operasional penambangan. Sementara itu, limbah non-B3 berasal dari *workshop*, kantor, dan aktivitas domestik.

Tabel Jenis Limbah dan Metode Pengolahannya [306-3, 306-4, 306-5]

Deskripsi	Asal	Metode Pengolahan	Satuan	2022	2021	2020
Limbah B3						
Oli Bekas	Workshop	Reuse	Ton	609,62	-	-
Oli Bekas		Diangkut oleh pihak ketiga	Ton	1.093,15	1.134,03	761,13
Filter Bekas			Ton	138,65	128,47	72,72
Majun Bekas			Ton	50,99	25,28	18,17
Hose Bekas			Ton	18,38	9,21	9,55
Aki/Baterai Bekas			Ton	32,27	24,98	15,29
Limbah Terkontaminasi			Ton	69,24	42,42	2,10
Grease Bekas			Ton	32,25	17,27	21,23
Solar Bekas			Ton	-	1,08	2,40
Total Limbah B3			Ton	2.044,54	1.382,74	902,58



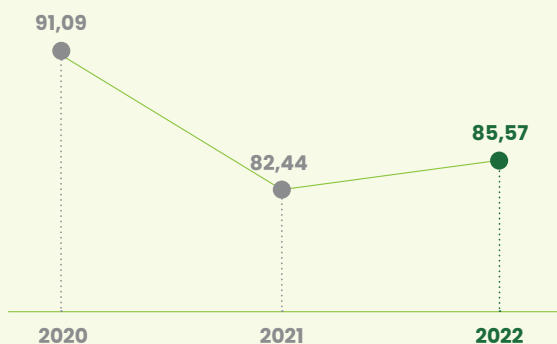


Deskripsi	Asal	Metode Pengolahan	Satuan	2022	2021	2020
Limbah Non-B3						
Sampah Organik	Office	Composting	Ton	4,63	2,52	11,27
Kertas	Office	Reuse	Ton	0,12	0,19	0,19
Tyre	Workshop	Reuse	Ton	153,17	132,10	230,13
Metal	Workshop	Reuse	Ton	17,39	14,75	0,86
Limbah Non-B3 yang Tidak Termanfaatkan	Domestik	Dispose	Ton	29,57	31,85	23,37
Total Limbah Non-B3			Ton	204,88	181,41	265,82
Total Limbah			Ton	2.249,42	1.564,15	1.168,41
Limbah Non-B3 yang Termanfaatkan			%	85,57	82,44	91,09
% Limbah Non-B3 terhadap Total yang Dihasilkan			%	9,10	11,60	22,75
% Limbah B3 terhadap Total yang Dihasilkan			%	90,89	88,40	77,31

Pihak ketiga pengelola limbah B3 yang ditunjuk oleh perusahaan akan melakukan pengelolaan limbah sesuai dengan SOP perusahaan. Pihak ketiga akan mengumpulkan limbah B3 dari TPS LB3 di MHU dan memisahnya sesuai dengan karakteristik limbah. Kemudian, pihak ketiga tersebut akan mengirimkan limbah B3 ke pengelola/pemanfaat/penimbun limbah B3 lanjutan yang berizin dari KLHK.

Perusahaan memiliki izin untuk memanfaatkan kembali limbah B3. Pemanfaatan kembali ini dilakukan pada oli bekas dengan metode yang mengacu pada Standar Nasional Indonesia (SNI) 7642:2010. Oli bekas akan digunakan sebagai pengganti bahan baku dalam pembuatan Amonium Nitrat Fuel Oil (ANFO) dan emulsi untuk kegiatan peledakan di area pertambangan MHU. Penggunaan kembali oli bekas dilakukan melalui proses pemilihan oli bekas yang berasal dari oli mesin (sortir), memisahkan oli bekas yang masih layak pakai (filterasi), dan melakukan uji laboratorium sesuai dengan parameter dan kriteria standar untuk oli bekas yang akan digunakan dalam ANFO dan/atau emulsi. Oli bekas yang tidak dimanfaatkan kembali akan disimpan di TPS LB3 dan kemudian akan dikelola oleh pihak ketiga.

Limbah Non-B3 yang Termanfaatkan (%)



KEANEKARAGAMAN HAYATI

[304-1, 304-2, 304-3, 304-4]

Perusahaan berupaya untuk melakukan konservasi keanekaragaman hayati dan menjadikannya sebagai bagian dari strategi keberlanjutan. Perusahaan memberi perhatian khusus terhadap keanekaragaman hayati, mulai dari tahap prapenambangan hingga pascatambang. Perusahaan berkomitmen untuk meminimalkan dampak kegiatan operasional terhadap keanekaragaman hayati beserta ekosistemnya. Upaya yang telah dilakukan perusahaan adalah dengan melindungi spesies flora dan fauna di sekitar area operasional, dengan daftar sebagai berikut: [3-3]

Tabel Daftar dan Status Konservasi Flora [304-3, 304-4]

No	Nama Spesies	Nama Lokal	Status Konservasi IUCN Red List	No	Nama Spesies	Nama Lokal	Status Konservasi IUCN Red List
Pohon				Pohon			
1	<i>*Acacia mangium</i>	Akasia	LC	18	<i>Swietenia mahagoni</i>	Mahoni	LC
2	<i>Alstonia scholaris</i>	Pulai	LC	19	<i>Terminalia catappa</i>	Ketapang	LC
3	<i>*Cassia siamea</i>	Johar	LC	20	<i>Trema orientalis</i>	Anggrungan	LC
4	<i>Croton argyratus</i>	Ki jahe	LC	21	<i>Trema tomentosa</i>	Anggrungan	LC
5	<i>*Enterolobium cyclocarpum</i>	Sengon buto	LC	22	<i>Vitex pinnata</i>	Laban	LC
6	<i>*Falcataria moluccana</i>	Sengon laut	LC	Tumbuhan Bawah			
7	<i>Ficus obscura</i>	Ara	LC	23	<i>Cyperus rotundus</i>	Rumput Teki	LC
8	<i>Gmelina arborea</i>	Jati putih	LC	24	<i>Dicranopteris linearis</i>	Resam	LC
9	<i>Homalanthus populneus</i>	Buta-buta lalat	LC	25	<i>Leea indica</i>	Mali-mali	LC
10	<i>Macaranga lowii</i>	Mahang	LC	26	<i>Lygodium microphyllum</i>	Paku	LC
11	<i>Macaranga tanarius</i>	Mahang	LC	27	<i>Mimosa pudica</i>	Putri Malu	LC
12	<i>Mangifera indica</i>	Mangga	DD	28	<i>Physalis angulata</i>	Ciplukan	LC
13	<i>Nauclea subdita</i>	Bengkal	LC	29	<i>Piper aduncum</i>	Sirih hutan	LC
14	<i>*Peronema canescens</i>	Sungkai	LC	30	<i>Sesbania sesban</i>	Jayanti	LC
15	<i>Psidium guajava</i>	Jambu	LC	31	<i>Solanum sp.</i>	Terong	LC
16	<i>Pterospermum javanicum</i>	Bayur	LC	32	<i>Stachytarpheta jamaicensis</i>	Pecut Kuda	LC
17	<i>*Samanea saman</i>	Trembesi	LC				



Tabel Daftar dan Status Konservasi Fauna [304-3, 304-4]

No	Nama Spesies	Nama Lokal	Status Konservasi IUCN Red List	No	Nama Spesies	Nama Lokal	Status Konservasi IUCN Red List
Burung				Amfibi & Reptil			
1	<i>Aviceda jerdoni</i>	Baza jerdon	LC	15	<i>Duttaphrynus melanostictus</i>	Kodok-puru Asia	LC
2	<i>Haliastur Indus</i>	Elang bondol	LC	16	<i>Ingerophrynus divergens</i>	Kodok-puru hutan	LC
3	<i>Ictinaetus malayensis</i>	Elang hitam	LC	17	<i>Ingerophrynus quadripocartus</i>	Kodok-puru rawa	LC
4	<i>Nisaetus cirrhatus</i>	Elang brontok	LC	18	<i>Fejervarya cancrivora</i>	Katak sawah	LC
5	<i>Anhinga melanogaster</i>	Pecuk-ular asia	NT	19	<i>Fejervarya limnocharis</i>	Katak tegalan	LC
6	<i>Anthracoceros albirostris</i>	Kangkareng perut putih	LC	20	<i>Amnirana nicobariensis</i>	Kongkang jangkrik	LC
7	<i>Chloropsis sonnerati</i>	Cica-daun besar	EN	21	<i>Hylarana erythraea</i>	Kongkang gading	LC
8	<i>Phaenicophaeus diardi</i>	Kadalan beruang	NT	22	<i>Pulchrana baramica</i>	Kongkang baram	LC
9	<i>Megalaima rafflesia</i>	Takur tutut	NT	23	<i>Polypedates leucomystax</i>	Katak-pohon bergaris	LC
10	<i>Aethopyga siparaja</i>	Burung-madu sepa-raja	LC	24	<i>Rhacophorus pardalis</i>	Katak-pohon Kalimantan	LC
11	<i>Pitta sordida</i>	Paok hijau	LC	25	<i>Kurixalus chaseni</i>	Katak-pohon berjumbai	NE
12	<i>Rhipidura javanica</i>	Kipasan belang	LC	26	<i>Bronchocela cristatella</i>	Bunglon jambul hijau	LC
13	<i>Acridotheres javanicus</i>	Kerak kerbau	VU	27	<i>Draco cornutus</i>	Kadal terbang	LC
14	<i>Gracula religiosa</i>	Tiong emas	LC	28	<i>Dendrelaphis pictus</i>	Ular tambang	LC
Mamalia				29	<i>Dendrelaphis caudolineatus</i>	Ular tali	LC
35	<i>Macaca fascicularis</i>	Monyet ekor panjang	VU	30	<i>Naja sumatrana</i>	Ular kobra	LC
36	<i>Macaca nemestrina</i>	Monyet beruk	VU	31	<i>Enhydrys plumbea</i>	Ular-air kelabu	LC
37	<i>Herpestes brachyurus</i>	Garangan ekor pendek	NT	32	<i>Eutropis rudis</i>	Kadal-MMSGIsah cokelat	LC
38	<i>Hystrix brachyura</i>	Landak raya	LC	33	<i>Apterygodon vittatum</i>	Kadal-pohon Kalimantan	LC
39	<i>Nycticebus menagensis</i>	Kukang bukap	VU	34	<i>Varanus salvator</i>	Biawak	LC
40	<i>Rattus tiomanicus</i>	Tikus belukar	LC	Capung			



No	Nama Spesies	Nama Lokal	Status Konservasi IUCN Red List	No	Nama Spesies	Nama Lokal	Status Konservasi IUCN Red List
41	<i>Martes flavigula</i>	Musang leher kuning	VU	70	<i>Pantala flavesceus</i>	-	LC
42	<i>Callosciurus notatus</i>	Bajing kelapa	LC	71	<i>Rhodothermis rufa</i>	-	LC
43	<i>Sus barbatus</i>	Babi berjenggot	VU	72	<i>Rhyothermis Phyllis</i>	-	LC
44	<i>Tragulus napu</i>	Pelanduk napu	VU	73	<i>Tetrathemis irregularis</i>	-	LC
45	<i>Tupaia minor</i>	Tupai kecil	LC	74	<i>Tramea transmarina</i>	-	LC
46	<i>Tupaia picta</i>	Tupai tercat	LC	75	<i>Trithemis aurora</i>	-	LC
47	<i>Tupaia dorsalis</i>	Tupai bergaris	DD	76	<i>Trithemis festiva</i>	-	LC
48	<i>Tupaia belangeri</i>	Tupai indochina	DD	77	<i>Libellago lineata</i>	-	LC
49	<i>Helactros malayanus</i>	Beruag madu	VU	78	<i>Agriocnemis femina</i>	-	LC
50	<i>Viverra zangalla</i>	Tenggalung malaya	LC	79	<i>Agriocnemis minima</i>	-	LC
51	<i>Paguma larvata</i>	Musang galing	LC	80	<i>Ceragrion cerinorubellum</i>	-	LC
52	<i>Paradoxurus hermaphroditus</i>	Musang luwak	LC	81	<i>Pseudagrion nigrofasciatum</i>	-	LC
Capung				82	<i>Pseudagrion microcephalum</i>	-	LC
53	<i>Ictinogomphus decoratus</i>	-	LC	83	<i>Pseudagrion pilidorsum</i>	-	LC
54	<i>Aethriamanta aethra</i>	-	LC	Kupu-Kupu			
55	<i>Agrioptera insignis</i>	-	LC	84	<i>Ideosis vulgaris</i>	-	LC
56	<i>Brachydiplax chalybea</i>	-	LC	85	<i>Mycalopsis janardana</i>	-	LC
57	<i>Brachydiplax farinosa</i>	-	LC	Nekton			
58	<i>Brachythemis contaminata</i>	-	LC	86	<i>Anabas testudineus</i>	Pepuyu/Betok	LC
59	<i>Camacinia gigantea</i>	-	LC	87	<i>Hemibagrus nemurus</i>	Baung	LC
60	<i>Diplacodes trivialis</i>	-	LC	88	<i>Trichopodus trichopterus</i>	Sepat	LC
61	<i>Lathrecista asiatica</i>	-	LC	89	<i>Channa striata</i>	Gabus/Haruan	LC
62	<i>Macrodiplax cora</i>	-	LC	90	<i>Oreochromis niloticus</i>	Nila	LC
63	<i>Neurothemis fluctuans</i>	-	LC	91	<i>Osteochilus kappenii</i>	Aro Padi	LC
64	<i>Neurothemis ramburii</i>	-	LC	92	<i>Osteochilus sp</i>	Nilem	LC
65	<i>Neurothemis terminata</i>	-	LC	93	<i>Parachela oxygastroides</i>	Lalang	LC
66	<i>Orthetrum Chrysis</i>	-	LC	94	<i>Rasbora argyroteenia</i>	Seluang	LC
67	<i>Orthetrum glaucum</i>	-	LC	95	<i>Oxyeleotris marmorata</i>	Betutu/Blosok	LC
68	<i>Orthetrum sabina</i>	-	LC	96	<i>Parathelphusa convexus</i>	Yuyu	DD
69	<i>Orthetrum testaceum</i>	-	LC	97	<i>Pangasius pangasius</i>	Patin	LC



Keterangan Status IUCN Red List:
 NE: Not Evaluated
 DD: Data Deficient
 LC: Least Concern
 NT: Near Threatened
 VU: Vulnerable
 EN: Endangered

Dalam Kebijakan Khusus Perlindungan Lingkungan, perusahaan berkomitmen untuk menghindari kegiatan operasional di dekat lokasi yang mengandung keanekaragaman hayati melalui upaya perlindungan dan konservasi satwa yang dilindungi. Perusahaan juga menerapkan hierarki mitigasi saat beroperasi di area berdekatan dengan keanekaragaman hayati melalui Instruksi Kerja WI MHU-OHSE-EMC-313. Instruksi kerja ini mencakup langkah-langkah penyelamatan flora dan fauna yang dilindungi oleh pemerintah, sebagai berikut: [3-3]

- Apabila menemukan flora atau fauna yang dilindungi dilarang dengan tegas merusak atau membunuh flora atau fauna tersebut.
- Flora atau fauna dilindungi yang ditemukan di lapangan harus segera dilaporkan keberadaannya kepada tim environment.
- Apabila yang ditemukan adalah tumbuhan langka, tanda khusus seperti pita atau tanda lainnya harus diberikan. Kemudian tim environment akan melakukan penyelamatan dengan cara mengambil tumbuhan tersebut beserta akarnya, atau jika memungkinkan, dengan metode penyetekan, dan akan disemaikan di *nursery* MHU.
- Apabila yang ditemukan adalah hewan dilindungi, diperlukan upaya konservasi dan pencatatan. Jika memungkinkan untuk dilakukan penangkaran maka tim environment beserta tim yang ditunjuk akan melakukan penangkapan dan melaporkannya ke balai konservasi daerah untuk dilakukan penangkaran lebih lanjut.

Perusahaan juga menjalin kerja sama dengan pihak eksternal dalam memenuhi komitmen keanekaragaman hayati, antara lain:

- Akademisi**
 - Bekerja sama dengan PT Ecositrop, yang memiliki latar belakang akademik, untuk melakukan pemantauan keanekaragaman hayati secara rutin (setiap tahun) di area hutan alam dan reklamasi pascatambang.

- Menjadikan lokasi arboretum sebagai tempat praktik kuliah lapangan dan penelitian bagi mahasiswa Universitas Mulawarman.

- Praktisi Kesehatan Hewan**
 - Bekerja sama dengan dokter hewan setempat untuk pemeriksaan rutin/ bulanan kesehatan satwa yang ada di penangkaran, seperti rusa sambar dan rusa timor. Termasuk di dalamnya penanganan terhadap postpartum.
- Instansi Pemerintah**
 - Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) melakukan supervisi dan pengawasan terhadap kegiatan penangkaran rusa sambar dan rusa timor.
 - BKSDA menerima laporan rutin mengenai penangkaran rusa sambar dan rusa timor, serta laporan mengenai penambahan atau pengurangan populasi rusa sambar.

Perusahaan memiliki target tahunan keanekaragaman hayati. Pada tahun 2022, target keanekaragaman hayati berupa rencana produksi rusa filial 1 (F1) sebanyak 2 ekor dengan progres kuantitatif sebagai berikut:

No	Jenis/Generasi	Jumlah sampai tahun lalu (ekor)		Rencana Penambahan 1 Tahun Terakhir		Jumlah sampai dengan saat ini (ekor)	
		Jantan	Betina	Jantan	Betina	Jantan	Betina
1.	F0	3	3	-	-	2	2
2.	F1	2	-	-	2	2	-

PELATIHAN LINGKUNGAN

Komitmen dalam mengimplementasikan kebijakan lingkungan didukung oleh pelatihan terkait lingkungan. Beberapa pelatihan yang diadakan selama tahun 2022, antara lain: [404-2]

Nama Pelatihan	Waktu Pelatihan
Diklat & Uji Kompetensi Penanggung Jawab Pengendalian Pencemaran Air (PPPA)	April 2022
Diklat & Uji Kompetensi Penanggung Jawab Pengendalian Pencemaran Udara (PPPU)	April 2022
Diklat & Uji Kompetensi Penentu Potensi Pencemaran dan Karakteristik Limbah B3	April 2022
Manajer Energi	September 2022
PROPER	Oktober 2022
4R (<i>Reduce, Reuse, Recycle, Recovery</i>)	Oktober 2022
Pemantauan Lingkungan	November 2022
<i>Water Management</i>	November 2022
Diklat & Uji Kompetensi Pengambil Data dan Evaluator <i>Life Cycle Assessment</i>	Desember 2022

Selain pelatihan, perusahaan juga menerapkan kebijakan Direksi untuk meningkatkan *awareness* pemangku kepentingan internal dan eksternal terkait topik lingkungan melalui *environmental campaign* seperti *email blast*, spanduk, stiker, OHSE *talk*, *flyer*, dan sebagainya.



*Flyer Efisiensi Energi

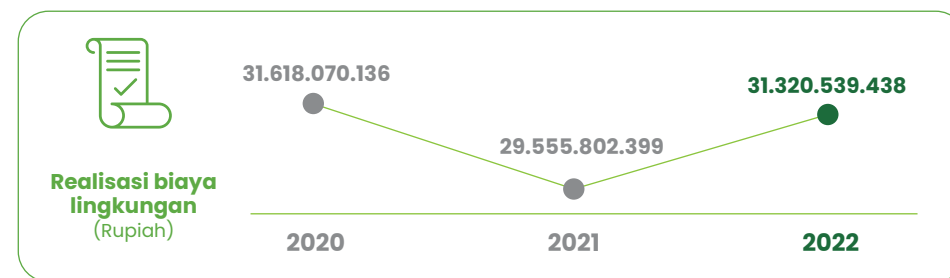


*Email Blast Hari Menanam Pohon Indonesia

LAPORAN KEBERLANJUTAN 2022

BIAYA LINGKUNGAN HIDUP

Selama tahun 2022, biaya lingkungan hidup yang dikeluarkan oleh MMSGI dalam menjalankan seluruh upaya terkait pengelolaan lingkungan adalah Rp31.320.539.438.



Perusahaan telah menyusun dokumen Rencana Penutupan Tambang (RPT) yang telah disetujui oleh pemerintah melalui Kementerian ESDM.

Kegiatan penutupan tambang meliputi:

- Pembongkaran tapak tambang dan fasilitas tambang;
- Penataan lahan;
- Reklamasi tahap pascaoperasi;
- Pemantauan lingkungan tahap pascaoperasi; dan
- Pendidikan dan pelatihan masyarakat.



MENJAGA KESEHATAN DAN KESELAMATAN LINGKUNGAN KERJA

SISTEM MANAJEMEN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

[3-3, 403-1, 403-2, 403-7, 403-8]

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menjadi bagian penting dari pengelolaan SDM secara strategis di Perusahaan agar dapat mengoptimalkan produktivitas dan kinerja secara menyeluruh. Oleh sebab itu, Perusahaan menetapkan sasaran sekaligus komitmen yang menjadi indikator pencapaian dalam aspek K3, antara lain: [3-3]

1. Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang terkait dengan operasional Perusahaan dan aspek K3.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, efisien, dan produktif serta mewujudkan budaya K3 bagi karyawan agar dapat terhindar risiko cedera, penyakit akibat kerja (PAK), kejadian akibat penyakit tenaga kerja (KPAK), serta kejadian berbahaya.
3. Melakukan pemantauan secara rutin untuk mengevaluasi dan melaksanakan peningkatan terhadap kinerja K3 dan penerapan sistem manajemen Perusahaan berdasarkan ketaatan terhadap peraturan, perundangan, dan standar yang berlaku sebagai upaya pengembangan yang berkelanjutan.
4. Melaksanakan kaidah bisnis berkelanjutan yang baik sebagai salah satu bentuk pengendalian risiko untuk mencegah kecelakaan, cedera manusia, pencemaran dan kerusakan lingkungan, serta kerusakan aset.
5. Memastikan kebijakan ini dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh seluruh karyawan MMSGI, mitra kerja, serta rekanan yang terlibat dalam usaha perusahaan.
6. Melakukan pengembangan program penerapan K3 secara efektif dengan mempertimbangkan dan mengacu pada penilaian risiko berdasarkan peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan yang berlaku terkait usaha perusahaan.
7. Menyediakan dan mempersiapkan alat pelindung diri (APD), peralatan keselamatan, dan peralatan tanggap darurat yang layak sesuai dengan standar keselamatan dan peraturan yang berlaku
8. Melaksanakan kaidah dan aturan K3 secara konsisten serta berkelanjutan untuk pelaksanaan setiap kegiatan usaha dan operasional Perusahaan, guna tercapainya komitmen, tujuan, dan target K3, yaitu:
 - a. Nihil kematian akibat kecelakaan kerja (*fatality*);
 - b. Nihil penyakit akibat kerja;
 - c. Nihil waktu kerja yang hilang akibat cedera (*Lost Time Injury*);
 - d. Nihil kejadian akibat penyakit tenaga kerja;
 - e. Nihil kejadian berbahaya; dan
 - f. Nihil kejadian lingkungan.

Sebagai upaya untuk mengoptimalkan pencapaian komitmen tersebut, MMSGI menerapkan sistem manajemen K3 (SMK3) pada lingkungan dan operasional Perusahaan dengan mengacu pada peraturan dan persyaratan, yaitu: [2-27, 3-3, 403-1]

- a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- b. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pertambangan Pertambangan Mineral dan Batu Bara;
- c. Peraturan Menteri ESDM Nomor 26 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Kaidah Pertambangan yang Baik;
- d. Kepmen ESDM Nomor 1827 Tahun 2018 tentang Pedoman Kaidah Pertambangan yang Baik;
- e. Kepdirjen Minerba Nomor 185 Tahun 2019 tentang Keselamatan Pertambangan dan SMK3;
- f. Standar Manajemen Risiko Internasional ISO 31000:2018 terkait *Risk Management*; dan
- g. Sistem Manajemen K3 Internasional ISO 45001:2018.

Guna menunjang peningkatan penerapan SMK3, Perusahaan melakukan program inisiatif pada tahun 2022. Program inisiatif ini merupakan pengembangan inovatif berupa implementasi lapangan dan peningkatan efektivitas birokrasi administrasi, di antaranya:

[3-3]

- Pengawas Pelopor;
- Program Mekanik Andalan;
- Program Hauling Selamat;
- Aplikasi Mizon;
- Aplikasi Tisca;
- Program Penurunan Berat Badan; dan
- Program Sehat Semangat Bahagia.

SMK3 yang diterapkan pada setiap kegiatan operasional di lingkungan Perusahaan juga mencakup seluruh karyawan Perusahaan dan karyawan kontraktor. Guna memastikan efektivitas pelaksanaan K3, Perusahaan melakukan audit internal secara berkala. Namun, audit eksternal yang dilakukan sejauh ini tidak melibatkan pihak independen dan tidak

disertifikasi. Walaupun demikian, Perusahaan membuka kemungkinan bahwa pelaksanaan K3 pada masa mendatang akan mengundang pihak independen dan/atau melibatkan proses sertifikasi demi tercapainya tujuan K3.

Penerapan SMK3 tidak hanya berlaku bagi karyawan Perusahaan, tetapi juga berlaku untuk mitra kerja. Hal ini bertujuan untuk memitigasi bahaya, risiko, dan dampak signifikan lainnya pada kesehatan dan keselamatan yang langsung berkaitan dengan operasi, produk, atau layanan dalam hubungan bisnis yang dijalankan antara Perusahaan dengan mitra kerja. Peninjauan juga dilakukan Perusahaan terhadap penerapan SMK3 yang dilaksanakan oleh mitra kerja dan program K3 yang dijalankan guna mengevaluasi efektivitas penerapannya. Berikut adalah jumlah dan persentase dari karyawan yang tercakup dalam penerapan K3. [\[403-1, 403-7, 403-8\]](#)

Keterangan	2022		2021		2020	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Karyawan Perusahaan	290	3,37%	289	3,73%	288	4,77%
Karyawan Kontraktor	8.608	96,63%	7.738	96,27%	5.748	95,23%
Total	8.898	100,00%	8.027	100,00%	6.036	100,00%

Catatan:

- Data jumlah dan persentase karyawan perusahaan dan kontraktor yang tercakup SMK3 yang diterapkan PT MHU.

HIERARKI PENGENDALIAN RISIKO DAN BAHAYA

MMSGI senantiasa menerapkan hierarki pengendalian risiko dan bahaya pada lingkungan kerja sebagai bagian dari SMK3. Proses tersebut dilakukan untuk mengetahui bahaya terkait dengan pekerjaan. Metode yang dilakukan adalah dengan membuat identifikasi bahaya dan penilaian risiko di seluruh lingkup perusahaan serta melakukan identifikasi bahaya baru yang tidak terdapat dalam analisis keselamatan pekerjaan.

Langkah pertama yang dilakukan adalah mengidentifikasi risiko dan bahaya yang mungkin timbul, kemudian melakukan evaluasi untuk menentukan tingkat risiko dan bahaya tersebut. Pelaksanaan identifikasi bahaya di tempat kerja dimulai dengan memeriksa seluruh area kerja dan proses kerja yang ada. Setelah bahaya telah diidentifikasi, penilaian risiko dilakukan untuk menentukan tingkat risiko yang terkait dengan bahaya tersebut. Selanjutnya, pemantauan situasi di tempat kerja dilaksanakan secara rutin untuk memastikan bahwa langkah-langkah pengendalian risiko yang efektif telah diterapkan.

Identifikasi bahaya yang dilakukan oleh Perusahaan kemudian dilanjutkan dengan merancang langkah-langkah pencegahan yang efektif. Langkah ini diawali dengan penghapusan sumber risiko dan bahaya, dilanjutkan dengan penggantian material atau alat yang berisiko, pengurangan risiko dan bahaya melalui kontrol teknik dan kontrol administratif, serta penggunaan alat pelindung diri sebagai langkah terakhir. Guna memastikan hierarki pengendalian risiko dan bahaya terlaksana dengan baik, Perusahaan secara rutin melaksanakan inspeksi dan audit internal. Di samping itu, Perusahaan juga membekali karyawan dengan peningkatan kompetensi dan keterampilan di bidang K3, di antaranya melalui pelatihan dan sertifikasi berkala. [\[403-2\]](#)

Selain itu, Perusahaan juga menyediakan formulir pelaporan bahaya di seluruh area operasional sebagai sarana bagi pekerja untuk melaporkan bahaya terkait pekerjaan dan situasi berbahaya. Upaya ini menjadi bagian implementasi aturan emas (*golden rules*) keselamatan yang disebut M-9. Aturan emas tersebut berperan sebagai dasar untuk memastikan terlaksananya kebijakan keselamatan, di samping surat pernyataan disiplin pekerja (SPDK) yang menjadi acuan dalam pemberian sanksi ketika terjadi pelanggaran. Jika terjadi insiden kecelakaan kerja, maka Perusahaan akan melakukan investigasi untuk mengetahui penyebab insiden dan memberikan rekomendasi demi mencegah terjadinya kecelakaan serupa pada masa depan. [403-2]

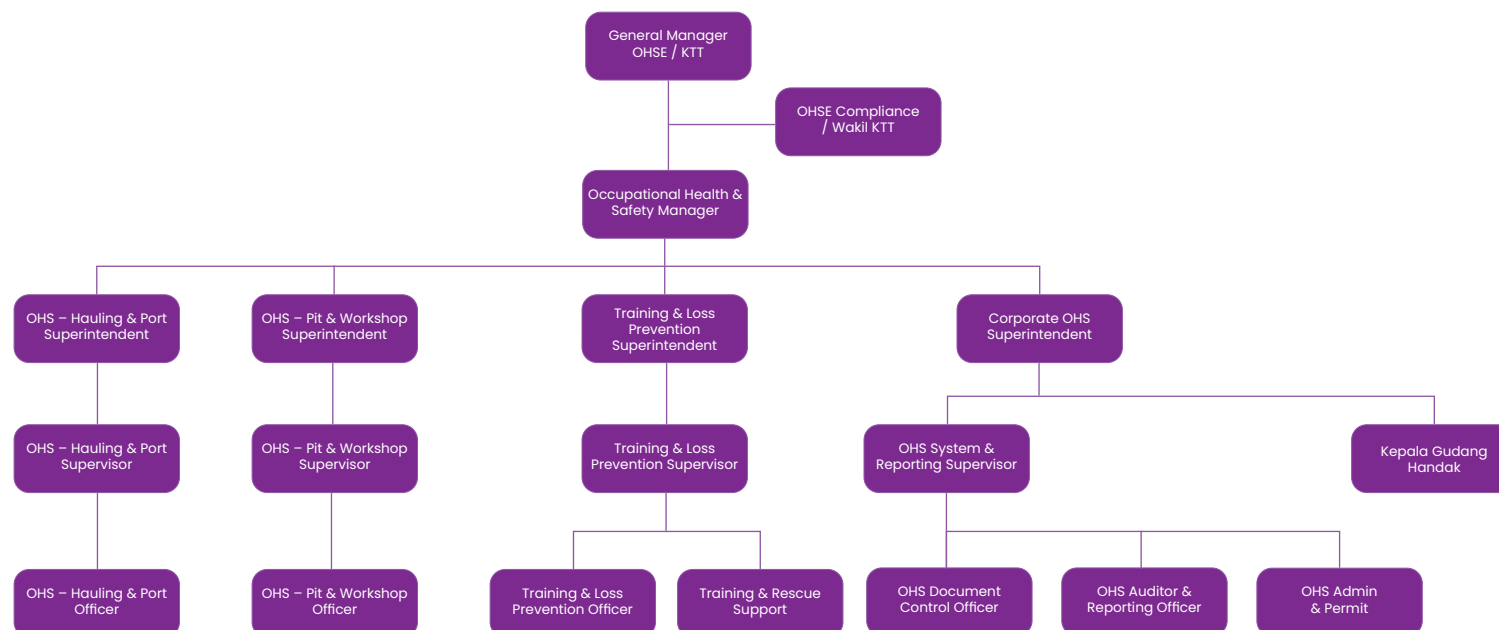
STRUKTUR ORGANISASI PELAKSANA K3

[3-3, 403-4]

Perusahaan memiliki Divisi OHS yang bertanggung jawab pada penerapan pelaksanaan K3 di setiap wilayah operasional. Melalui divisi ini, Perusahaan memastikan pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan penerapan SMK3 dibahas secara rutin. Setidaknya satu kali setiap bulan, Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja bertemu kepala seluruh departemen dan pimpinan mitra kerja. Hasil dari pertemuan tersebut akan disampaikan kepada manajemen tertinggi dalam bentuk rekomendasi dan masukan agar kinerja K3 di perusahaan semakin meningkat dan efektif.

Divisi OHS juga berperan sebagai penghubung antara manajemen dan karyawan melalui fungsi konsultasi dan partisipasi secara aktif yang tertuang dalam SOP Komunikasi, Konsultasi, dan Partisipasi serta SOP Prosedur Partisipasi dan Konsultasi. SOP ini juga berfungsi untuk memastikan bahwa kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan di perusahaan benar-benar efektif. Berikut adalah struktur organisasi pelaksanaan K3 di PT MHU yang menggambarkan seluruh MMSGI. [3-3, 403-4]

Struktur Organisasi Pelaksana K3 di PT Multi Harapan Utama



FASILITAS DAN PROMOSI KESEHATAN

[403-3, 403-6]

MMSGI senantiasa memberikan perhatian pada kesehatan karyawan sebagai salah satu wujud penerapan K3 di lingkungan operasional. Oleh sebab itu, Perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan di area operasional berupa fasilitas *first aid room* (FAR) yang dapat digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan dan kontraktor, serta memberikan fasilitas asuransi kepada karyawan dan keluarga. [403-3, 403-6]

Fasilitas FAR tidak hanya digunakan untuk penanganan awal jika terjadi insiden kecelakaan atau PAK, tetapi juga digunakan untuk memberikan layanan kesehatan kerja yang berkontribusi dalam proses mengidentifikasi dan menghilangkan bahaya serta meminimalkan risiko, seperti pemeriksaan rutin pekerjaan berisiko tinggi, program penurunan berat badan, dan tindak lanjut temuan pemeriksaan kesehatan. Sejalan dengan hal itu, Perusahaan selalu melakukan Inspeksi rutin serta memastikan kompetensi setiap personel dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terkait kesehatan guna menjaga kualitas layanan yang baik di lapangan. [403-3]

PELATIHAN K3

[403-5]

MMSGI menyadari bahwa peningkatan kesadaran terhadap kesehatan dan keselamatan kerja dapat mendorong pencapaian Perusahaan dalam mewujudkan nihil kecelakaan kerja dan mencegah penyakit akibat kerja. Salah satu cara yang dinilai efektif adalah dengan menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan terkait aspek K3 secara berkala dan terintegrasi dengan SMK3 yang diterapkan di wilayah operasional Perusahaan. Selain meningkatkan pemahaman, kompetensi, dan kesadaran di bidang K3, pelatihan dan pendidikan yang juga berfungsi untuk mendapatkan sertifikasi yang dibutuhkan untuk memenuhi peraturan dan persyaratan yang berlaku. Berikut adalah pelatihan dan pendidikan terkait K3 yang diselenggarakan oleh Perusahaan pada tahun 2022. [403-5]

- | | |
|--|--|
| 1. Identifikasi bahaya & penilaian risiko | 10. <i>Defensive driving</i> |
| 2. Analisis lingkungan keselamatan pekerjaan | 11. Keamanan berbasis perilaku |
| 3. Isolasi <i>lock-out tag-out</i> (LOTO) | 12. Izin peledakan dan gudang bahan peledak |
| 4. Investigasi kecelakaan kerja | 13. Higiene industri |
| 5. Pekerjaan di ketinggian | 14. Alat pelindung diri (APD) |
| 6. Ruang terbatas | 15. Debu dan pernapasan |
| 7. Tanggung jawab dan akuntabilitas | 16. Nyeri punggung bagian bawah (<i>low back pain</i>) |
| 8. Inspeksi terencana | 17. Napza |
| 9. <i>Safety workshop</i> | 18. HIV/AIDS |



RENCANA TANGGAP DARURAT

MMSGI mengimplementasikan Rencana Tanggap Darurat atau *Emergency Response Plan* (ERP) merupakan bagian dari program Manajemen Keadaan Darurat. ERP juga menjadi salah satu upaya pengurangan risiko kerja serta perlindungan setiap karyawan dan mitra kerja yang bekerja di wilayah operasional Perusahaan. Sebagaimana yang tertuang dalam SOP MHU-OPT-OHSE 210 tentang Kesiapsiagaan Tanggap Darurat, Pelaksanaan ERP meliputi program-program yang telah ditetapkan, antara lain:



Program Loss Prevention

- Inspeksi
- *Commissioning* sarana, prasarana, instalasi, dan peralatan
- *Monitoring*



Program Pengembangan SDM

- Pelatihan internal dan Eksternal
- Sertifikasi Kompetensi



Program Kesiapsiagaan

- Simulasi keadaan darurat
- Pengadaan peralatan darurat

MMSGI memastikan penerapan ERP dilaksanakan dengan baik membentuk *Emergency Response Team* (ERT). ERT memiliki tanggung jawab untuk mengelola risiko dan bahaya dalam menghadapi situasi darurat dan keadaan yang mengancam keamanan dan kesehatan di lingkungan Perusahaan. Anggota ERT dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan khusus dalam penanggulangan darurat, termasuk prosedur evakuasi, pertolongan pertama, dan komunikasi yang efektif. Dengan adanya struktur ERT ini, diharapkan dapat meningkatkan kesiapsiagaan dan kemampuan penanggulangan darurat di area Perusahaan. Sebagai salah satu unit bisnis, MHU memiliki struktur ERT khusus yang terdiri dari anggota dari manajemen MHU dan mitra kerja yang beroperasi di wilayah operasi MHU, struktur tersebut meliputi:

- | | |
|--|---------------------------------|
| a. <i>Emergency Response Management Coordinator</i> | f. <i>Warehouse Fire Warden</i> |
| b. <i>Emergency Response Management Deputy Coordinator</i> | g. <i>Port Fire Warden</i> |
| c. <i>Emergency Coordinator</i> | h. <i>Fire Fighters</i> |
| d. <i>Office Fire Warden</i> | i. <i>Evacuation Warden</i> |
| e. <i>Mining Fire Warden</i> | j. <i>Chief First Aider</i> |
| | k. <i>Rescue Team</i> |

ERP menjadi landasan penting dalam upaya perusahaan untuk mengelola dan menanggulangi situasi darurat. Seluruh aktivitas dalam ERP bertujuan untuk meningkatkan kesiapsiagaan perusahaan dalam menghadapi situasi darurat, melindungi nyawa dan keselamatan karyawan, serta meminimalisir kerugian bagi perusahaan. Dengan penerapan yang baik, ERP menjadi landasan yang kuat dalam menjaga keselamatan dan keberlanjutan operasional perusahaan di berbagai situasi darurat yang mungkin terjadi. Aktivitas ERP yang dilaksanakan di antaranya adalah:

1. Identifikasi dan penilaian potensi keadaan darurat

Setiap potensi keadaan darurat yang teridentifikasi dinilai dengan mempertimbangkan:

- Tingkat keparahan;
- Tingkat kerugian;
- Pengaruh terhadap operasi;
- Keterlibatan sumber daya; dan
- Pengaruh terhadap citra perusahaan.

2. Pencegahan keadaan darurat

Melakukan upaya untuk menghilangkan atau terjadinya keadaan darurat mengurangi kemungkinan seperti membuat kebijakan pencegahan keadaan darurat, inspeksi, dan perawatan.

3. Kesiapsiagaan keadaan darurat

Melakukan upaya kesiapsiagaan keadaan darurat antara lain:

- Menyediakan sistem deteksi dini keadaan darurat;
- Menyediakan sistem komunikasi keadaan darurat;
- Menyediakan sumber daya, sarana, prasarana, prosedur, serta tenaga teknis Pertambangan yang berkompeten dalam penanggulangan keadaan darurat; menyusun dan menetapkan *emergency plan*;
- Melaksanakan pelatihan penanggulangan keadaan darurat; dan
- Melaksanakan simulasi keadaan darurat (*emergency drill*)

4. Respon keadaan darurat

Memberikan respon dalam penanggulangan keadaan darurat secara cepat dan tepat untuk mencegah kondisi keadaan darurat yang semakin parah dan meminimalkan kerusakan pada manusia dan peralatan.

5. Pemulihan keadaan darurat

Melakukan upaya pemulihan, meliputi:

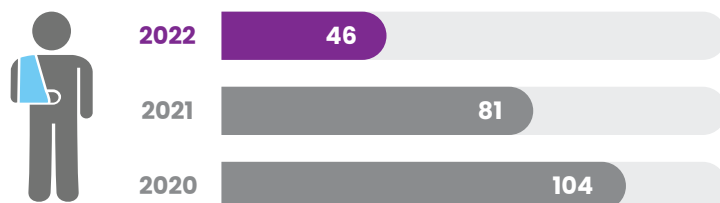
- Pembentukan tim pemulihan;
- Pembersihan lokasi dan operasi pemulihan;
- Investigasi keadaan darurat;
- Perkiraan kerugian; dan
- Laporan pemulihan pasca keadaan darurat.

KINERJA PENERAPAN K3

[403-9, 403-10]

Penerapan K3 dalam mewujudkan komitmen Perusahaan untuk memitigasi dan mengurangi risiko insiden kecelakaan kerja sepenuhnya telah dilaksanakan oleh Perusahaan. Di samping peningkatan dan pengembangan penerapan K3, Perusahaan juga selalu berupaya memastikan seluruh insan perusahaan menjalankan secara maksimal berbagai program K3 sepanjang tahun 2022 demi mencapai nihil kecelakaan kerja dan insiden penyakit akibat kerja. Namun demikian, target tersebut belum tercermin dalam data statistik kecelakaan kerja pada tabel berikut. [403-9, 403-10]

Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di PT MHU



Statistik Kecelakaan Kerja PT MHU [403-9]

Keterangan	2022	2021	2020
Waktu yang hilang karena cedera	0	0	0
Perawatan medis jika terjadi cedera	1	5	8
Pertolongan pertama jika terjadi cedera	7	13	8
Kerusakan properti besar (>USD 10.000)	5	3	2
Kerusakan properti kecil (<10.000)	33	60	86
Total kasus	46	81	104

Kecelakaan yang Mengakibatkan Jam Kerja Hilang pada PT MHU [403-9]

Keterangan	2022	2021	2020
Korban kecelakaan kerja	0	0	0
Kecelakaan yang mengakibatkan kehilangan hari kerja	0	0	0
Kecelakaan yang tidak mengakibatkan kehilangan hari kerja	46	81	104
Jumlah jam kerja kumulatif	113.847.048	24.014.456,10	19.192.329,90
Jumlah hari kerja hilang	0	0	0

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa insiden kecelakaan kerja masih terjadi di kawasan operasional. Perusahaan telah melakukan investigasi terhadap insiden kecelakaan yang terjadi dan telah melakukan evaluasi terhadap prosedur secara situasional untuk mencegah insiden serupa tidak terjadi kembali, disamping melakukan evaluasi prosedur tahunan. Berdasarkan hasil prosedur tersebut, insiden kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2022 didominasi oleh kegiatan pengangkutan batu bara pada kawasan jalan angkut yang pengendalian risikonya telah dipetakan sepenuhnya oleh Perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa kelalaian karyawan dalam mematuhi SOP terkait K3 yang diakibatkan oleh kurangnya kesadaran karyawan terhadap bahaya dan risiko di area kerjanya meenjadi faktor terjadinya kecelakaan kerja. Melalui temuan ini, MMSGI telah mengambil tindakan dan kebijakan peningkatan program K3, seperti Program Pengawas Pelopor, Program Hazmat (*hauling* zona selamat), Program Pengemudi Teladan, peningkatan inovasi unit, dan kegiatan pengembangan serta pengawasan rutin lainnya. Selain kecelakaan kerja, penerapan K3 di seluruh wilayah operasional Perusahaan juga mencakup mitigasi terhadap bahaya dan risiko penyakit akibat kerja. Perusahaan telah melakukan identifikasi terhadap bahaya penyakit akibat kerja pada kegiatan operasional yang dijalankan, antara lain yaitu bahaya debu dan kebisingan, bahaya ergonomi, bahaya biologi, dan bahaya kimia. [403-9, 403-10]

Perusahaan menilai bahwa bahaya debu dan kebisingan serta bahaya biologi merupakan bahaya yang signifikan dalam kegiatan operasional Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan mengambil tindakan-tindakan yang berguna untuk menghilangkan bahaya tersebut, di samping melaksanakan prosedur K3 lainnya. Untuk menghilangkan bahaya debu dan kebisingan, Perusahaan memasang jaring debu (*dust net*), melakukan penyiraman secara berkala, dan melaksanakan pengujian rutin terkait dengan kebisingan. Sedangkan untuk bahaya biologi, Perusahaan melakukan pengujian kualitas air minum dan *biomonitoring*. Berikut data statistik penyakit akibat kerja selama tiga tahun terakhir. [403-10]

Keterangan	2022	2021	2020
Jumlah dan tingkat fatalitas sebagai akibat penyakit akibat kerja	0	0	0
Jumlah dan tingkat penyakit akibat kerja yang mengakibatkan kehilangan hari kerja	0	0	0
Jumlah dan tingkat penyakit akibat kerja yang tidak mengakibatkan kehilangan hari kerja	0	0	0
Jumlah hari kerja yang hilang karena penyakit akibat kerja	0	0	0



MENGEMBANGKAN KARYAWAN DAN MEMBERDAYAKAN MASYARAKAT



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset berharga yang menggerakkan MMSGI mencapai visi dan misinya. Makin tinggi kualitas SDM yang perusahaan miliki, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam meningkatkan nilai perusahaan. Talenta-talenta berbakat yang tangkas menghadapi segala perubahan dan mampu mengubah setiap tantangan menjadi peluang-peluang baru memainkan peran kunci bagi pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas SDM merupakan keunggulan bagi suatu perusahaan. Perusahaan selalu berupaya melindungi dan memenuhi hak-hak karyawan, memberikan kesempatan yang setara, serta menghadirkan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik maupun nonfisik. Melalui komitmen tersebut, MMSGI dapat memastikan perusahaan sebagai salah satu ruang bagi seluruh SDM dalam tumbuh dan berkembang bersama.

MMSGI memahami bahwa SDM perlu dikelola secara strategis dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan terus melakukan transformasi SDM dengan membentuk sumber daya yang produktif, kompetitif, dan melampaui standar kerja yang ditetapkan. Divisi HRGA telah melakukan perencanaan sumber daya strategis atau yang dikenal sebagai *strategic workforce planning* (SWP) dalam pengelolaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan jangka panjang. Setiap tahun, perusahaan meninjau sejumlah posisi penting yang berpengaruh pada laju bisnis seperti *cash generator*, *operator*, maupun *super-function*. Melalui SWP, perusahaan dapat melakukan standarisasi kinerja dan meningkatkan produktivitas sumber daya dalam rangka mencapai kinerja bisnis yang berkelanjutan.

Perusahaan turut melakukan *people analytics* (PA) dengan menganalisis data karyawan yang tersedia untuk melihat tingkat kesenjangan keterampilan tenaga kerja saat ini, mengidentifikasi *flight risk*, *competitive intelligence*, serta jaringan perusahaan. Melalui PA, Perusahaan dapat mendorong kesesuaian komposisi tenaga kerja di berbagai bidang, yang pada akhirnya berdampak peningkatan produktivitas dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) setiap tahunnya. Peningkatan tingkat keterikatan karyawan ini juga diupayakan melalui budaya komunikasi yang terbuka dan intensif.

HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KEBEBASAN BERSERIKAT

Pengelolaan terhadap hubungan industrial penting dilakukan dalam rangka menyelaraskan pandangan seluruh insan perusahaan serta mewujudkan visi dan misi yang telah dibangun. Upaya tersebut dilakukan melalui komunikasi dua arah yang terbuka dan efektif di setiap proses operasional, khususnya terkait hak-hak dan kewajiban seluruh manajemen dan karyawan. Budaya komunikasi yang terbuka dibangun melalui pertemuan dalam bentuk *town hall meeting*, *employee gathering*, dan berbagai pertemuan formal dan informal lainnya apabila diperlukan.

Dalam rangka mengelola aspek ketenagakerjaan, perusahaan memberikan kebebasan bagi seluruh karyawan untuk berserikat dan terlibat dalam perundingan kolektif. Perusahaan juga menyediakan wadah komunikasi antara jajaran manajemen dengan perwakilan Serikat Pekerja dalam bentuk rapat koordinasi secara berkala untuk memastikan terpenuhinya hak-hak dan kewajiban di tempat kerja. Mayoritas karyawan khususnya karyawan PT MHU (anak perusahaan MMSGI yang bergerak di bidang pertambangan batu bara) tergabung di dalam Serikat Pekerja. Meski demikian, bagi karyawan yang tidak tergabung dalam serikat pekerja tetap akan dipastikan hak dan kewajibannya di lingkungan kerja dipenuhi melalui kesepakatan antara perusahaan dengan pihak yang bersangkutan [2-30, 3-3]

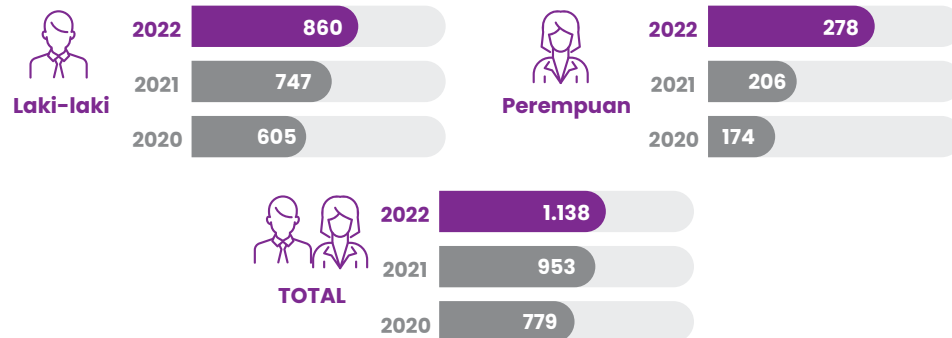
Mekanisme pengaduan dan keluhan terkait pelaksanaan hubungan industrial turut disediakan oleh perusahaan melalui sistem *whistle-blowing* dengan memastikan kerahasiaan identitas pelapor. Seluruh laporan yang terbukti secara sah akan ditindaklanjuti dan dilaporkan akan diberikan sanksi sesuai kebijakan yang berlaku. Sepanjang tahun 2022, tidak terdapat keluhan karyawan yang berujung pada perselisihan perburuhan. [2-25]

MMSGI memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku bagi seluruh karyawan yang mana mengatur tentang hubungan tenaga kerja dan kebebasan berserikat. Di dalam PKB, turut tercantum mengenai ketentuan pemberitahuan perubahan operasional perusahaan kepada seluruh karyawan setidaknya-tidaknya 30 hari sebelum perubahan diberlakukan. Sepanjang periode pelaporan, tidak ada laporan mengenai risiko atau insiden pelanggaran kebebasan berserikat maupun perundingan kolektif. [2-30, 402-1, 407-1]

KEANEKARAGAMAN DAN KESEMPATAN SETARA

MMSGI sangat menghargai nilai-nilai keberagaman dan kesetaraan di lingkungan perusahaan. Keberagaman dapat menghadirkan ide dan perspektif luas yang kemudian membentuk peluang untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan senantiasa menerapkan aspek keberagaman dalam pengelolaan karyawan, baik dari segi usia maupun gender. Begitu pun pada aspek kesetaraan. Perusahaan menerapkan kebijakan yang setara kepada seluruh karyawan tanpa membedakan status mereka, termasuk dalam kebijakan pemberian remunerasi dan program pengembangan. Keanekaragaman karyawan di lingkungan MMSGI dapat dilihat pada kumpulan tabel berikut: [\[2-7, 2-8, 3-3, 405-1\]](#)

Komposisi Karyawan Berdasarkan Gender



Catatan:
Terdapat penyajian kembali data karyawan tahun 2020 dan 2021 dikarenakan oleh adanya perubahan pencatatan. Data karyawan tahun 2020 tercatat 27% lebih rendah dibandingkan dengan yang dilaporkan sebelumnya. Sementara itu, data karyawan tahun 2021 tercatat 6% lebih tinggi dibandingkan dengan yang dilaporkan sebelumnya.

Komposisi Karyawan Berdasarkan Kelompok Usia

Keterangan (tahun)	2022		2021		2020	
	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
18 - 30	211	148	162	105	103	80
31 - 40	344	95	306	71	264	69
41 - 50	217	30	190	25	164	23
> 50	88	5	89	5	74	2
Total	860	278	747	206	605	174
Total Keseluruhan	1.138		953		779	

Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenjang Jabatan

Keterangan	2022		2021		2020	
	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
Komisaris	2	0	2	0	3	0
Direksi	25	6	22	6	17	7
General Manager/Regional Manager	21	2	19	3	34	6
Manager	72	18	68	10	79	26
Staf	505	243	424	178	309	126
Non-staf	235	9	212	9	163	9
Total	860	278	747	206	605	174
Total Keseluruhan	1.138		953		779	

Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Keterangan	2022		2021		2020	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
S2	33	29	23	17	19	14
S1	432	204	390	155	315	132
D4	2	1	0	1	0	1
D3	63	26	48	18	41	14
D2	0	2	0	1	0	1
D1	3	1	4	1	2	1
SMA / SMK	194	5	184	6	158	7
SMP	115	9	83	6	60	4
SD	18	1	15	1	10	0
Total	860	278	747	206	605	174
Total Keseluruhan	1.138		953		779	

Komposisi Karyawan Berdasarkan Gender dan Kewarganegaraan

Keterangan	2022		2021		2020	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Tenaga Kerja Indonesia	852	278	739	206	603	174
Tenaga Kerja Asing	8	0	8	0	2	0
Total	860	278	747	206	605	174
Total Keseluruhan	1.138		953		779	

Komposisi Karyawan Berdasarkan Gender dan Status Kepegawaian

Keterangan	2022		2021		2020	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Karyawan Tetap	148	38	100	16	35	6
Karyawan Kontrak	712	240	647	190	570	168
Total	860	278	747	206	605	174
Total Keseluruhan	1.138		953		779	

Komposisi Karyawan Berdasarkan Gender dan Wilayah Kerja

Keterangan	2022		2021		2020	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Jakarta	342	219	285	168	203	136
Kalimantan Timur	404	49	377	35	327	33
Kalimantan Selatan	95	8	77	2	68	3
Bali	2	2	1	1	1	1
Sumatera Selatan	7	0	5	0	1	0
Cilegon	0	0	2	0	5	1
Maluku Utara	4	0	0	0	0	0
Sulawesi Tengah	6	0	0	0	0	0
Total	860	278	747	206	605	174
Total Keseluruhan	1.138		953		779	

Komposisi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian dan Wilayah Kerja

Keterangan	2022		2021		2020	
	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak
Jakarta	462	99	370	83	312	27
Kalimantan Timur	392	61	385	27	346	14
Kalimantan Selatan	82	21	73	6	71	0
Bali	0	4	2	0	2	0
Sumatera Selatan	6	1	5	0	1	0
Cilegon	0	0	2	0	6	0
Maluku Utara	4	0	0	0	0	0
Sulawesi Tengah	6	0	0	0	0	0
Total	952	186	837	116	738	41
Total Keseluruhan	1.138		953		779	

Hingga akhir tahun 2022, jumlah karyawan perusahaan mencapai 1.138 orang, di mana seluruhnya bekerja purnawaktu. Komposisi karyawan yang diinformasikan tidak termasuk pekerja alih daya (*outsourcing*) dari pihak ketiga ataupun pekerja proyek yang dipekerjakan selama periode waktu proyek tertentu. Meski demikian, MMSGI senantiasa memastikan bahwa hak-hak dan kewajiban mereka terpenuhi. [2-8]

Perusahaan senantiasa memberikan dukungan bagi setiap karyawan, termasuk mendukung peran dan kontribusi karyawan perempuan dalam setiap kegiatan bisnis. Pada tahun 2022, sebanyak 278 orang atau 24,4% dari total keseluruhan karyawan merupakan karyawan perempuan. Jumlah ini meningkat sebesar 35% dari tahun sebelumnya yang hanya sebesar 21,6%. Hal tersebut merupakan perwujudan komitmen perusahaan dalam memberikan kesempatan pengembangan karier yang setara antara laki-laki dan perempuan. Keterlibatan karyawan perempuan di dalam proses bisnis perusahaan dapat dilihat lebih rinci pada tabel berikut.

Keterangan	2022	2021	2020
Persentase karyawan perempuan dari total karyawan	24,4%	21,6%	22,3%
Persentase karyawan perempuan dalam posisi manajerial (<i>junior, middle, top management</i>) dari seluruh posisi manajerial	12,3%	7,7%	15,1%
Persentase karyawan perempuan pada level <i>top management</i>	17,8%	14,6%	22,7%
Persentase karyawan perempuan pada level manajerial junior	19,4%	14,6%	29,2%
Persentase karyawan perempuan pada posisi <i>revenue-generating unit</i>	2,5%	3,1%	3,3%
Persentase karyawan perempuan pada posisi <i>science, technology, engineering, and mathematics (STEM)</i>	0,9%	0,3%	0,3%

Kesempatan kerja yang setara juga ditunjukkan melalui keterbukaan perusahaan terhadap pelibatan masyarakat lokal dalam penyelenggaraan bisnis. Perusahaan memahami bahwa kegiatan operasional berdampingan langsung dengan masyarakat sekitar sehingga keterlibatan mereka perlu diperhatikan. Dalam implementasinya, perusahaan membuka kesempatan yang luas dan mendahulukan masyarakat lokal dalam setiap pembukaan lowongan kerja, baik sebagai pekerja purnawaktu maupun paruhwaktu. Untuk mendukung pemberdayaan lokal tersebut, Perusahaan mengadakan pelatihan prakerja yang dididik langsung oleh tenaga ahli untuk meningkatkan kompetensi mereka sebelum dipekerjakan.

Seiring dengan dukungan terhadap nilai keberagaman dan kesetaraan, perusahaan memastikan tidak ada kasus diskriminasi, baik dalam hal gender, usia, status sosial, agama, dan lain sebagainya; dan tidak ada kasus pelecehan pada seluruh karyawan sepanjang tahun 2022. Guna meningkatkan kesadaran dan memastikan tertanamnya komitmen antidiskriminasi dan antipelecehan pada setiap karyawan, Perusahaan melaksanakan *refreshment* dan sosialisasi kode etik yang memuat klausul mengenai kedua hal tersebut setiap setahun sekali. [3-3, 406-1]



TUNJANGAN DAN REMUNERASI

Sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja dan produktivitas karyawan, sekaligus upaya meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka, MMSGI memberikan tunjangan dan remunerasi secara adil dan kompetitif sesuai jenis status karyawan yang tertuang dalam SK No. KB/HRGAI/2020/001 dan berlaku di semua wilayah operasional perusahaan. Program remunerasi diterapkan sesuai dengan *merit system* dan mengacu pada perundang-undangan terkait imbal jasa dan standar kompensasi. [3-3, 2-20]

Perusahaan memiliki perhatian khusus terhadap taraf kesehatan seluruh karyawan dengan menyertakan mereka ke dalam program asuransi kesehatan. Di dalam program ini turut tercakup asuransi persalinan (*maternity*) bagi karyawan tetap, di mana perusahaan menanggung seluruh biaya perawatan medis selama masa kehamilan dan proses persalinan. Berikut merupakan manfaat yang diberikan pada karyawan berdasarkan status kepegawaian: [2-19, 401-2]

Manfaat yang Diberikan kepada Karyawan

Jenis Tunjangan	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Trainee
Upah Pokok	✓	✓	
Uang Saku			✓
BP Jamsostek	✓	✓	✓
BPJS Kesehatan	✓	✓	✓
Santunan Kesehatan	✓		
Upah Lembur	✓	✓	
THR	✓	✓	
Bonus	✓		
Penghargaan Masa Kerja	✓		

Jenis Tunjangan	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Trainee
Kompensasi Akhir Kontrak		✓	
TAT	✓		
Cuti	✓		
Kendaraan Inventaris	✓		
Perjalanan Dinas	✓	✓	

Dalam rangka menghilangkan kesenjangan distribusi upah, besaran upah pokok yang ditetapkan selalu mematuhi aturan terkait upah minimum regional (UMR) di seluruh wilayah operasional dan tidak dibedakan antargender maupun kewarganegaraan. Pemberian upah pokok maupun remunerasi dilakukan secara adil dan setara sesuai dengan tingkat jabatan dan kinerja karyawan. [2-7, 2-19, 405-2]

Rata-rata Upah Karyawan Berdasarkan Gender Tahun 2022 (dalam Rupiah)

Jenjang Jabatan	Keterangan	Laki-laki	Perempuan
Eksekutif	Upah Pokok	300.000.000	300.000.000
	Upah pokok + insentif	300.000.000	300.000.000
Manajemen	Upah Pokok	25.000.000	25.000.000
	Upah pokok + insentif	30.000.000	30.000.000
Non-manajemen	Upah Pokok	8.000.000	8.000.000

HAK ASASI MANUSIA

Hak asasi manusia (HAM) merupakan hak yang melekat pada diri setiap manusia sejak mereka dilahirkan, yang mencakup hak untuk hidup dan memiliki kebebasan. MMSGI memahami hal tersebut dan menjunjung tinggi pemenuhan HAM pada setiap pemangku kepentingan yang terlibat dalam operasi bisnis dengan menjamin kesetaraan dan keadilan di dalam hubungan industrial.

Guna memitigasi kasus pelanggaran HAM, perusahaan memiliki kebijakan tata kelola perusahaan (*corporate governance policy*) dan Kode Etik yang mengatur tentang pemenuhan aspek-aspek HAM, seperti pelanggaran perdagangan manusia, pekerja anak dan pekerja paksa, kebebasan berserikat, remunerasi, diskriminasi, persaingan sehat dan sebagainya. MMSGI belum melakukan penilaian HAM karena perusahaan telah mematuhi peraturan perundang-undangan terkait HAM sehingga tidak ada potensi risiko pelanggaran HAM di lingkungan operasional. Selain itu, secara berkala turut dilakukan sosialisasi Kode Etik guna menumbuhkan komitmen seluruh insan perusahaan dalam penegakkan HAM. [3-3]

Sebagai komitmen terhadap penghapusan pekerja anak, perusahaan tunduk pada Konvensi 138 ILO tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja dengan memberlakukan persyaratan usia minimum 18 tahun bagi setiap calon karyawan. Proses rekrutmen, promosi, maupun rotasi karyawan juga selalu dilakukan melalui kesepakatan tertulis antara kedua belah pihak untuk memastikan tidak adanya suatu pemaksaan dalam hubungan kerja. Sepanjang tahun 2022, MMSGI memastikan tidak ada kasus maupun indikasi pekerja anak dan pekerja paksa di lingkungan perusahaan. [408-1, 409-1]

Prinsip HAM tidak hanya diterapkan di lingkungan perusahaan, melainkan juga pada rekanan bisnis dengan memastikan mereka memenuhi aspek-aspek keadilan di tempat kerja dan tidak mempekerjakan pekerja anak maupun pekerja paksa. Perusahaan telah memiliki kebijakan terkait perlindungan HAM untuk memastikan tidak adanya kasus pelanggaran HAM di masa mendatang. Sepanjang tahun 2022, perusahaan tidak menerima laporan dan tidak ada kasus pelanggaran maupun risiko terkait HAM. [408-1, 409-1]

PEDULI HAK PEREMPUAN



MMS memiliki perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga para karyawan, terutama karyawan perempuan melalui dukungan fisik maupun mental. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dihadirkan melalui kebijakan cuti melahirkan (*paid parental leave*) dan penyediaan fasilitas ramah ibu dan anak seperti *nursing room* di area kantor. Hak cuti melahirkan didasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang kemudian dimaktubkan ke dalam PKB. Bagi karyawan perempuan, hak cuti diberikan selama 3 (tiga) bulan, yaitu 1,5 bulan sebelum persalinan dan 1,5 bulan setelah persalinan. Sementara untuk karyawan laki-laki, hak cuti kelahiran anak diberikan selama 2 (dua) hari kerja untuk mendampingi dan memberikan dukungan mental kepada istrinya dalam menghadapi masa persalinan dan menyambut anggota baru di dalam keluarga. Karyawan yang telah kembali dari masa cutinya dapat bekerja sesuai dengan posisi mereka sebelum hak cuti digunakan. Sepanjang tahun 2022, sebanyak 7 karyawan perempuan menggunakan hak cuti melahirkan dan 27 karyawan laki-laki menggunakan hak cuti kelahiran anak, dan seluruhnya terkonfirmasi kembali bekerja pada posisi mereka sebelum mereka menggunakan hak cuti tersebut. [3-3, 2-27, 401-3]

PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN

Sejalan dengan komitmen untuk menghadirkan lingkungan kerja yang mendukung, MMSGI memiliki beragam fasilitas dan program pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan maupun pelatihan (*training*) bagi para karyawan. Kehadiran beragam fasilitas tersebut bertujuan memperluas pengalaman dan pengetahuan mereka, serta memberi wadah aktualisasi diri untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam proses bisnis perusahaan. Perusahaan menilai bahwa pengembangan kompetensi karyawan merupakan suatu investasi jangka panjang. Dalam konteks ini, investasi yang dimaksud adalah upaya regenerasi kepemimpinan perusahaan demi mencetak pemimpin-pemimpin baru yang dapat mengantarkan perusahaan mencapai visi dan misinya. [3-3]

Mengacu pada Rencana Pelatihan Tahunan, kegiatan pelatihan diselenggarakan oleh Divisi HRGA setiap tahun berdasarkan kebutuhan. Perusahaan mengidentifikasi suksesor pada masing-masing jabatan serta melakukan analisa *gap* kompetensi yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi tersebut dengan melakukan *training plan* untuk jangka waktu tertentu sehingga suksesor dapat melakukan peralihan pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja dan/atau pensiun.

Pelatihan dibagi atas 2 (dua) kategori, yakni pelatihan *hard skill* terkait teknis pekerjaan dan pelatihan *soft skill* terkait kemampuan interpersonal. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kompetensi mereka sehingga tidak ada perbedaan signifikan antara jumlah pelatihan bagi karyawan laki-laki maupun perempuan. Rata-rata jam pelatihan yang diterima karyawan di sepanjang tahun 2022 mencapai 26,07 jam per-karyawan. Jumlah ini meningkat signifikan dari tahun sebelumnya karena perusahaan mengadakan pelatihan yang kian beragam dan intensif. MMSGI mengeluarkan dana sebesar Rp7.696.154.387 untuk pelatihan di tahun tersebut yang dilaksanakan secara daring dan luring sesuai protokol Covid-19, yang rinciannya dapat dilihat pada tabel berikut ini. [404-1, 404-2]

Rekapitulasi Pelaksanaan Program Pelatihan Karyawan

Riwayat Pelatihan	2022*	2021**	2020**
Jumlah Pelatihan	192	56	39
Total Jam Pelatihan	29.671	2.001	4.600
Total Peserta Pelatihan (FTE)	1.294	625	298
Total Pengeluaran (Rp)	7.696.154.387	2.488.818.648	1.659.929.731

Rekapitulasi Total Pelatihan Karyawan

Tipe Pelatihan	2022*	2021**	2020**
<i>Hard skill</i>	133	51	37
<i>Soft skill</i>	59	5	2
Total Pelatihan	192	56	39

Rekapitulasi Total Peserta Pelatihan Berdasarkan Jabatan

Jabatan	2022*	2021**	2020**
Division Head / Head of	19	13	0
Department Head	141	79	5
Section Head / Superintendent	231	134	43
Supervisor	533	244	185
Staf	249	101	57
Non Staf	121	54	8
Total Peserta	1.294	625	298

Rekapitulasi Total Peserta Pelatihan Berdasarkan Gender

Gender	2022*	2021**	2020**
Laki-Laki	1.023	535	270
Perempuan	271	90	28
Total Peserta	1.294	625	298

Catatan:

*) Merupakan data konsolidasi MMSGI.

**) Merupakan data MHU.

Program Pelatihan Hard Skill MMSGI Tahun 2022

Nama Pelatihan	Waktu Pelatihan
First Aid	Januari 2022
Mass Casualty Rescue	Januari dan Juli 2022
Hazard Identification and Risk Assessment (HIRA)	Januari 2022
Safety Leadership & Fatigue Management	April 2022
Diklat Juru Ukur Tambang	Mei 2022
First Aid Rescue	Agustus 2022
PLTS (Bidang Pengoperasian & Pemeliharaan)	Agustus 2022
PLTS (Bidang Perencanaan & Bangsang)	Agustus 2022
Kuantitas & Kualitas Batubara dan Manajemen Stockpile untuk Batubara Peringkat Rendah	Oktober 2022
Ahli K3 Lingkungan Kerja	Oktober 2022
Water Rescue	November 2022
Sertifikasi Perencanaan Reklamasi Pada Kegiatan Pertambangan Mineral Batubara	November 2022
Ahli K3 Listrik BNSP	Desember 2022

Program Pelatihan Soft Skill MMSGI Tahun 2022

Nama Pelatihan	Waktu Pelatihan
Mine Scheduling Batu Bara	Januari 2022
Fundamental on Coal Supply Chain	Juni dan November 2022
Diklat Tata Cara Persetujuan Teknis Pengelolaan Lingkungan Hidup	Juni 2022
Lead Auditor ISO 14001 & 45001 (IRCA)	Juli 2022
Sustainable Livelihood Approach - Pengkajian Penghidupan Lestari (SLA)	Juli 2022
Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (UU CK)	Agustus 2022
Diklat & Uji Kompetensi Auditor SMK Perusahan	September 2022
Internal Auditor Integrasi ISO 14001 & ISO 45001	Desember 2022
Basic Mining Economic	Desember 2022

Berinvestasi dalam pengembangan SDM tidak hanya merupakan komitmen terhadap kesuksesan individu tetapi juga pendorong utama kesuksesan perusahaan dalam lanskap bisnis yang terus berkembang. Oleh karenanya, MMSGI senantiasa menyelenggarakan program pengembangan yang diperuntukkan bagi seluruh karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja positif yang mendorong pertumbuhan, keterlibatan, dan produktivitas mereka. [404-2]

Saat ini, perusahaan mengadakan program pengembangan yang diikuti oleh seluruh karyawan dengan nama "Managing and Facilitating Group Improvement". Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pemecahan masalah dan analisis berbasis fakta, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses perbaikan, kerja sama tim, dan komunikasi, serta mengurangi potensi kesalahan dalam pekerjaan (*work-error*). Melalui program ini, MMSGI telah mencatat potensi dampak kuantitatif dari manfaat bisnis senilai USD2,5 juta. [404-2]

Selain program pelatihan dan pengembangan, perusahaan melakukan tinjauan rutin untuk menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan. Sejumlah hal yang dinilai dalam proses evaluasi kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja, kedisiplinan, inisiatif, dan kepemimpinan karyawan. MMSGI memberikan apresiasi tinggi kepada setiap karyawan yang berkontribusi dalam pencapaian kinerja dan kesuksesan perusahaan. di antaranya melalui pemberian promosi dan/atau rotasi jabatan. Walaupun demikian apresiasi tersebut tetap harus memenuhi standar persyaratan tertentu, seperti kompetensi maupun pendidikan. Secara berkala, perusahaan menerapkan penilaian prestasi kerja kepada 100% karyawan yang dilakukan oleh atasan langsung untuk melihat aspek kompetensi teknis dan *soft skill* karyawan secara wajar, jujur, dan adil. Rincian hasil evaluasi kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut: [404-3]

Jumlah Karyawan yang Mendapatkan Evaluasi Kinerja

Level Jabatan	2022	2021
General Manager/Regional Manager	23	22
Manager	90	78
Staf	748	602
Non-staf	244	221
Total karyawan yang mendapat evaluasi	1.105	923
Total karyawan*	1.105	923
Persentase	100%	100%

Catatan:

*) Tidak termasuk jumlah komisaris dan direksi.

PEREKRUTAN DAN PERPUTARAN KARYAWAN

Kesetaraan turut dihadirkan melalui kesempatan kerja yang sama dan proses rekrutmen yang terbuka, adil, dan tanpa diskriminasi. MMSGI memastikan bahwa proses perekrutan karyawan baru diselenggarakan secara objektif sesuai dengan kualifikasi dan keahlian yang dibutuhkan masing-masing unit kerja. Perusahaan juga terbuka dalam proses seleksi jabatan manajerial yang mana dapat diikuti oleh internal maupun eksternal perusahaan. Perusahaan selalu berupaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi biaya proses rekrutmen melalui pemanfaatan situs lowongan kerja daring dan pelaksanaan teknis wawancara daring pada tahap-tahap awal rekrutmen. [3-3, 401-1]

Pada tahun 2022, perusahaan memiliki 1.138 karyawan. Sejumlah 347 di antaranya merupakan karyawan baru (*external hires*) yang berhasil lolos dalam proses seleksi. Di samping itu, perusahaan juga mencatat komposisi karyawan yang direkrut dari internal organisasi (*internal hires*). Berikut merupakan data mengenai komposisi karyawan baru dan perekrutan internal berdasarkan usia dan gender: [401-1]

Komposisi Karyawan Baru (*External Hires*) Berdasarkan Usia

Usia	2022	2021	2020
<22 Tahun	16	8	0
22-40 Tahun	251	176	122
41-55 Tahun	66	54	22
>55 Tahun	14	11	7
Total	347	249	151

Catatan:
Terdapat penyajian kembali data karyawan baru (*external hires*) tahun 2021 dikarenakan oleh adanya perubahan pencatatan. Jumlah karyawan baru tahun 2021 tercatat 14% lebih tinggi dari yang dilaporkan sebelumnya.

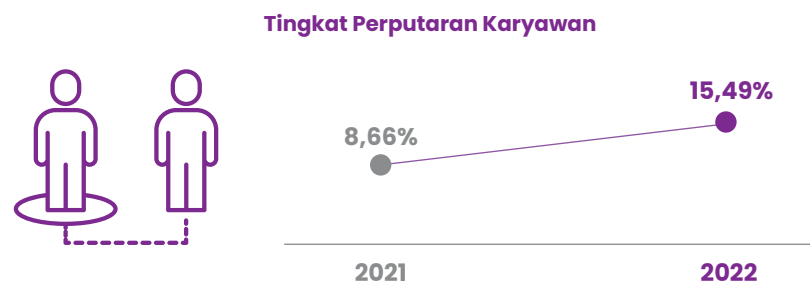
Karyawan Baru (*External Hires*) Berdasarkan Gender dan Level Jabatan

Level Jabatan	2022		2021		2020	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Division Head	5	0	3	1	6	1
Deputy Division Head	0	0	0	0	1	0
Department Head	15	9	17	1	17	4
Section Head	22	5	14	7	5	2
Supervisor	82	30	29	13	22	6
Staff	55	48	60	32	22	20
Non-staf	72	4	69	3	42	3
Total	251	96	192	57	115	36
Total Keseluruhan	347		249		151	

Komposisi Perekrutan Internal (*Internal Hires*) Berdasarkan Gender dan Level Jabatan

Level Jabatan	2022		2021		2020	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Division Head	2	0	0	0	0	0
Deputy Division Head	0	0	1	0	0	0
Department Head	1	0	0	1	2	1
Section Head	3	1	3	3	1	0
Supervisor	1	2	1	3	2	2
Staff	0	0	0	0	0	0
Non-staff	0	0	0	0	0	0
Total	7	3	5	7	5	3
Total Keseluruhan	10		12		8	

MMSGI selalu berupaya menghadirkan lingkungan kerja yang mendukung karyawan secara fisik maupun mental. Dukungan ini diberikan melalui pemenuhan hak dasar maupun program pengembangan karyawan. Dalam rangka mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap tata kelola perusahaan, MMSGI mengadakan survei secara berkala untuk melihat dimensi-dimensi yang menjadi perhatian mereka. Pada tahun 2022, perusahaan mencatat terjadi peningkatan pada tingkat perputaran (*turnover*) karyawan dibandingkan tahun sebelumnya.



Latar belakang dari pengunduran diri karyawan cukup beragam. Beberapa contoh di antaranya adalah sudah memasuki usia pensiun, kontrak kerja yang berakhir, maupun mengundurkan diri karena alasan tertentu. Sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, karyawan yang mengundurkan diri akan diberikan hak-hak normatif setelah mereka mengajukan surat pengunduran diri kepada atasannya selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri. Pada tahun 2022, terdapat 162 karyawan meninggalkan perusahaan, mencakup karyawan yang mengundurkan diri karena alasan tertentu atau mencapai masa pensiun. [\[401-1\]](#)

Jumlah Karyawan Baru dan Keluar Berdasarkan Gender

Keterangan	2022			2021		
	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Total Karyawan	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Total Karyawan
Laki-Laki	251	136	860	192	54	747
Perempuan	96	26	278	57	21	206
Total	347	162	1.138	249	75	953

Catatan:
Terdapat penyajian kembali data karyawan keluar dan tingkat perputaran karyawan di tahun 2021 dikarenakan oleh adanya perubahan pencatatan. Jumlah karyawan keluar tahun 2021 tercatat 21% lebih rendah dari yang dilaporkan sebelumnya.

HUMAN CAPITAL RETURN ON INVESTMENT

SDM merupakan modal penting bagi perkembangan bisnis MMSGI. Pengetahuan kolektif menumbuhkan inovasi dan meningkatkan produktivitas, dua aspek penting yang membawa perusahaan mencapai tujuan dan kesuksesannya. Oleh karena itu, MMSGI berkomitmen untuk terus mengembangkan modal manusia yang kompeten dan adaptif terhadap segala perubahan melalui pemenuhan hak-hak dasar dan program pendidikan karyawan. Meskipun Perusahaan melihat tenaga kerja sebagai investasi jangka panjang, nilai hasil setiap tahun atas investasi tersebut dapat dihitung secara finansial melalui *human capital return on investment* (HCROI).

MMSGI menginvestasikan dana sekitar Rp520,401 miliar untuk modal tenaga kerja pada tahun 2022 dan mendapatkan nilai HCROI sebesar Rp896.667. Perbandingan nilai HCROI setiap tahun dapat dilihat pada tabel berikut.

Human Capital Return on Investment

Keterangan	Satuan	2022	2021	2020
Total biaya terkait karyawan (upah dan insentif)	Miliar Rupiah	520,40	300,61	219,99
<i>Human capital return on investment</i>	Rupiah	896.667	914.944	423.150

MEMBERDAYAKAN MASYARAKAT LOKAL


Sejalan dengan salah satu misi MMSGI, yakni “Memberikan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan”, pelaksanaan program CSR perusahaan difokuskan pada upaya pelestarian lingkungan dan pelibatan masyarakat lokal”

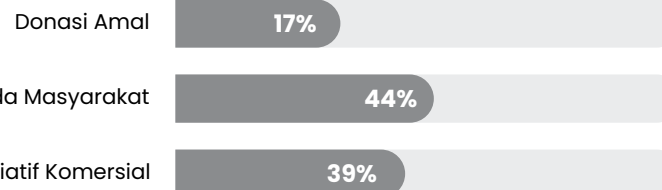
MMSGI memahami bahwa aktivitas bisnis membawa jejak lingkungan dan sosial bagi sekitar. Perusahaan juga menyadari kontribusi masyarakat lokal dalam rangka mendukung kelancaran kegiatan operasional. Kesadaran tersebut diwujudkan melalui jalinan hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan penyelenggaraan program CSR di berbagai pilar penting kehidupan yang sesuai dengan kebutuhan para pemangku kepentingan, terutama kelompok rentan. Sepanjang tahun 2022, perusahaan telah melaksanakan sejumlah program pemberdayaan untuk mewadahi potensi lokal, serta memberikan bantuan pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan sebagainya untuk membantu kelancaran aktivitas masyarakat sehari-hari. [\[3-3, 413-1\]](#)

CSR tidak hanya diselenggarakan untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun untuk mendapatkan lisensi sosial (*social license*), melainkan juga untuk melakukan inisiatif-inisiatif lebih dari apa yang dipersyaratkan (*beyond compliance*) sebagai upaya menjadi warga korporat yang baik. MHU sebagai salah satu anak perusahaan dengan kegiatan operasional yang berdampingan langsung dengan masyarakat, telah menginisiasi sejumlah program yang dapat mewadahi upaya tersebut melalui: [\[2-27, 3-3\]](#)

1. Pemberian kesempatan kepada masyarakat lokal untuk berpartisipasi dalam pengelolaan lingkungan hidup secara berkelanjutan;
2. Pembentukan kelembagaan komunitas masyarakat untuk menunjang program pengembangan masyarakat (PPM); dan
3. Penyediaan sarana dan prasarana penunjang PPM.

Berikut merupakan dana yang dikeluarkan MHU dalam mengimplementasikan program-program CSR:

Alokasi Anggaran Program CSR



Tipe Kontribusi CSR

Keterangan	Anggaran (Rp)
Kontribusi Tunai*	0
Employee Volunteering	0
In-kind Giving (donasi produk/layanan, proyek/kolaborasi, dan sejenisnya)**	12.949.302.240
Management Overheads***	376.045.000
Total	13.325.347.240

*) MMSGI tidak memberikan bantuan dalam bentuk tunai kepada masyarakat. Kontribusi seluruhnya diimplementasikan melalui program-program CSR untuk tujuan pembangunan sosial.

**) Merupakan total dana realisasi program CSR.

***) Mencakup biaya konsultasi dan riset.



MASYARAKAT ADAT

Kegiatan operasional MMSGI berdampingan langsung dengan masyarakat adat di sekitar sehingga mereka merupakan bagian dari entitas bisnis perusahaan. MMSGI menghargai keberagaman serta menjunjung tinggi perlindungan atas hak-hak kolektif masyarakat adat, terutama hak untuk menentukan nasib sendiri dan memelihara adat istiadat yang mereka miliki. Perusahaan juga memahami bahwa masyarakat adat berhak menempati dan/atau menggunakan tanah mereka sehingga perusahaan tidak pernah melakukan relokasi dan tidak memiliki rencana untuk melakukan relokasi pemukiman masyarakat sekitar yang bersinggungan dengan aktivitas perusahaan. Penanganan keluhan dan laporan dari masyarakat adat terkait risiko dan dampak operasional menjadi tugas dari bagian Risk Management and Operation. Sepanjang tahun 2022, perusahaan tidak menerima penolakan terkait kegiatan operasional dari masyarakat adat. Kepedulian perusahaan terhadap masyarakat adat ditunjukkan melalui jalinan komunikasi yang baik serta program pengembangan masyarakat. Saat ini, perusahaan belum melakukan pendataan secara rinci terkait jumlah masyarakat adat yang berdampingan langsung dengan kegiatan operasional. Meski demikian, bentuk kepedulian perusahaan dapat dilihat melalui salah satu program CSR unggulan yakni Desa Adat Lung Anai yang dikhususkan untuk memberdayakan masyarakat dan menjaga tradisi yang berlangsung turun temurun. [411-1]

MMSGI mendukung gagasan Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Kutai Kartanegara untuk mengembangkan Desa Adat Lung Anai sebagai desa budaya. Desa Lung Anai adalah salah satu dari sekian banyak desa di sekitar wilayah operasi perusahaan. Perusahaan mendukung inisiatif tersebut dengan menggandeng kalangan akademisi dari beberapa universitas di Kalimantan Timur untuk mendampingi Perusahaan menganalisis potensi wisata dan menggali budaya lokal yang ada di desa tersebut.

Promosi untuk memperkenalkan potensi wisata Desa Lung Anai terus dilakukan melalui kolaborasi dengan Pemkab Kutai Kartanegara dan berbagai lembaga sosial lainnya. Pengembangan potensi wisata tersebut diselenggarakan dengan tetap mempertahankan kearifan lokal sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekaligus melindungi budaya dan lingkungan sekitar.



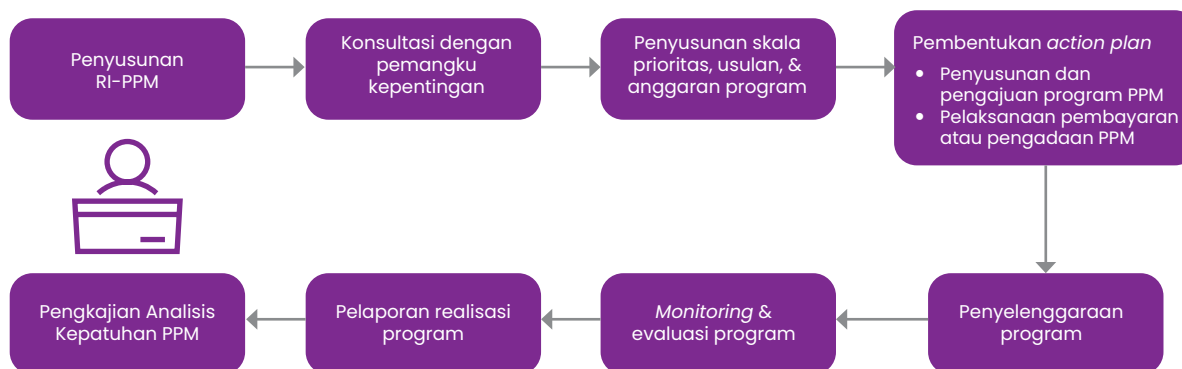
KOMUNIKASI DAN KONSULTASI DENGAN MASYARAKAT LOKAL

MMSGI senantiasa menjalin hubungan dengan pemangku kepentingan melalui sejumlah mekanisme komunikasi dan konsultasi secara formal maupun informal. Pertemuan rutin diadakan dengan pemerintahan setempat, lembaga kemasyarakatan, tokoh-tokoh, maupun masyarakat untuk mengetahui perkembangan dan isu-isu setempat yang berkaitan dengan aspek lingkungan, ekonomi, dan kemasyarakatan. MMSGI memastikan strategi komunikasi dan hubungan antara perusahaan dengan pemangku kepentingan, terutama masyarakat, telah terjalin dengan baik sesuai perencanaan, guna mencegah adanya gangguan dalam proses bisnis pertambangan. [\[2-26, 3-3\]](#)

Konsultasi publik juga merupakan salah satu mekanisme yang wajib dilaksanakan dalam penyusunan dokumen Rencana Induk Program Pemberdayaan Masyarakat (RI-PPM). Tujuan dari penyelenggaraan konsultasi publik adalah untuk memperoleh masukan dan saran dari para pemangku kepentingan yang kemudian diselaraskan dengan 8 (delapan) program utama PPM. Konsultasi, diskusi, dan penentuan skala prioritas program merupakan bagian dari prosedur pengembangan dan pemberdayaan masyarakat yang telah diatur dalam Dokumen MHU-SOP-PHE 04. Prosedur tersebut disajikan secara singkat sebagai berikut: [\[2-26, 3-3\]](#)

Dalam rangka memastikan kesesuaian program dengan kebutuhan masyarakat dan lingkungan sekitar, perusahaan turut melakukan pemetaan sosial (*social mapping*), survei persepsi, serta pendekatan *sustainable livelihood approach* (SLA). Pemetaan sosial dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan, potensi, dan modal lokal sebagai bahan pengembangan program pemberdayaan. Melalui kegiatan tersebut, perusahaan dapat menggali informasi dalam skala rumah tangga (*households*) untuk kemudian dikaji dalam skala desa di sekitar operasi perusahaan. [\[2-26, 3-3\]](#)

Perusahaan menyediakan mekanisme penyampaian keluhan dan masukan masyarakat terkait kegiatan operasional secara formal untuk dapat ditindaklanjuti dan diperbaiki. Mekanisme pengaduan didasarkan pada prinsip panduan proses penanganan keluhan masyarakat yang tertera pada MHU-SOP-PHE 03 dengan tetap mengedepankan prinsip musyawarah dan berpedoman pada ketentuan perundangan yang berlaku. Sepanjang tahun pelaporan, perusahaan tidak mendapat laporan dan keluhan dari masyarakat adat terkait dampak lingkungan dan sosial di seluruh lokasi operasi. Maka dari itu, tidak ada tindakan khusus yang dilakukan oleh MMSGI untuk menanggapi hal ini. Perusahaan juga memastikan tidak ada insiden pelanggaran yang mencederai hak-hak masyarakat adat selama periode tersebut. [\[2-16, 411-1, 413-2\]](#)



TESTIMONI PROGRAM CSR UNGGULAN



Pemanfaatan Void untuk Irigasi dan Air Bersih



“Kolam yang semula menjadi momok bagi masyarakat, saat ini alhamdulillah sudah dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat untuk kebutuhan air bersih. Bahkan air yang semula hanya bisa digunakan untuk MCK, sekarang sudah dapat dikonsumsi.”



Winarno
 Ketua BUMDes
 Margahayu
 Mandiri Sejahtera

Bantuan Kegiatan Pendidikan (Kejar Paket)



“Kami ingin sumber daya manusia kami memadai seperti desa-desa lain, dan dalam hal ini kami dibantu program dari MHU untuk pengentasan dari pendidikan terutama untuk kegiatan kejar paket, di mana kami ada kerja sama dengan pihak MHU untuk kejar paket A, paket B, dan paket C. Alhamdulillah dengan adanya program tersebut kami sangat senang sekali, dari tadinya tidak memiliki ijazah sekarang kami memiliki ijazah.”



Rahimin
 Kepala Desa
 Jembayan Tengah

Agrowisata Mapantama



“Kerja sama antara Kelompok Sadar Wisata Marangan dengan MHU banyak manfaat yang telah dirasakan masyarakat dengan peningkatan sumber daya manusia di bidang pertanian dan wisata serta pembangunan infrastruktur.”



Musjianto
 Ketua Gapoktan
 Desa Loh Sumber dan
 Kepala Dusun 2
 Desa Loh Sumber

INDEKS REFERENSI SILANG TERHADAP TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

TPB	Tema Bisnis	Standar GRI	Indeks GRI	Topik	Halaman
	Pembangunan ekonomi	GRI 202: Keberadaan Pasar 2016	202-1	Rasio standar upah karyawan <i>entry-level</i> berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional	55-56
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	55, 57-70
		GRI 413: Masyarakat Lokal 2016	413-2	Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal	57, 109
	Komunitas Lokal	GRI 411: Hak-Hak Masyarakat Adat 2016	411-1	Insiden pelanggaran yang melibatkan hak-hak masyarakat adat	108-109
		GRI 413: Masyarakat Lokal 2016	413-2	Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal	57, 109
	Akses terhadap obat-obatan	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	55, 57-70
	Kualitas Udara	GRI 305: Emisi 2016	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	77-78
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	77-78
			305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS)	77-78
			305-7	Nitrogen oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya	77-78
	Pengelolaan limbah	GRI 306: Limbah 2020	306-1	Timbulan limbah dan dampak signifikan terkait limbah	81
			306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah	81
			306-3	Timbulan limbah	81-82
			306-4	Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir	81-82
			306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir	81-82
	Tunjangan kesehatan	GRI 401: Kepegawaian 2016	401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	101
	Kesehatan dan keselamatan kerja	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018	403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja	92
			403-9	Kecelakaan kerja	94
			403-10	Penyakit akibat kerja	94-95

TPB	Tema Bisnis	Standar GRI	Indeks GRI	Topik	Halaman
	Pelatihan dan pendidikan	GRI 404: Pendidikan dan Pelatihan 2016	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per pegawai	103-104
	Komunitas Lokal	GRI 413: Masyarakat Lokal 2016	413-1	Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan	57-70, 107
	Kesetaraan laki-laki dan perempuan	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-9	Struktur tata kelola dan komposisi	44-45
			2-10	Menominasikan dan memilih badan tata kelola tertinggi	44
		GRI 202: Keberadaan Pasar 2016	202-1	Rasio standar upah karyawan entry-level berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional	55-56
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	57-70
		GRI 401: Kepegawaian 2016	401-1	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	101
			401-3	Cuti melahirkan	102
		GRI 404: Pendidikan dan Pelatihan 2016	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per pegawai	103-104
			404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	104
		GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara 2016	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	98-100
			405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	101
		GRI 406: Non Diskriminasi 2016	406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	100
	Pelindungan terhadap anak dan perempuan	GRI 408: Pekerja Anak 2016	408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	102
		GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja 2016	409-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja	102
		GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok 2016	414-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	53
			414-2	Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	53
	Pengelolaan air dan limbah cair	GRI 303: Air dan Efluen 2018	303-1	Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama	79-80
			303-2	Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air	79-80
			303-3	Pengambilan air	79-80
			303-4	Pembuangan air	79-80
			303-5	Konsumsi air	79-80
	Pelindungan ekosistem yang berhubungan dengan air	GRI 304: Keanekaragaman Hayati 2016	304-3	Habitat yang dilindungi atau direstorasi	83-86
			304-4	Spesies Daftar Merah IUCN dan spesies daftar konservasi nasional dengan habitat dalam wilayah yang terkena efek operasi	83-86

TPB	Tema Bisnis	Standar GRI	Indeks GRI	Topik	Halaman
	Pengelolaan limbah	GRI 306: Limbah 2020	306-1	Timbulan limbah dan dampak signifikan terkait limbah	81
			306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah	81
			306-3	Timbulan limbah	81-82
			306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir	81-82
	Efisiensi energi dan energi terbarukan	GRI 302: Energi 2016	413-1	Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan	57-70, 107
			302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	75
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	75
			302-3	Intensitas energi	75-76
			302-4	Pengurangan konsumsi energi	75-76
	Lingkungan kerja yang produktif dan layak	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	75-76
			2-7	Karyawan	39, 98-101
			2-8	Pekerja yang bukan karyawan	98, 100
		GRI 202: Keberadaan Pasar 2016	2-30	Perjanjian perundingan kolektif	97
			202-1	Rasio standar upah karyawan <i>entry-level</i> berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional	55-56
		GRI 401: Kepegawaian 2016	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan	105-106
			401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	101
			401-3	Cuti melahirkan	102
		GRI 402: Hubungan Tenaga Kerja/Manajemen 2016	402-1	Periode pemberitahuan minimum terkait perubahan operasional	97
		GRI 404: Pendidikan dan Pelatihan 2016	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per pegawai	103-104
			404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	87, 103-104
			404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	104
		GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara 2016	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	98-100
			405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	101
		GRI 406: Non Diskriminasi 2016	406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	100
		GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif 2016	407-1	Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif mungkin berisiko	97
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	55, 57-70

TPB	Tema Bisnis	Standar GRI	Indeks GRI	Topik	Halaman
	Efisiensi sumber daya dalam konsumsi dan produksi	GRI 302: Energi 2016	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	75
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	75
			302-3	Intensitas energi	75-76
			302-4	Pengurangan konsumsi energi	75-76
	Lingkungan Kerja yang Sehat dan Aman	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018	403-1	Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja	89-90
			403-2	Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden	89-91
			403-3	Layanan kesehatan kerja	92
			403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja	91
			403-5	Pelatihan bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja	92
			403-7	Pencegahan dan mitigasi dampak dari keselamatan dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis	89-90
			403-8	Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	89-90
			403-9	Kecelakaan kerja	94
			403-10	Penyakit akibat kerja	94-95
		GRI 408: Pekerja Anak 2016	408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	102
		GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja 2016	409-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja	102
		GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok 2016	414-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	53
			414-2	Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	53
	 Pemerataan pembangunan infrastruktur	GRI 202: Keberadaan Pasar 2016	203-1	Rasio standar upah karyawan entry-level berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional	55-56
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	57-70
			203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	55, 57-70

TPB	Tema Bisnis	Standar GRI	Indeks GRI	Topik	Halaman
	Kesempatan kerja yang setara	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-7	Karyawan	39, 98-101
		GRI 401: Kepegawaian 2016	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan	105-106
		GRI 404: Pendidikan dan Pelatihan 2016	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per pegawai	103-104
			404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	87, 103-104
			404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	104
		GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara 2016	405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	101
	Masyarakat lokal	GRI 413: Masyarakat Lokal 2016	413-1	Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan	57-70, 107
	Investasi infrastruktur	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	57-70
	Pengelolaan limbah	GRI 306: Limbah 2020	306-1	Timbulan limbah dan dampak signifikan terkait limbah	81
			306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah	81
			306-3	Timbulan limbah	81-82
			306-4	Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir	81-82
	Efisiensi penggunaan sumber daya	GRI 302: Energi 2016	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	75
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	75
			302-3	Energy intensity	75-76
			302-4	Pengurangan konsumsi energi	75-76
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	75-76
	Pengurangan pelepasan ke udara, air, dan tanah	GRI 303: Air dan Efluen 2018	305-1	Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama	79-80
		GRI 305: Emisi 2016	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	77-78
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	77-78
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	77-78
			305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS)	77-78
			305-7	Nitrogen oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya	77-78
	Pengelolaan Limbah	GRI 306: Limbah 2020	306-1	Timbulan limbah dan dampak signifikan terkait limbah	81
			306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah	81

TPB	Tema Bisnis	Standar GRI	Indeks GRI	Topik	Halaman
	Ketahanan terhadap bahaya terkait iklim dan bencana alam	GRI 302: Energi 2016	306-3	Timbulan limbah	81-82
			306-4	Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir	81-82
			306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir	81-82
			302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	75
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	75
			302-3	Intensitas energi	75-76
			302-4	Pengurangan konsumsi energi	75-76
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	75-76
		GRI 305: Emisi 2016	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	77-78
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	77-78
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	77-78
	Penanganan dampak pengasaman laut	GRI 305: Emisi 2016	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	77-78
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	77-78
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	77-78
			305-4	Intensitas emisi GRK	77-78
			305-5	Pengurangan emisi GRK	77-78
			305-7	Nitrogen oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya	77-78
	Pelindungan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi	GRI 304: Keanekaragaman Hayati 2016	304-1	Lokasi operasional yang dimiliki, disewa, dikelola, atau berdekatan dengan kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan lindung	83-86
			304-2	Dampak signifikan dari kegiatan, produk, dan jasa pada keanekaragaman hayati	83-86
			304-3	Habitat yang dilindungi atau direstorasi	83-86
			304-4	Spesies Daftar Merah IUCN dan spesies daftar konservasi nasional dengan habitat dalam wilayah yang terkena efek operasi	83-86
			306-3	Timbulan limbah	81-82
	Pemanfaatan dan pengelolaan ekosistem darat berkelanjutan	GRI 306: Limbah 2020	306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir	81-82
		GRI 305: Emisi 2016	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	77-78
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	77-78
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	77-78
			305-4	Intensitas emisi GRK	77-78
			305-5	Pengurangan emisi GRK	77-78

TPB	Tema Bisnis	Standar GRI	Indeks GRI	Topik	Halaman
	Praktik Tata Kelola Perusahaan yang Baik	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-9	Struktur tata kelola dan komposisi	44-45
			2-10	Menominasikan dan memilih badan tata kelola tertinggi	44
			2-11	Pejabat badan tata kelola tertinggi	44-45
			2-12	Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi pengelolaan dampak	49
			2-15	Konflik kepentingan	52
			2-23	Komitmen kebijakan	30, 43, 45, 49, 52
			2-26	Mekanisme untuk mendapatkan saran dan meningkatkan isu	50-51, 109
		GRI 205: Antikorupsi 2016	205-1	Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi	52
			205-2	Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur antikorupsi	52
			205-3	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil	52
		GRI 206: Perilaku Anti-Persaingan 2016	206-1	Langkah-langkah hukum untuk perilaku anti-persaingan, praktik anti-trust dan monopoli	43
		GRI 415: Kebijakan Publik 2016	415-1	Kontribusi Politik	55
	Lingkungan Kerja yang Sehat dan Aman	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018	403-3	Layanan kesehatan kerja	92
			403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja	91
			403-9	Kecelakaan kerja	94
			403-10	Penyakit akibat kerja	94-95
		GRI 408: Pekerja Anak 2016	408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	102
		GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok 2016	414-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	53
			414-2	Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	53
	Perundingan kolektif	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-29	Pendekatan keterlibatan pemangku kepentingan	22-23
		GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif 2016	407-1	Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif mungkin berisiko	97
	Inisiatif eksternal	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-28	Keanggotaan asosiasi	40
			2-30	Perjanjian perundingan kolektif	97
	Masyarakat lokal	GRI 413: Masyarakat Lokal 2016	413-1	Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan	57-70, 107

INDEKS ISI GRI

Pernyataan Penggunaan : PT MMS Group Indonesia telah melaporkan informasi yang dikutip dalam indeks konten GRI untuk periode 1 Januari hingga 31 Desember 2022 sesuai dengan Standar GRI.

GRI 1 yang Digunakan : GRI 1: Landasan 2021

Aspek Material dan Pengungkapan Umum	Standar GRI	Pengungkapan		Halaman	Tidak Mencantumkan		
					Persyaratan Tidak Mencantumkan	Alasan	Penjelasan
Pengungkapan Umum							
Organisasi dan Praktik Pelaporan	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-1	Rincian organisasi	27, 32, 38			
		2-2	Entitas yang termasuk dalam pelaporan keberlanjutan organisasi	18			
		2-3	Periode pelaporan, frekuensi, dan titik kontak	17, 24			
		2-4	Penyajian kembali informasi	17			
		2-5	Penjaminan oleh pihak eksternal	24			
Aktivitas dan Pekerja	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-6	Aktivitas, rantai nilai, dan hubungan bisnis lainnya	27, 32, 53			
		2-7	Karyawan	39, 98-101			
		2-8	Pekerja yang bukan karyawan	98, 100			
Tata Kelola	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-9	Struktur tata kelola dan komposisi	44-45			
		2-10	Menominasikan dan memilih badan tata kelola tertinggi	44			
		2-11	Pejabat badan tata kelola tertinggi	44-45			
		2-12	Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi pengelolaan dampak	49			
		2-13	Pendelegasian tanggung jawab untuk mengelola dampak	45, 49			

Aspek Material dan Pengungkapan Umum	Standar GRI	Pengungkapan	Halaman	Tidak Mencantumkan		
				Persyaratan Tidak Mencantumkan	Alasan	Penjelasan
		2-14 Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan	45			
		2-15 Konflik kepentingan	52			
		2-16 Mengkomunikasikan hal-hal kritis	49, 109			
		2-17 Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi	45			
		2-18 Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi		Proses evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi dalam mengelola dampak	Batasan kerahasiaan	Berisi informasi rahasia yang tidak dimaksudkan untuk diungkapkan kepada publik
		2-19 Kebijakan remunerasi	44, 55-56, 101			
		2-20 Proses untuk menentukan remunerasi	55, 101			
		2-21 Rasio kompensasi total tahunan		Rasio kompensasi total tahunan, rasio kenaikan persentase dalam kompensasi total tahunan	Batasan kerahasiaan	Berisi informasi rahasia yang tidak dimaksudkan untuk diungkapkan kepada publik
Strategi, Kebijakan, dan Praktik	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-22 Pernyataan tentang strategi pembangunan berkelanjutan	11-13, 14-15			
		2-23 Komitmen kebijakan	30, 43, 45, 49, 52			
		2-24 Menanamkan komitmen kebijakan	45, 49, 52			
		2-25 Proses untuk memulihkan dampak negatif	50-51, 97			
		2-26 Mekanisme untuk mendapatkan saran dan meningkatkan isu	50-51, 109			
		2-27 Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan	43, 49, 55, 79, 81, 89, 102, 107			
		2-28 Keanggotaan asosiasi	40			
		2-29 Pendekatan keterlibatan pemangku kepentingan	22-23			
		2-30 Perjanjian perundingan kolektif	97			

Aspek Material dan Pengungkapan Umum	Standar GRI	Pengungkapan		Halaman	Tidak Mencantumkan		
					Persyaratan Tidak Mencantumkan	Alasan	Penjelasan
Topik Material							
Topik Material	GRI 3: Topik Material 2021	3-1	Proses untuk menentukan topik material	18-19, 21			
		3-2	Daftar topik material	19-21			
Topik Ekonomi							
Keberadaan Pasar	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	55			
	GRI 202: Keberadaan Pasar 2016	202-1	Rasio standar upah karyawan tingkat awal (<i>entry-level</i>) berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional	55-56			
		202-2	Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal	56			
Dampak Ekonomi Tidak Langsung	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	55, 57			
	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	57-70			
		203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	55, 57-70			
Topik Tata Kelola							
Antikorupsi	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	52			
	GRI 205: Antikorupsi 2016	205-1	Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi	52			
		205-2	Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur antikorupsi	52			
		205-3	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil	52			
Perilaku Anti-Persaingan	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	43			

Aspek Material dan Pengungkapan Umum	Standar GRI	Pengungkapan	Halaman	Tidak Mencantumkan		
				Persyaratan Tidak Mencantumkan	Alasan	Penjelasan
	GRI 206: Perilaku Anti-Persaingan 2016	206-1 Langkah-langkah hukum untuk perilaku anti-persaingan, praktik <i>anti-trust</i> dan monopoli	43			
Topik Lingkungan						
Energi	GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Pengelolaan terhadap topik material	75			
	GRI 302: Energi 2016	302-1 Konsumsi energi dalam organisasi	75			
		302-2 Konsumsi energi di luar organisasi	75			
		302-3 Intensitas energi	75-76			
		302-4 Pengurangan konsumsi energi	75-76			
		302-5 Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	75-76			
Air dan Efluen	GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Pengelolaan terhadap topik material	79			
	GRI 303: Air dan Efluen 2018	303-1 Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama	79-80			
		303-2 Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air	79-80			
		303-3 Pengambilan air	79-80			
		303-4 Pembuangan air	79-80			
		303-5 Konsumsi air	79-80			
Keanekaragaman Hayati	GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Pengelolaan terhadap topik material	83, 86			
	GRI 304: Keanekaragaman Hayati 2016	304-1 Lokasi operasional yang dimiliki, disewa, dikelola, atau berdekatan dengan kawasan lindung dan kawasan dengan nilai keanekaragaman hayati tinggi di luar kawasan lindung	83-86			
		304-2 Dampak signifikan dari kegiatan, produk, dan jasa pada keanekaragaman hayati	83-86			
		304-3 Habitat yang dilindungi atau direstorasi	83-86			

Aspek Material dan Pengungkapan Umum	Standar GRI	Pengungkapan	Halaman	Tidak Mencantumkan		
				Persyaratan Tidak Mencantumkan	Alasan	Penjelasan
Emisi	GRI 3: Topik Material 2021 GRI 305: Emisi 2016	304-4	Spesies Daftar Merah IUCN dan spesies daftar konservasi nasional dengan habitat dalam wilayah yang terkena efek operasi	83-86		
		3-3	Pengelolaan terhadap topik material	77		
		305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	77-78		
		305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	77-78		
		305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	77-78		
		305-4	Intensitas emisi GRK	77-78		
		305-5	Pengurangan emisi GRK	77-78		
		305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS)	77-78		
Limbah	GRI 3: Topik Material 2021 GRI 306: Limbah 2020	305-7	Nitrogen oksida (NO _x), sulfur oksida (SO _x), dan emisi udara signifikan lainnya	77-78		
		3-3	Pengelolaan terhadap topik material	81		
		306-1	Timbulan limbah dan dampak signifikan terkait limbah	81		
		306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah	81		
		306-3	Timbulan limbah	81-82		
		306-4	Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir	81-82		
		306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir	81-82		
Kepatuhan Lingkungan	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	80		
	GRI 307: Kepatuhan Lingkungan 2016	307-1	Ketidakepatuhan terhadap undang-undang dan Peraturan tentang Lingkungan Hidup	80		

Aspek Material dan Pengungkapan Umum	Standar GRI	Pengungkapan		Halaman	Tidak Mencantumkan		
					Persyaratan Tidak Mencantumkan	Alasan	Penjelasan
Penilaian Lingkungan Pemasok	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	53			
	GRI 308: Penilaian Lingkungan Pemasok 2016	308-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria lingkungan	53			
		308-2	Dampak lingkungan negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	53			
Topik Sosial							
Kepegawaian	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	101, 102, 105			
	GRI 401: Kepegawaian 2016	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan	105-106			
		401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	101			
		401-3	Cuti melahirkan	102			
Hubungan Tenaga Kerja/ Manajemen	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	97			
	GRI 402: Hubungan Tenaga Kerja/ Manajemen 2016	402-1	Periode pemberitahuan minimum terkait perubahan operasional	97			
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	89, 91			
	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018	403-1	Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja	89-90			
		403-2	Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden	89-91			
		403-3	Layanan kesehatan kerja	92			
		403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja	91			

Aspek Material dan Pengungkapan Umum	Standar GRI	Pengungkapan	Halaman	Tidak Mencantumkan		
				Persyaratan Tidak Mencantumkan	Alasan	Penjelasan
		403-5 Pelatihan bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja	92			
		403-6 Peningkatan kualitas kesehatan pekerja	92			
		403-7 Pencegahan dan mitigasi dampak dari keselamatan dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis	89-90			
		403-8 Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	89-90			
		403-9 Kecelakaan kerja	94			
		403-10 Penyakit akibat kerja	94-95			
Pelatihan dan Pendidikan	GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Pengelolaan terhadap topik material	103			
	GRI 404: Pendidikan dan Pelatihan 2016	404-1 Rata-rata jam pelatihan per tahun per pegawai	103-104			
		404-2 Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	87, 103-104			
		404-3 Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	104			
Keberagaman dan Kesempatan yang Setara	GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Pengelolaan terhadap topik material	98, 101			
	GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara 2016	405-1 Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	98-100			
		405-2 Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	101			
Non Diskriminasi	GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Pengelolaan terhadap topik material	100			
	GRI 406: Non Diskriminasi 2016	406-1 Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	100			
Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif	GRI 3: Topik Material 2021	3-3 Pengelolaan terhadap topik material	97			

Aspek Material dan Pengungkapan Umum	Standar GRI	Pengungkapan	Halaman	Tidak Mencantumkan		
				Persyaratan Tidak Mencantumkan	Alasan	Penjelasan
	GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif 2016	407-1	Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif mungkin berisiko	97		
Pekerja Anak	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	102		
	GRI 408: Pekerja Anak 2016	408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	102		
Kerja Paksa atau Wajib Kerja	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	102		
	GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja 2016	409-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja	102		
Hak-Hak Masyarakat Adat	RI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	108		
	GRI 411: Hak-Hak Masyarakat Adat 2016	411-1	Insiden pelanggaran yang melibatkan hak-hak masyarakat adat	108-109		
Masyarakat Lokal	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	57, 107		
	GRI 413: Masyarakat Lokal 2016	413-1	Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan	57-70, 107		
		413-2	Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal	57, 109		
Penilaian Sosial Pemasok	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	53		
	GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok 2016	414-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	53		
		414-2	Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	53		
Kebijakan Publik	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	55		
	GRI 415: Kebijakan Publik 2016	415-1	Kontribusi Politik	55		

Lembar Umpan Balik

Profil Anda

Nama : _____
 Institusi/Perusahaan : _____
 Surel : _____
 Telepon/Ponsel : _____

Kategori Pemangku Kepentingan

☐ Pelanggan ☐ Pemerintah dan Pembuat Kebijakan ☐ Masyarakat, Komunitas Lokal
☐ Pemegang Saham ☐ Mitra Kerja, Pemasok ☐ Lain-lain, sebutkan: _____
☐ Karyawan ☐ Media Massa _____

Mohon pilih jawaban yang paling sesuai dengan memberikan tanda (✓) pada kotak jawaban.

Apakah laporan ini sudah menggambarkan kinerja MMSGI dalam berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan?

☐ Setuju
☐ Tidak Setuju
☐ Tidak Tahu

Apakah laporan ini bermanfaat bagi Anda?

☐ Setuju
☐ Tidak Setuju
☐ Tidak Tahu

Apakah laporan ini mudah dimengerti?

☐ Setuju
☐ Tidak Setuju
☐ Tidak Tahu

Apakah laporan ini menarik?

☐ Setuju
☐ Tidak Setuju
☐ Tidak Tahu

Mohon tuliskan jawaban sesuai dengan pendapat anda.

Bagian informasi mana yang paling berguna dan menarik?

Bagian informasi mana yang kurang berguna sehingga perlu perbaikan?

Apakah data yang disajikan telah transparan, dapat dipercaya, dan berimbang?

Saran/usul/komentar untuk perbaikan laporan ke depan:

Kami sangat menghargai umpan balik yang Anda berikan. Untuk itu, mohon mengirimkan lembar umpan balik ini ke: sustainability@mmsgroup.co.id

Terima kasih telah membaca Laporan Keberlanjutan PT MMS Group Indonesia Tahun Buku 2022. Untuk mewujudkan kualitas pelaporan yang lebih baik pada tahun mendatang, kami mengharapkan usulan, kritik, dan saran dari pembaca dan pengguna laporan ini. Perusahaan berkomitmen untuk senantiasa meningkatkan kinerja keberlanjutan dan memberikan yang terbaik untuk pemangku kepentingan.



Kantor Pusat

TCC Batavia Tower One Lt. 43
Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Telepon : (+6221) 295 29 473
Faksimile : (+6221) 295 29 478
Surel : info@mmsgroup.co.id