

NAVIGATING THE JOURNEY: STRIVING THE PATH TOWARDS SUSTAINABILITY





Navigating the Journey: Striving the Path Towards Sustainability

Laporan Keberlanjutan 2023 PT MMS Group Indonesia (selanjutnya disebut sebagai “MMSGI” atau “Perusahaan”) mengusung tema “Navigating the Journey: Striving the Path Towards Sustainability”. MMSGI menyadari bahwa mencapai keberlanjutan adalah perjalanan yang kompleks dan berkesinambungan sehingga memerlukan perencanaan yang cermat, upaya yang gigih, dan pendekatan yang strategis. Sejalan dengan hal ini, MMSGI dan para pemimpinnya berkomitmen untuk mengatasi tantangan dan memperkuat dedikasi melalui strategi dan program ESG (Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola) yang komprehensif. Inisiatif di seluruh lini bisnis MMSGI, seperti pengembangan ekosistem energi ramah lingkungan dan pemanfaatan teknologi tinggi, dirancang untuk meningkatkan kinerja ESG setiap tahunnya. Upaya ini membawa MMSGI untuk memberikan dampak positif menuju masa depan yang berkelanjutan.



Daftar Isi

2	Tema Laporan
4	Daftar Isi
6	Pencapaian Keberlanjutan Kami
10	Peristiwa Penting
12	Penghargaan
14	Strategi Keberlanjutan dan Komitmen MMSGI Terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan
16	Sambutan Direktur Utama

Tentang Laporan

23	Periode dan Siklus Laporan
23	Cakupan dan Batasan Laporan
24	Standar Laporan
24	Peninjauan dan Assurance Eksternal
24	Umpan Balik
25	Akses Informasi atas Laporan Keberlanjutan
26	Penetapan Isi Laporan
28	Daftar Topik Material dan Batasan Topik
31	Pelibatan Pemangku Kepentingan
32	Metode Identifikasi Kelompok Pemangku Kepentingan

Profil Perusahaan

36	Identitas Perusahaan
37	Sekilas MMSGI
38	Jejak Langkah
40	Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan
41	Struktur Organisasi Perusahaan
42	Kegiatan Bisnis dan Produk Usaha
48	Wilayah Operasional MMSGI
49	Pasar yang Dilayani
50	Tenaga Kerja
51	Sertifikasi
51	Keanggotaan dalam Asosiasi

Mendorong Tata Kelola Keberlanjutan

54	Komitmen dan Implementasi Prinsip Tata Kelola Keberlanjutan
56	Struktur Tata Kelola
58	Komitmen Keberlanjutan
59	<i>Corporate Citizenship Strategy</i>
60	Internalisasi Tata Kelola Keberlanjutan
61	Manajemen Risiko
63	Sistem Pelaporan Pelanggaran
65	Kode Etik
65	Antikorupsi dan Antipenyuapan
66	Konflik Kepentingan
66	Komitmen Rantai Pasok Berkelanjutan

Mengoptimalkan Pertumbuhan Ekonomi

- 70 Pertumbuhan Ekonomi Tahun 2023
- 71 Menciptakan Nilai bagi Karyawan
- 72 Menciptakan Nilai bagi Masyarakat dan Lingkungan Sekitar

Menciptakan Jejak Lingkungan yang Berkelanjutan

- 88 Kebijakan Lingkungan
- 90 Sistem Manajemen Lingkungan
- 91 Praktik Pertambangan yang Baik
- 92 Manajemen Energi
- 95 Manajemen Emisi
- 99 Manajemen Air
- 102 Manajemen Efluen
- 104 Manajemen Limbah
- 107 Program Keanekaragaman Hayati
- 115 Pelatihan, Sosialisasi, dan Komunikasi Terkait Aspek Lingkungan Hidup
- 116 Biaya Lingkungan Hidup
- 117 Penutupan Tambang dan Rehabilitasi

Mengelola Kesehatan dan Keselamatan Kerja

- 122 Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan
- 125 Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko

- 126 Struktur Organisasi Pelaksana K3
- 127 Fasilitas dan Promosi Kesehatan
- 128 Pelatihan K3
- 131 Rencana Tanggap Darurat
- 133 Kinerja Penerapan K3

Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dan Komunitas

- 138 Manajemen Sumber Daya Manusia
- 139 Keberagaman dan Kesetaraan Kesempatan
- 143 Tunjangan dan Remunerasi Karyawan
- 145 Pengembangan Kompetensi dan Evaluasi Kinerja Karyawan
- 147 Perekrutan dan Pergantian Karyawan
- 149 Komitmen Hak Asasi Manusia
- 150 Hubungan Ketenagakerjaan
- 151 Pelibatan Komunitas
- 152 Masyarakat Adat
- 153 Hubungan dengan Komunitas

- 156 Indeks Referensi Silang Terhadap Tujuan Pembangunan Berkelanjutan
- 162 Indeks Isi GRI
- 168 Lembar Umpan Balik

Pencapaian Keberlanjutan Kami

Pengembangan Bisnis Keberlanjutan

Segmen Bisnis



Manajemen Pertambangan Terintegrasi



Properti dan *Hospitality*



Industri Berkelanjutan

Bisnis Keberlanjutan

Inisiatif dalam Mendukung Ekosistem Energi Hijau

- Pengembangan smelter nikel *matte* di Balikpapan, Kalimantan Timur. Nikel *matte* merupakan produk antara nikel sulfat untuk bahan baku baterai. Smelter ini akan memiliki kapasitas produksi 28.000 MT nikel *matte* per tahun dengan lini produksi RKEF 2 x 48 MVA.
- Pengembangan dan pengoperasian pembangkit listrik tenaga surya berkapasitas 1,3 MW di Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur.



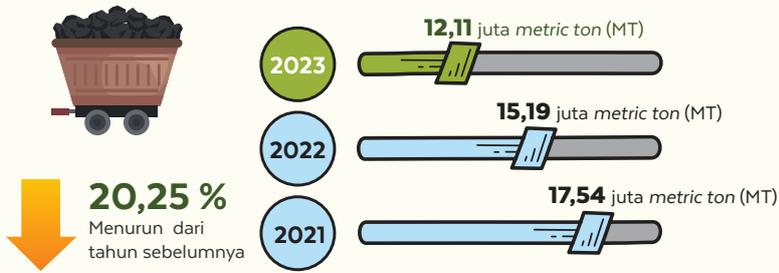
Perkebunan Jagung dengan Teknologi Tinggi

MMS Solution mengelola pertanian jagung semi mekanis di Baturaja, Sumatera Selatan dengan fasilitas yang lengkap dan presisi untuk mendukung agenda ketahanan pangan nasional, mempercepat industrialisasi, serta pembangunan infrastruktur dan transfer pengetahuan lokal.



Kinerja Ekonomi

Penjualan Batu Bara

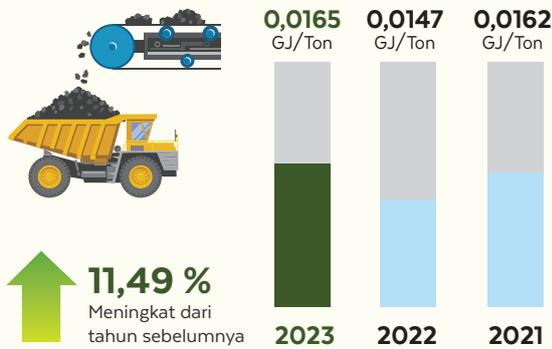


Rata-rata Rasio Upah Terendah dengan Upah Minimum Regional

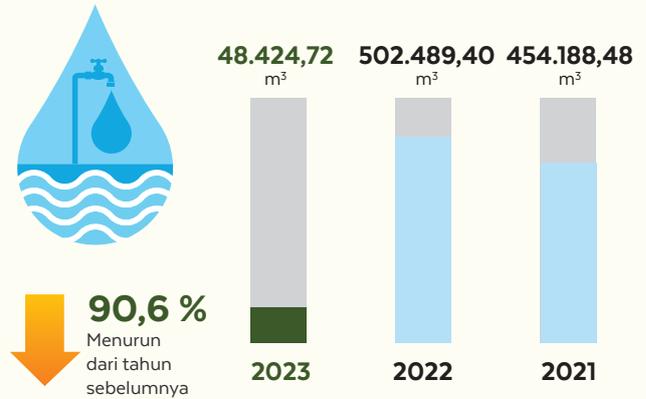


Kinerja Lingkungan

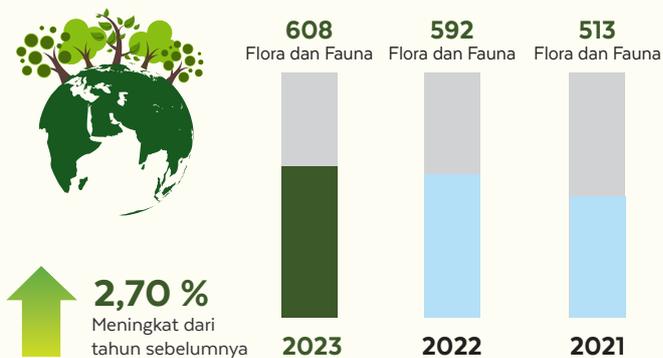
Intensitas Energi (Batu Bara dan Overburden)



Konsumsi Air

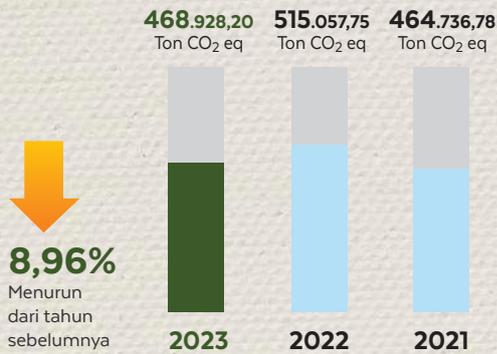


Kehadiran Jenis Keanekaragaman Hayati



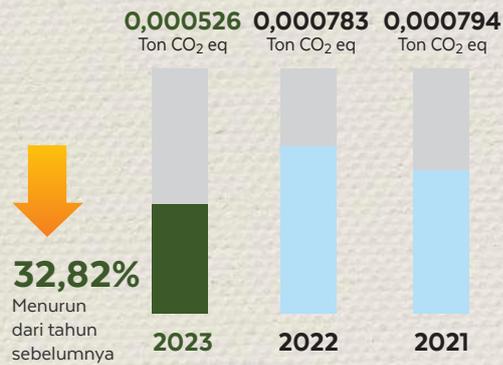
Emisi Gas Rumah Kaca

Total Emisi GRK*



*) Emisi Cakupan 1 dan Cakupan 2.

Intensitas Emisi (Batu Bara dan Overburden)



272.602 Ton CO₂ eq

Pengurangan Emisi

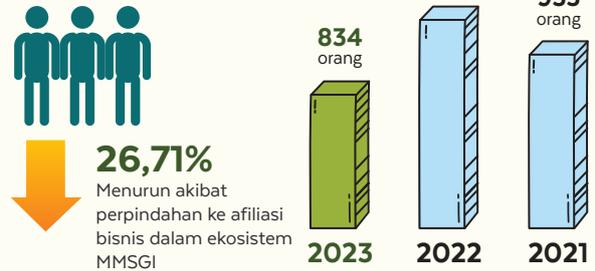
dari kegiatan revegetasi, reklamasi, dan rehabilitasi Daerah Aliran Sungai (DAS) dan pengurangan konsumsi energi sepanjang tahun 2023.

1,75% Meningkatkan dari tahun sebelumnya



Kinerja Sosial

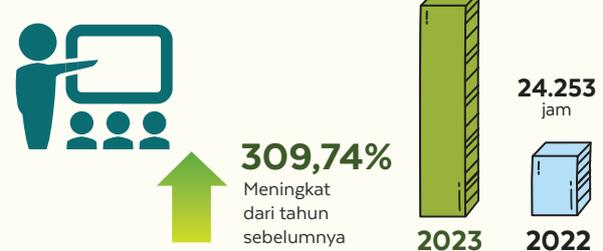
Jumlah Karyawan



Persentase Karyawan Perempuan



Jumlah Jam Pelatihan Karyawan



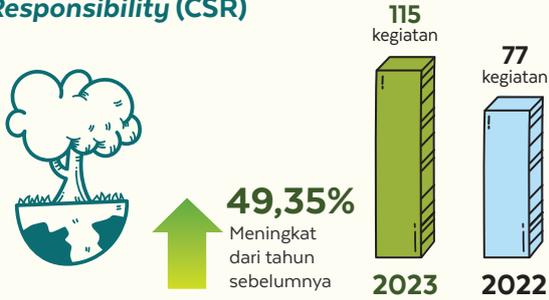
Total Kasus Kecelakaan Kerja



5.908 jumlah hari kerja hilang akibat Cedera pada tahun 2023.

4.603 Pelatihan dan pendidikan K3 telah dilaksanakan bersama kontraktor selama tahun 2023

Corporate Social Responsibility (CSR)



Penerima Manfaat Kegiatan CSR



Kinerja Tata Kelola

Komite ESG



MMSGI telah memiliki Komite ESG sebagai pengelola aspek-aspek keberlanjutan dengan fungsi utama *governance sustainability reporting* dan *research & development (R&D)*.

Internal Audit & Risk Management



Bertugas secara independen untuk mengelola risiko dan tata kelola perusahaan secara efektif.

Nihil Kasus Korupsi



yang terjadi di lingkungan MMSGI sepanjang tahun 2023.

Nihil Kasus Ketidapatuhan



terhadap peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan denda atau sanksi non-moneter sepanjang tahun 2023.



Peristiwa Penting



24 Maret 2023

Melalui upaya penanggulangan pandemi, wadah CSR MMSGI, Yayasan Life After Mine (LINE) mendapat penghargaan dari Kementerian Kesehatan.



1 April 2023

MMS Land menambah portofolionya dengan mengambilalih kepemilikan Rumah Luwih, sebuah resor kolonial mewah di Bali.



25 Mei 2023

MHU mendukung pagelaran ritual kebudayaan untuk mensyukuri hasil panen di Desa Adat Lung Anai.



12 Juli 2023

MMSGI resmi menunjuk China ENFI sebagai kontraktor proyek smelter nikel MMP di Kalimantan Timur.



9 Agustus 2023

MHU bersama Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara dan Fakultas Pertanian Universitas Kutai Kartanegara; mengembangkan perkebunan kakao milik Kelompok Tani Lalut Isau sejak akhir tahun 2022.



11 September 2023

Investasi 100% PMDN Smelter Nikel Matte MMP disahkan oleh Menteri Perindustrian Republik Indonesia, Agus Gumiwang.



26 September 2023

MMSGI mengumumkan partisipasinya dalam Bursa Karbon Indonesia atau IDXCarbon yang diluncurkan perdana oleh PT Bursa Efek Indonesia (BEI)



23 November 2023

Mendukung pengembangan destinasi super prioritas, MMS Land melakukan *ground-breaking* pembangunan Crowne Plaza Labuan Bajo.



20 Desember 2023

MHU ikut serta dalam acara *ground-breaking* Miniatur Hutan Hujan Tropis Nusantara. MHU merupakan salah satu perusahaan swasta terpilih dalam pengembangan kota hutan berkelanjutan di Ibu Kota Nusantara (IKN).



21 Desember 2023

MMSGI mempersembahkan revitalisasi Taman Ubud, ruang terbuka hijau (RTH) di tengah kota Jakarta kepada Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Provinsi DKI Jakarta.

Penghargaan



7 Juni 2023

Top CSR Awards

Kategori:
Top CSR Award Bintang 5
Top Leader on CSR
Commitment.



15 Juni 2023

Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup (PROPER) Provinsi Kalimantan Timur (Kaltim)

Kategori:
MHU - PROPER Emas

25 Agustus 2023

ASEAN Coal Awards

Kategori:
Pertambangan
Batubara Skala Besar



26 September 2023

Partisipasi dalam Perdagangan Perdana Bursa Karbon Indonesia



30 Oktober 2023

GMP Award

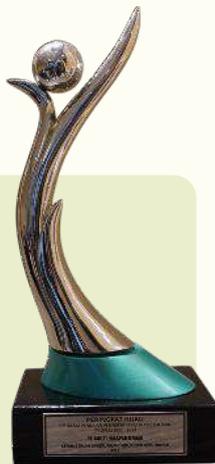
Kategori:
MHU - "Aditama" Aspek
Pengelolaan Lingkungan
Hidup Pertambangan
Mineral dan Batubara.



20 Desember 2023

**Program Penilaian Peringkat
Kinerja Perusahaan dalam
Pengelolaan Lingkungan Hidup
(PROPER) Republik Indonesia**

Kategori:
MHU - PROPER Hijau



15 Desember 2023

CNBC Awards

Kategori:
EcoVisionary
Award: *Outstanding
Contributions to Energy
Transition Excellence*



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:





Dalam aspek lingkungan, strategi MMSGI difokuskan pada upaya melakukan *offset* emisi, meningkatkan efisiensi energi, dan melestarikan lingkungan; terutama untuk menjaga ekosistem yang berkelanjutan dan mendukung target *Net Zero Emission 2060*. Upaya-upaya ini mencakup penggunaan dan pengembangan sumber energi yang lebih ramah lingkungan, seperti pembangkit listrik tenaga surya (PLTS) untuk kebutuhan internal, penghematan energi listrik, dan pelestarian keanekaragaman hayati.

Dalam dimensi sosial, strategi keberlanjutan Perusahaan berfokus pada kesejahteraan, kesehatan, keselamatan, dan pengembangan kompetensi karyawan, serta memberdayakan masyarakat sekitar wilayah operasional melalui pengembangan kapasitas dan pembangunan infrastruktur yang dibutuhkan untuk bertransisi dan membentuk *"sustainable community"*.

Selanjutnya, dalam spektrum tata kelola, Perusahaan berupaya menyempurnakan tata kelola dan mengimplementasikannya secara menyeluruh dengan mengedepankan praktik bisnis yang bertanggung jawab untuk meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan dampak positif yang diberikan Perusahaan.



ENVIRONMENTAL

- PLTS untuk keperluan sendiri
- Efisiensi penggunaan listrik
- Melestarikan keanekaragaman hayati



SOCIAL

- Pengembangan kapasitas (*capacity building*) untuk karyawan dan masyarakat
- Pembangunan infrastruktur yang diperlukan komunitas di sekitar wilayah operasi



GOVERNANCE

- Penyempurnaan dan implementasi tata kelola perusahaan secara menyeluruh

Sambutan Direktur Utama [2-22, 2-23]



Sendy Greti
Direktur Utama

Para Pemangku Kepentingan yang Terhormat,

Perkenankan kami untuk menyampaikan Laporan Keberlanjutan PT MMS Group Indonesia Tahun 2023 yang merupakan bagian dari komitmen kami untuk terus menerapkan prinsip transparansi terkait pencapaian penerapan pengelolaan dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan dari kegiatan operasional Perusahaan. Melalui laporan ini, kami juga menyampaikan informasi yang komprehensif mengenai berbagai inisiatif lingkungan, sosial, dan tata kelola atau *Environmental, Social, and Governance* (ESG) yang dilakukan MMSGI selama tahun 2023.

Komitmen terhadap Keberlanjutan

MMSGI menyadari betapa pentingnya aspek keberlanjutan sebagai fondasi utama operasinya dan percaya bahwa kesinambungan bisnisnya dipengaruhi oleh upaya pelestarian lingkungan, pemberdayaan karyawan, keterlibatan masyarakat, dan penerapan tata kelola yang baik. Keyakinan ini makin diperkuat dengan fokus para pemangku kepentingan MMSGI terhadap pengelolaan isu-isu ESG dalam semua kegiatan operasional. Penerapan prinsip ESG merupakan hal krusial untuk memajukan masa depan industri di Indonesia, terutama dalam sektor energi, di tengah kekhawatiran yang masih ada terhadap kerusakan lingkungan dan perubahan sosial. Kesadaran ini tecermin dalam komitmen MMSGI untuk menjadikan ESG sebagai bagian integral dari perusahaan, salah satunya berupa keharusan untuk mempertimbangkan aspek ESG di dalam setiap proses pengambilan keputusan.

Memperkuat Keberlanjutan MMSGI

Keberlanjutan menjadi inti dari aktivitas MMSGI dan memiliki implikasi yang besar untuk masa depan. Oleh karena itu, kami berkomitmen untuk menerapkan praktik pertambangan yang baik dengan prinsip operasi yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Keamanan dan kesejahteraan para pekerja serta masyarakat sekitar turut menjadi prioritas utama. Kami juga berusaha mengurangi dampak lingkungan dan memberikan manfaat maksimal bagi semua pemangku kepentingan.

MMSGI menyediakan solusi inovatif untuk kebutuhan energi, terutama dengan fokus pada batu bara sebagai sumber energi yang masih vital. Kami memenuhi kewajiban *Domestic Market Obligation (DMO)* dan ekspor ke 13 negara, sejalan dengan kebutuhan energi global. Strategi utama kami adalah diversifikasi bisnis dari energi fosil ke bisnis berkelanjutan. Pada tahun 2023, MMSGI melakukan ekspansi dalam industri pertambangan batu bara melalui pengembangan operasi MMS Resources. Melalui pendekatan ini, MMSGI mengoptimalkan proses penambangan yang efisien dan bertanggung jawab, serta memastikan bahwa kegiatan pertambangan tidak hanya memberikan manfaat ekonomi, tetapi juga memberikan dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat sekitar.

Kami juga memberikan perhatian khusus pada karyawan dan masyarakat lokal, di antaranya dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta berkomitmen pada keberlanjutan komunitas sekitar. Seluruh strategi ini terintegrasi dalam rencana keberlanjutan perusahaan, baik jangka pendek maupun panjang.

Pencapaian Keberlanjutan

Selama tahun 2023 MMSGI mencatat pencapaian positif kinerja pengelolaan ESG. Dalam pengelolaan lingkungan, pada tahun 2023 kami berhasil memperoleh sertifikasi ISO 50001:2018 Sistem Manajemen Energi. Sertifikasi ini menjadi pengakuan atas upaya kami dalam mengelola penggunaan energi secara efisien dan mengukur kinerja energi secara berkelanjutan, serta menjadi bukti

komitmen perusahaan dalam mendukung pencapaian target *Net Zero Emission* Tahun 2060.

Sejalan dengan dukungan terhadap target *net zero*, kami telah berhasil mengurangi emisi sebesar 272.602 ton CO₂ eq dari kegiatan revegetasi, reklamasi, dan rehabilitasi daerah aliran sungai (DAS). Selain itu, kami juga telah merealisasikan revegetasi lahan tambang di area seluas 51,02 hektar. Untuk meminimalkan dampak kegiatan operasional terhadap keanekaragaman hayati, MMSGI juga melakukan konservasi berbagai jenis flora dan fauna, khususnya di Kalimantan Timur, yang termasuk dalam Daftar Merah Status Konservasi *International Union for Conservation of Nature (IUCN)*.

Pada aspek sosial, MMSGI berfokus pada peningkatan kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan karyawan serta pemberdayaan masyarakat lokal yang tinggal di sekitar wilayah operasional perusahaan. Untuk memberdayakan masyarakat, Perusahaan menginisiasi berbagai program sosial, di antaranya Program Lumbung Pangan Sumber Purnama yang bertujuan mengembangkan hasil pertanian lokal dan telah mampu menghasilkan beras premium sekitar 15–20 ton setiap bulan. Perusahaan juga menginisiasi Program Bangkit Desa melalui Usaha Mikro yang telah berhasil membina 12 kelompok UMKM, 8 kelompok peternakan masyarakat, 8 BUMDesa/Koperasi, dan 5 lembaga pendamping masyarakat. Selain itu, MMSGI memberikan perhatian utama pada pemulihan pascatambang dengan memanfaatkan lahan bekas tambang menjadi sumber manfaat bagi masyarakat sekitar, seperti penangkaran rusa sambar, kembang biak ternak, dan kolam tambang yang menjadi sumber air bersih.

Pengelolaan tata kelola menjadi bagian tak 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. MMSGI juga memiliki Komite ESG yang bertanggung jawab atas pengelolaan isu keberlanjutan dengan fungsi utama *governance*

sustainability reporting dan research & development (R&D).

Kontribusi dalam Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

Sepanjang tahun 2023, Perusahaan telah menjalankan berbagai program untuk mendukung pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB), termasuk TPB 1 “Tanpa Kemiskinan,” TPB 2 “Tanpa Kelaparan,” TPB 3 “Kehidupan Sehat dan Sejahtera,” TPB 4 “Pendidikan Berkualitas,” TPB 5 “Kesejahteraan Gender,” 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.”

Penutup

MMSGI mengapresiasi kinerja manajemen dan karyawan yang telah memberikan performa terbaik. Dalam menghadapi dinamika global seperti ketidakpastian geopolitik, perubahan iklim, dan fluktuasi pasar, banyak tantangan akan dihadapi dalam mencapai keunggulan operasional. Namun, dengan adanya dukungan dari seluruh pemangku kepentingan, Perusahaan yakin dapat mengatasi segala tantangan untuk mencapai pertumbuhan bisnis yang baik dan berkelanjutan.

Kami menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada jajaran Manajemen, Dewan Komisaris, dan Pemegang Saham yang telah bersama-sama memastikan tercapainya tujuan perusahaan pada tahun 2023. Kami juga berterima kasih kepada pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat atas kepercayaan yang diberikan kepada MMSGI. Ke depan, MMSGI akan terus tumbuh dan melanjutkan pencapaian ini untuk mewujudkan keberlanjutan dan memberikan manfaat seluas-luasnya bagi masyarakat.

Jakarta, Juni 2024
Atas nama Direksi
PT MMS Group Indonesia

Sendy Greti
Direktur Utama

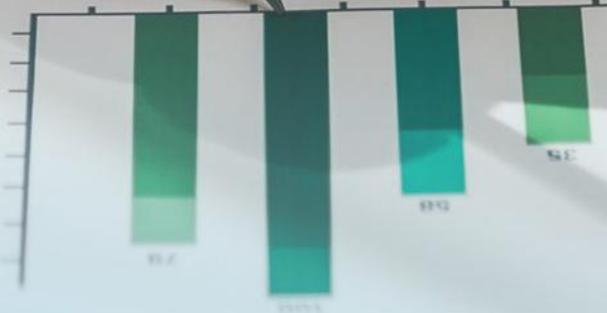




TENTANG LAPORAN



POWER STATION



MMSGI merilis Laporan Keberlanjutan Tahun 2023, yang merupakan kelanjutan dari laporan edisi sebelumnya yang telah diterbitkan pada Juni 2023. Perusahaan berusaha untuk terus menerbitkan laporan keberlanjutan setiap tahun sebagai bagian dari komitmennya terhadap transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab Perusahaan terhadap semua pihak yang terlibat, baik internal maupun eksternal, termasuk para investor. [2-3]

Laporan ini menyajikan beberapa program dan kegiatan yang dilakukan oleh MMSGI sebagai perusahaan energi dan properti dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Selain itu, laporan ini juga mencakup berbagai kegiatan Perusahaan yang bertujuan untuk mendukung pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs), termasuk upaya dalam penyediaan sumber energi yang diperoleh dan dikelola dengan menerapkan praktik pertambangan yang baik.

Penyusunan laporan ini menjadi tanggung jawab langsung dari Direktur Utama. Dalam laporan ini, terdapat penyajian kembali informasi yang telah disampaikan sebelumnya. Perubahan dari laporan sebelumnya ditandai dengan anotasi yang disediakan pada setiap data atau informasi. [2-4] [2-14]



Periode dan Siklus Laporan ^[2-3]

Laporan ini mencakup semua informasi yang terkait dengan kinerja aspek lingkungan, sosial, tata kelola, dan ekonomi selama periode tahunan, yaitu dari 1 Januari 2023 hingga 31 Desember 2023. Untuk menampilkan tren kinerja keberlanjutan Perusahaan, laporan ini menyajikan data dari tiga periode berturut-turut.

Cakupan dan Batasan Laporan ^[2-2]

Laporan ini mengungkapkan aktivitas tanggung jawab sosial, lingkungan, dan implementasi tata kelola di bawah MMSGI serta PT Multi Harapan Utama (MHU) sebagai anak perusahaan MMSGI. Kinerja ekonomi, lingkungan, dan sosial yang terungkap dalam laporan ini sesuai dengan topik-topik material dan batasan yang telah ditetapkan agar pembaca dapat memusatkan perhatian pada isu-isu yang penting bagi MMSGI dan batasan atas isu tersebut.

Standar Laporan

Sejalan dengan komitmen terhadap prinsip-prinsip bisnis berkelanjutan, Perusahaan berusaha untuk menyajikan semua informasi dan data sesuai dengan panduan yang berlaku. Laporan Keberlanjutan ini disusun menggunakan standar GRI tahun 2021 yang telah diakui secara internasional. Standar GRI dikeluarkan oleh Global Sustainability Standards Board (GSBB), sebuah badan yang dibentuk oleh Global Reporting Initiative (GRI) untuk mengembangkan standar pelaporan keberlanjutan. Laporan ini juga merujuk pada pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs), yang telah diadopsi oleh pemerintah Indonesia sebagai SDGs Indonesia (<http://sdgsindonesia.or.id/>), sebagai bagian dari upaya untuk mempercepat pembangunan berkelanjutan secara global.

Guna mempermudah para pembaca menemukan informasi yang sesuai dengan rujukan, Perusahaan telah menyertakan penanda khusus berupa angka pengungkapan Standar GRI di bagian belakang kalimat atau alinea yang relevan.

Peninjauan dan Assurance Eksternal [2-5] [2-14]

GRI merekomendasikan penggunaan penjaminan atau *assurance* eksternal oleh pihak ketiga yang independen untuk memastikan kualitas dan kehandalan informasi yang disampaikan dalam laporan ini. Meskipun demikian, pada periode pelaporan ini Perusahaan belum menggunakan jasa *assurance* eksternal dengan pertimbangan tertentu. Namun, isi laporan ini telah melalui proses verifikasi dan peninjauan oleh Komite ESG untuk memastikan bahwa semua informasi yang disajikan benar, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan.





Umpan Balik [2-3]

MMSGI dengan senang hati menyambut semua gagasan/ide, masukan, dan saran dari para pembaca untuk meningkatkan kualitas laporan pada periode selanjutnya. Perusahaan telah menyediakan lembar umpan balik yang dapat dikirimkan ke sustainability@mmsgroup.co.id.

Tanggapan Umpan Balik Laporan Tahun Sebelumnya

Perusahaan mencatat bahwa dalam periode laporan sebelumnya, tidak ada umpan balik yang diterima sehingga tidak ada pula tindak lanjut yang khusus dilakukan untuk menanggapi umpan balik pembaca. Meskipun demikian, Perusahaan berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas penyampaian informasi dalam menyusun laporan ini.

Akses Informasi atas Laporan Keberlanjutan [2-3]

Laporan ini ditujukan kepada seluruh pemangku kepentingan agar digunakan sebagai salah satu acuan untuk menilai kinerja MMSGI dalam menjalankan kewajiban terhadap keberlanjutan di bidang lingkungan, ekonomi, dan sosial. Laporan ini tersedia dalam dua bahasa, yaitu Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Para pemangku kepentingan dapat mengakses dan mengunduh laporan ini melalui situs resmi Perusahaan di www.mmsgroup.co.id.

Perusahaan memberikan akses informasi seluas-luasnya bagi seluruh pemangku kepentingan, investor, serta pihak lain mengenai laporan ini dengan menghubungi:



Kantor Pusat

CFX TOWER Lt. 9
 Jl. Gatot Subroto No. Kav. 35-36, RT.6/RW.3,
 Kuningan, Kuningan Tim,
 Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan
 Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950
 Telepon (+6221) 295 29 473
 Faksimile (+6221) 295 29 478
 Surel: info@mmsgroup.co.id





 MMS Group Indonesia

www.mmsgroup.co.id

Penetapan Isi Laporan ^[3-1]

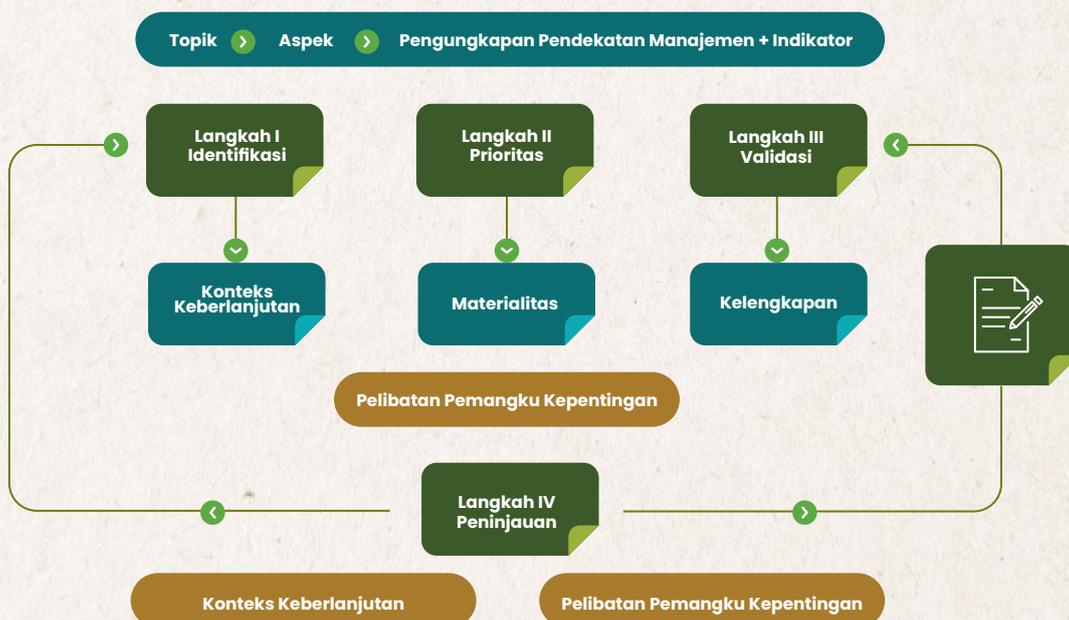
Dalam menetapkan isi laporan, Perusahaan berlandaskan pada empat prinsip sesuai panduan GRI, yaitu:

- 1. Inklusivitas Pemangku Kepentingan**
 Melibatkan pemangku kepentingan dalam menentukan topik material yang diungkapkan dalam laporan ini melalui *focus group discussion* (FGD) dan Survei Uji Level Materialitas.
- 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. Matriks materilitas perusahaan dilakukan peninjauan kembali setiap 2 tahun.
- 4. Kelengkapan**
 Laporan yang dibuat Perusahaan menyajikan informasi secara lengkap dan jelas.

Sementara itu, dalam menentukan topik dan isi Laporan Keberlanjutan Tahun 2023, 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 tinjauan 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, 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. Keandalan, yaitu laporan harus memuat informasi yang dapat diperiksa dan mencerminkan kualitas dan materialitas dari informasi yang disajikan.
6. Ketepatan waktu, yaitu laporan harus dipublikasikan secara rutin dan tepat waktu.



Daftar Topik Material dan Batasan Topik ^[3-1]

Laporan Keberlanjutan MMSGI berfokus pada topik-topik yang mencakup aspek ekonomi, lingkungan, tata kelola, dan sosial. Perusahaan mengidentifikasi topik dengan melibatkan pemangku kepentingan. Berikut adalah empat belas (14) topik material yang menjadi referensi dalam penyusunan Laporan Keberlanjutan Tahun 2023. ^[3-1, 3-2]



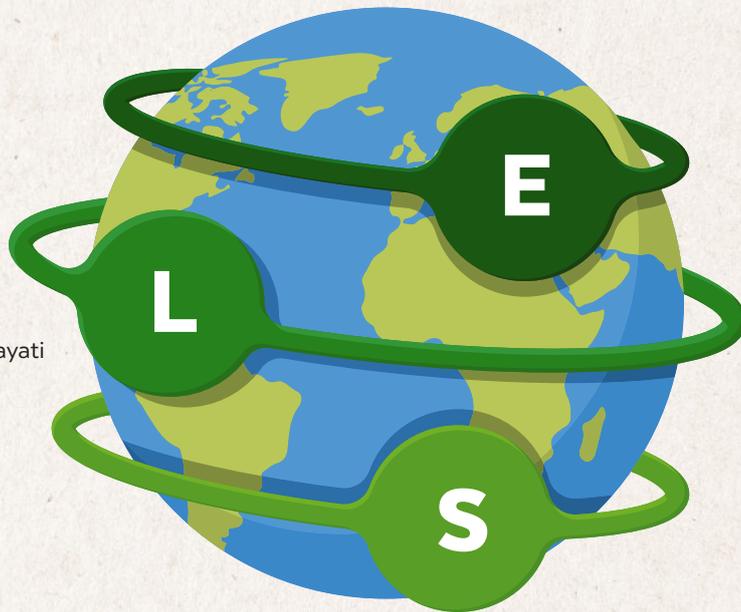
Ekonomi

- 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



Pada tahun 2023, Perusahaan melakukan tinjauan atas topik material dengan menyebarkan kuesioner materialitas kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal. Berdasarkan hasil tinjauan topik material, terdapat perubahan skala prioritas pada topik-topik yang disajikan pada matriks materialitas berikut ini: [3-1, 3-2]

Matriks Materialitas



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 Standar GRI	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 Manajemen 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 yang setara bagi pegawai	405-1	✓	
Nondiskriminasi	Menggambarkan upaya dan kebijakan perusahaan untuk memastikan tidak terjadi diskriminasi kepada 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

Perusahaan menyadari betapa pentingnya peran dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan 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 memiliki pengaruh terhadap penerapan strategi dan pencapaian tujuan. Dalam menjalankan kegiatan operasional, Perusahaan menjalin kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal, dengan mempertimbangkan kepentingan yang saling membutuhkan antara Perusahaan dan para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, Perusahaan berkomitmen untuk terus memperkuat hubungan yang baik dengan para pemangku kepentingan melalui keterlibatan aktif mereka dalam proses bisnis.

Metode Identifikasi Kelompok Pemangku Kepentingan

Sejalan dengan komitmen keberlanjutan, Perusahaan secara konsisten berusaha untuk melibatkan para pemangku kepentingan. Dalam merancang mekanisme pelibatan pemangku kepentingan, Perusahaan menerapkan prinsip-prinsip yang sejalan dengan prinsip-prinsip AA1000 *Stakeholder Engagement Standard* (AA1000SES) 2015 dan ISO 26000, yaitu:

- **Inklusivitas** - adanya partisipasi seluruh pemangku kepentingan dalam mengembangkan dan mencapai respons 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** - respons 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 mungkin akan memiliki pada masa depan—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 pengambilan keputusan strategis atau operasional.
Diverse Perspective (DP)	Kelompok atau individu yang pandangannya berbeda sehingga Perusahaan dapat 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.

Tabel Pelibatan Pemangku Kepentingan [2-29, 2-30]

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	<ul style="list-style-type: none"> RUPS RUPSLB 	Tahunan	Dividen/ pengembangan usaha/ tata kelola/ manajemen	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan berjalan secara produktif dengan meningkatnya kinerja. Perusahaan memberikan perlindungan dan kesejahteraan kepada tenaga kerja.
Pelanggan	D, R, I, P	<ul style="list-style-type: none"> Komunikasi dan pemasaran 	Setiap saat	Hubungan komersial/ retensi pelanggan/ kualitas layanan	<ul style="list-style-type: none"> Mendapatkan layanan dan mutu layanan yang memuaskan. Memberikan perlindungan kepada pelanggan, masyarakat, dan komunitas lokal.
Pegawai	D, R, T, I, P	<ul style="list-style-type: none"> Rapat kerja dengan serikat pegawai Town hall meeting Formulir umpan balik 	<ul style="list-style-type: none"> Setiap tiga bulan sekali Dua hingga tiga kali dalam satu tahun Dua kali dalam setahun 	Ketenagakerjaan/ kesejahteraan	<ul style="list-style-type: none"> Memperoleh tempat kerja yang nyaman. Mendapat pelatihan, imbalan kerja yang memadai, dan kesempatan untuk berkembang.
Mitra Kerja dan Pemasok	D, R, T, P	<ul style="list-style-type: none"> Kontrak kerja mitra investasi Koordinasi operasional 	Saat diperlukan	Hubungan komersial	<ul style="list-style-type: none"> Proses pengadaan yang objektif. Memperoleh kerja sama yang saling menguntungkan.
Media Massa	T, I, DP	<ul style="list-style-type: none"> Rilis pers Kunjungan media Konferensi pers 	Saat diperlukan	Pelaksanaan program	<ul style="list-style-type: none"> Narasumber berita yang terpercaya. Pemberitaan yang akurat.
Masyarakat, Komunitas Lokal	D, R, T, I, DP, P	<ul style="list-style-type: none"> Pertemuan dengan masyarakat sekitar Kegiatan pemberian bantuan 	Rutin dilakukan pertemuan	Rencana dan aktualisasi kegiatan-kegiatan CSR perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> Pelaksanaan program tanggung jawab sosial dan lingkungan. Kesempatan kerja.

PROFIL PERUSAHAAN







Identitas Perusahaan

Nama Organisasi [2-1]	
Kegiatan, Merek, Produk, dan Jasa [2-6]	Melakukan usaha di bidang energi dan properti yang meliputi tiga lini bisnis utama, yaitu MMS Resources, MMS Land, dan MMS Solution
Badan Hukum dan Status Perusahaan [2-1]	Perseroan Terbatas (PT)
Jumlah Karyawan	834 orang
Jumlah dan Nama Negara Tempat Beroperasi [2-1]	1 (satu), Indonesia
Wilayah Operasional [2-1]	MMSGI memiliki wilayah operasional yang meliputi Jakarta, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Bali, Sumatera Selatan, Maluku Utara, Sulawesi Tengah, dan Nusa Tenggara Timur.
Lokasi Kantor Pusat [2-1]	CFX TOWER Lt. 9, Jl. Gatot Subroto No.Kav. 35-36, RT.6/RW.3, Kuningan, Kuningan Tim, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950
Telepon dan Faksimile	Tel. : (+6221) 295 29 473 Faks. : (+6221) 295 29 478
Situs Web	www.mmsgroup.co.id

Sekilas MMSGI

PT MMS Group Indonesia didirikan pada tahun 2005, merupakan grup usaha multibisnis yang berkelanjutan dalam sektor energi dan properti dengan pengalaman operasional hampir dua dekade.

Sejak awal didirikan, MMSGI telah memiliki visi menjadi perusahaan yang berkembang dan tangguh untuk memberikan solusi inovatif. Dengan prinsip dasar tersebut, MMSGI mengedepankan budaya adaptif dan inovatif dalam menghadapi isu-isu relevan dan terus konsisten untuk menjaga kepercayaan serta membangun reputasi yang baik.



Mendorong Transformasi Energi Indonesia

MMSGI terdiri atas tiga lini bisnis yaitu MMS Resources, MMS Land, dan MMS Solution. Pada awalnya, MMSGI didirikan sebagai usaha perdagangan batu bara dan pengelolaan pertambangan, MMSGI bercita-cita untuk mewujudkan bisnis yang berkelanjutan. Pergeseran menuju bisnis berkelanjutan ditandai dengan berdirinya MMS Land dan MMS Solution masing-masing pada tahun 2015 dan 2020.

MMS Land bergerak dalam bidang pengembangan dan pengelolaan properti komersial, mulai dari perumahan, hotel mewah, gedung perkantoran, dan pusat data. MMS Solution membuka jalan bagi Perusahaan untuk menjadi penyedia solusi energi terbarukan melalui pengembangan dan pengelolaan pembangkit listrik tenaga surya, fasilitas peleburan nikel dan solusi ketahanan pangan melalui pertanian jagung berteknologi tinggi. [2-1]

Melalui tiga lini bisnis tersebut, MMSGI terus berupaya mendukung pengembangan Indonesia yang lebih hijau untuk masa depan yang lebih baik serta menjadi perusahaan energi berkelanjutan terpercaya, baik bagi para pemangku kepentingan maupun bagi masyarakat sekitar.





Jejak Langkah

2012

Meniti Pasar Ekspor

Memperluas bisnis ke pasar ekspor.



2005

Mengawali Perjalanan MMSGI

MMSGI diawali pada tahun 2005 sebagai perusahaan perdagangan batu bara yang menjadi pemasok batu bara domestik kepada PLN dan industri lainnya.



2015

Diversifikasi ke Bisnis Properti

Mengakuisisi hotel di Legian, Bali yang dikelola Pullman melalui PT Mitra Asian Property (MAP), sebagai cikal bakal MMS Land.



2014

Ekspansi Tambang Batu Bara

Mengakuisisi PT Duta Dharma Utama (DDU), yang sekaligus menandai langkahnya menjalankan tambang batu bara.



2017

Akuisisi PT Multi Harapan Utama

Pengambilalihan MHU menjadikan MMSGI menjadi salah satu produsen batu bara terkemuka di Indonesia.





2022

Mendukung Pelaksanaan Ekosistem Energi Hijau

Mengembangkan fasilitas smelter nikel di Balikpapan, Kalimantan Timur untuk mendukung ekosistem energi hijau di Indonesia.

2020

Investasi untuk Masa Depan

Mendirikan MMS Solution untuk melayani bisnis berkelanjutan.



2018

Dedikasi terhadap Energi Baru Terbarukan

Awal mula PT Dayatama Prima Energi (DPE) mengembangkan energi terbarukan.



2021

Berkontribusi kepada Masyarakat

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

2019

Innovate Technology

Berafiliasi dengan Bitera, penyedia layanan pusat data (data center) di jantung kota Jakarta.





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**

▶ **Menjadi 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

Forward Looking, Digital Savvy, Fun

Meaningful



Seluruh hal yang nilai/aturan/fakta dimulai, diterapkan, dan diproduksi menghasilkan dampak yang lebih bermakna

Impact, Sense of Ownership

Synergy



Berkoordinasi dan berkolaborasi secara efektif untuk membuahkan hasil yang lebih baik

Teamwork, Engaged

Goal Oriented



Fokus mencapai tujuan dengan mengedepankan tata kelola perusahaan yang baik

Prudent, Responsible

Integrity

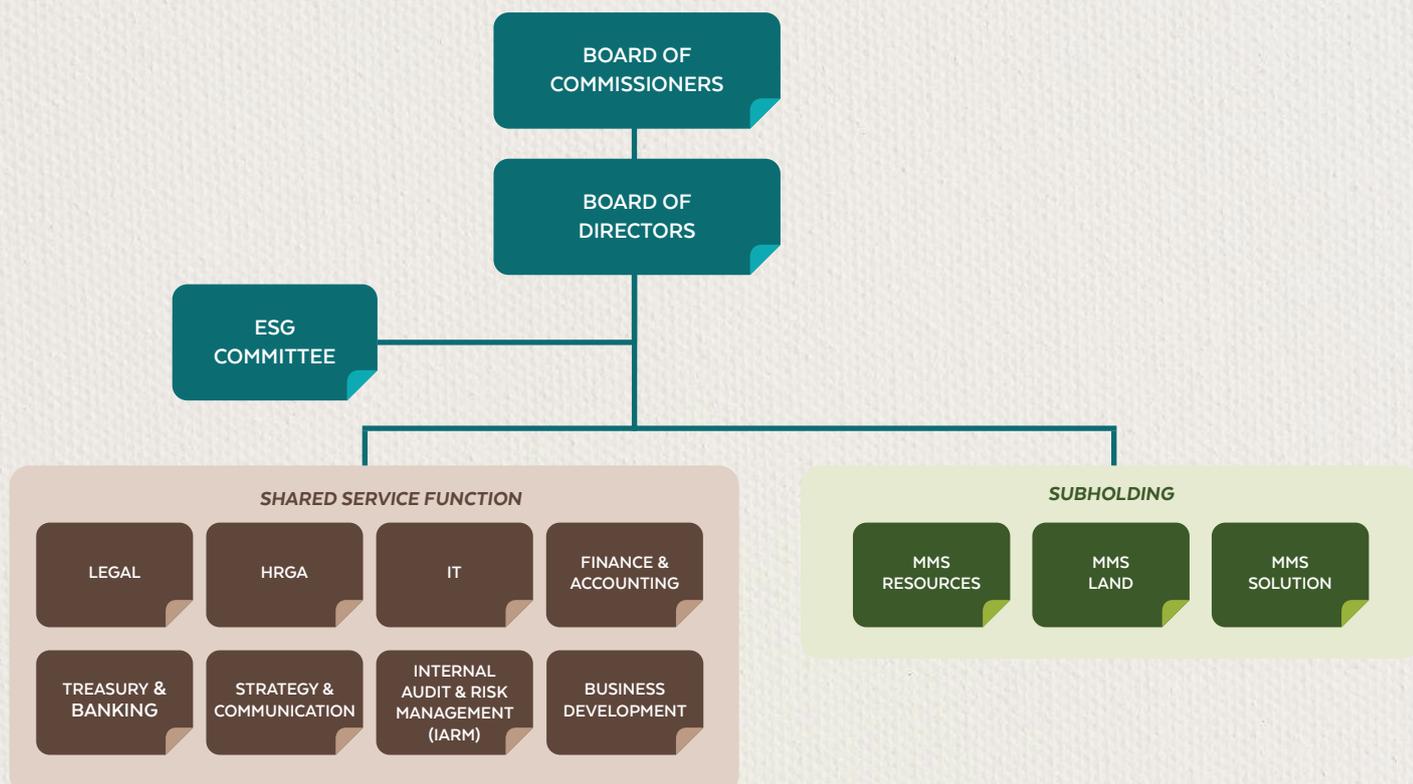


Konsistensi dan kesesuaian dalam kata atau perbuatan terhadap prinsip/nilai/aturan/fakta

Integrity

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 anak (*subholding*), yaitu MMS Resources, MMS Land, dan MMS Solution.





Kegiatan Bisnis dan Produk Usaha ^[2-6]

Dalam melaksanakan kegiatan usaha, MMSGI memiliki tiga lini 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 perusahaan induk (*holding*) dengan 3 (tiga) lini bisnis utama



Didirikan pada tahun 2012 sebagai *subholding* pertambangan

MMS Resources:
Manajemen Pertambangan Terintegrasi

MMS Resources (MMSR) berdiri sebagai *subholding* MMSGI yang menyediakan layanan pengelolaan pertambangan terintegrasi yang mencakup seluruh aspek dari hulu hingga hilir. Aset utama yang dikelola MMSR berlokasi di Kalimantan Timur, Indonesia. MMSR memiliki kemampuan dalam mengelola aset pertambangan secara menguntungkan dan membantu terjaganya pasokan energi nasional untuk mendukung pertumbuhan Indonesia secara berkelanjutan.



Didirikan pada tahun 2015 sebagai *subholding* properti dan real estat

MMS Land:
Properti dan *Hospitality*

MMS Land merupakan *subholding* yang didirikan pada tahun 2015 untuk membawahi bisnis properti dan perhotelan MMSGI. Kegiatan usaha MMS Land meliputi pengelolaan dan pengembangan properti residensial dan komersial seperti kompleks perumahan (*mini city*), hotel, dan gedung perkantoran. Selain itu, MMS Land juga berafiliasi dengan Bitera, sebuah *data center* untuk membantu pertumbuhan infrastruktur digital di Indonesia yang berperan penting dalam mendorong inovasi masa depan.



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

MMS Solution:
Industri Berkelanjutan

MMS Solution adalah *subholding* yang fokus pada transisi Perusahaan menuju sektor bisnis berkelanjutan. MMS Solution mengembangkan bisnis untuk energi masa depan seperti fasilitas pengolahan nikel *matte* untuk produk antara bahan baku baterai dan tambang nikel. Unit pendukung solusi energi terbarukan juga dijalankan untuk mempercepat penerapan listrik energi terbarukan Perusahaan. Selain itu, MMSGI mengembangkan perkebunan jagung untuk mendukung agenda ketahanan pangan Indonesia.



MMS Resources: Manajemen Pertambangan Terintegrasi

MHU, Perusahaan Pertambangan Batu Bara Terkemuka



PT Multi Harapan Utama (MHU) adalah salah satu tambang yang memiliki operasi di sebagian besar Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. MHU memiliki lisensi Izin Usaha Pertambangan Khusus (IUPK) yang merupakan perpanjangan dari lisensi Perjanjian Karya Pengusahaan Pertambangan Batubara (PKP2B) pada 2022.

Peningkatan tersebut merupakan hasil dari kompetensi MMSGI dalam mengelola operasi penambangan batu bara. Keberhasilan MMSGI dalam mencapai pertumbuhan yang cepat adalah hasil dari implementasi yang efektif, kepercayaan dari para pemangku kepentingan, dan pengalaman yang dimiliki terkait sektor batu bara.





Spesifikasi Batu Bara

Kualitas Batu Bara



Nilai Kalori Kotor	4.600-6.200
Total Kelembaban	14%-29%
Total Sulfur	0,5%-0,8%
Abu	6%

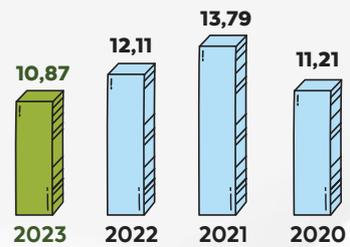
Produksi dan Perdagangan Batu Bara

Reliable Production Performance as Trusted Trading Partner

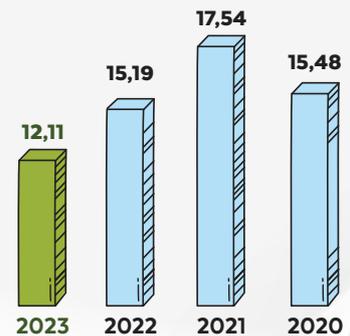
Dalam rangka memperluas usaha, Perusahaan mendirikan MMS Resources dengan tujuan memberikan solusi terbaik dan menjadi perusahaan tambang batu bara terintegrasi. Selama 12 tahun beroperasi, Perusahaan telah berkembang menjadi entitas yang tepercaya dan memperluas wilayah operasinya ke pasar ekspor di 13 negara, termasuk Cina, Malaysia, Jepang, dan Filipina. Dengan membangun keahlian dan kepercayaan, Perusahaan berkomitmen untuk terus menjelajahi bisnis baru dan peluang pasar.

Pada tahun 2023, Perusahaan mencatat penjualan batubara sebesar 12,11 juta MT, mengalami penurunan sebesar 20,28% dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan ini disebabkan oleh perubahan wilayah konsesi yang terjadi setelah perpanjangan izin dari PKP2B menjadi IUPK.

Produksi Batu Bara 2020-2023
juta metric ton (MT)



Penjualan Batu Bara 2020-2023
juta metric ton (MT)



Negara Pendistribusian





MMS Land: Properti dan *Hospitality*



Gedung Perkantoran dan Pusat Data

MMS Land, melalui PT Mitra Griya Realtindo, mengoperasikan gedung perkantoran di Gatot Subroto—kawasan bisnis utama di Jakarta—yang diberi nama CFX Tower.

MMSGI, melalui MMS Land juga berafiliasi dengan Bitera, sebuah pusat data (*data center*) di pusat kota yang terletak di kawasan Kuningan dan dekat dengan sentral internet utama.

Hotel

MMS Land memiliki dua aset hotel di Bali, Pullman Legian Hotel dan Rumah Luwih. Keduanya merupakan hotel bintang 5 yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas berstandar internasional.

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



Kawasan Residensial

Di kawasan Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, MMS Land mengembangkan dua portofolio di bidang properti residensial, yaitu Perumahan Bukit Andara dan Kota Harapan Sukses (KHS) yang sejalan dalam mendukung pengembangan Nusantara (IKN).

Bukit Andara yang dikembangkan oleh PT Mitra Pesona Harmoni mengusung konsep hijau dan modern dan terletak di dekat Nusantara (ibu kota negara baru), sedangkan KHS mengusung konsep pengembangan *mini city* di lahan seluas 300 hektar.





MMS Solution: Industri Berkelanjutan

Menciptakan Ekosistem Energi Hijau

MMS Solution berfokus untuk menciptakan industri yang berkelanjutan dan menciptakan nilai, salah satunya dengan mengembangkan proyek hilirisasi mineral untuk mendukung ekosistem energi hijau seperti smelter nikel yang menghasilkan nikel *matte* untuk bahan baku baterai dan *Battery Energy Storage System* (BESS).

MMS Solution menerapkan inisiatif yang mendorong investasi dan operasi yang bertanggung jawab terhadap lingkungan, meningkatkan keselamatan, efisiensi operasional, dan efisiensi biaya.

- Utilisasi Sumber Daya**
 MMP memanfaatkan kelebihan energi listrik dari PLN Kalimantan Timur. Selain itu, bauran energi listrik yang bersumber dari PLN sebagian merupakan energi terbarukan. MMP juga berencana untuk mengembangkan 20 MW PLTS untuk operasi smelter.
- Peningkatan Keamanan dalam Operasi**
 MMP menerapkan desain tungku tahan api yang kuat untuk mengurangi bahaya keselamatan seperti ledakan daripada menggunakan sistem pendingin air.
- Key Inputs**
 Penghematan transportasi bahan bakar ke sumber nikel dan tidak ada pemunggahan (*transshipment*) dalam pengadaan input batu bara.
- 100% Dalam Negeri**
 MMS Solution menggunakan permodalan yang 100% berasal dari dalam negeri. Selain itu smelter nikel *matte* direncanakan untuk memperkerjakan mayoritas tenaga kerja dalam negeri, terutama yang berasal dari Kalimantan Timur dan sekitarnya.

Keunggulan MMP



Terdiri atas **tim yang kompeten dan profesional** di bidang pertambangan.



Bisnis hilirisasi mineral yang **selaras dengan** rencana strategis nasional untuk mencapai tujuan **Indonesia Emas Tahun 2045**.



Inisiatif dan produk yang berkomitmen terhadap **pengembangan ekosistem hijau global**.



100% pendanaan berasal dari dalam negeri (Indonesia) dan didukung oleh institusi finansial domestik (Himbara).



Smelter didukung oleh **infrastruktur unggulan** yang meningkatkan produktivitas di seluruh wilayah operasional.



2 x 48 MVA RKEF Green Smelter Nikel

PT Mitra Murni Perkasa, anak usaha MMSGI di bawah MMS Solution sedang mengembangkan fasilitas smelter nikel di Balikpapan, Kalimantan Timur untuk mendukung ekosistem energi hijau di Indonesia. Smelter ini direncanakan memiliki kapasitas produksi 28.000 MT *nickel matte* per tahun. Lini produksi *Reduction-Kiln Electric Furnace* (RKEF) 2 x 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) mengembangkan—dan saat ini mengoperasikan—pembangkit listrik tenaga surya berkapasitas 18 MW di Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur.

Saat ini DPE sedang dalam proses studi kelayakan proyek pembangkit listrik tenaga surya berkapasitas 20 MW di Kalimantan Timur untuk mendukung agenda *Net Zero Emission* Indonesia pada tahun 2060.

Mendukung Ketahanan Pangan

MMS Solution berupaya mengembangkan bisnis yang bertanggung jawab secara sosial yang diwujudkan melalui pengembangan pertanian jagung terintegrasi untuk mendukung ketahanan pangan Indonesia.

- **Perkebunan dengan Operasi Semi Mekanis**

Melalui Mitra Tanam Sejahtera (MTS), Perusahaan mengelola pertanian jagung semi mekanis yang bertujuan untuk mendukung agenda ketahanan pangan nasional. Perkebunan MTS terletak di Baturaja, Sumatera Selatan. Kehadiran MTS dan fasilitas pendukungnya membantu pengembangan industrialisasi serta menumbuhkan inovasi di sektor pertanian wilayah sekitar.

- **Mendorong Komunitas yang Berkelanjutan**

Solusi MMS fokus pada penciptaan bisnis berkelanjutan yang memberdayakan masyarakat mandiri. Penggabungan teknologi unggul ke dalam kegiatan bisnis akan menciptakan dampak yang signifikan bagi masyarakat, baik secara sosial maupun finansial. Selain menerapkan pertanian semi mekanis, MTS juga memberikan edukasi kepada petani lokal mengenai praktik pertanian yang baik.



Wilayah Operasional MMSGI [2-1]

Wilayah operasional MMSGI tersebar di beberapa lokasi di Indonesia, yaitu:

MMS Resources: Manajemen Pertambangan Terintegrasi

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



MMS Land: Properti dan Hospitality

Operasi bisnis utama untuk properti terbagi menjadi:

- Gedung CFX Tower yang berlokasi di Jakarta;
- Hotel di Bali (Pullman Legian dan Rumah Luwih) dan Labuan Bajo (Crowne Plaza), Nusa Tenggara Timur; dan
- Area perumahan di Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, yaitu Perumahan Bukit Andara

MMS Solution: Industri Berkelanjutan

Operasi bisnis MMS Solution di Kalimantan Timur dan Sumatera Selatan.



Kantor Pusat MMSGI

CFX TOWER Lt. 9,
Jl. Gatot Subroto No.Kav. 35-36, RT.6/RW.3,
Kuningan, Kuningan Tim, Kecamatan Setiabudi,
Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950

Pasar yang Dilayani [2-6]

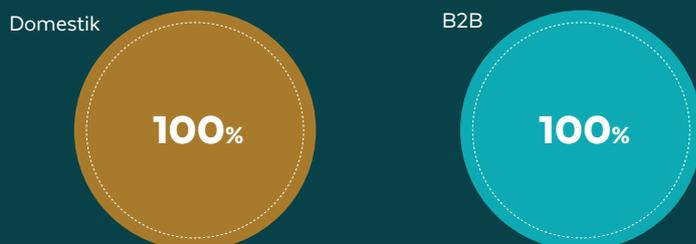
Segmen pasar yang dilayani oleh MMSGI, antara lain:

MMS Resources: Manajemen Pertambangan Terintegrasi

Profil pembeli untuk perdagangan batu bara, yakni:



MMS Land: Properti dan Hospitality



MMS Solution: Industri Berkelanjutan





Tenaga Kerja [2-7]



Tenaga kerja aktif
834 orang



229 orang
Karyawan perempuan



76,74%
karyawan tetap,
selebihnya adalah
karyawan kontrak



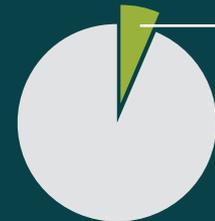
13,31%
karyawan berada
pada level manager
dan general manager



66,31%
karyawan
berpendidikan
sarjana (S-1)



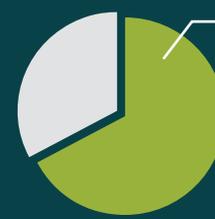
18,92%
karyawan perempuan
pada level manager
dan general manager
(21 dari 111 karyawan)



6,47%
karyawan
berpendidikan
magister (S-2)



17,24%
karyawan perempuan
pada level Direksi
(5 dari 29 Direktur)



67,27%
karyawan berumur
18–40 tahun

Sertifikasi

Untuk meningkatkan kinerja serta kredibilitas, Perusahaan telah berhasil memperoleh sertifikasi eksternal sebagai berikut:



ISO 45001:2018
Sistem Manajemen
Kesehatan dan
Keselamatan Kerja



ISO 14001:2015
Sistem Manajemen
Lingkungan



ISO 50001:2018
Sistem Manajemen
Energi

Keanggotaan dalam Asosiasi [2-28]

Perusahaan berkomitmen untuk menjaga kemitraan strategis dengan berbagai asosiasi industri, terutama di sektor pertambangan, seperti:

No	Nama Asosiasi	Peran dalam Asosiasi
1	Asosiasi Pertambangan Batubara Indonesia (APBI-ICMA) - PT Multi Harapan Utama	Anggota
2	Asosiasi Pertambangan Batubara Indonesia (APBI-ICMA) - PT MMS Group Indonesia	Deputy Chairman of ESG
3	Asosiasi Pertambangan Indonesia (IMA) - PT Multi Harapan Utama	Anggota
4	Asosiasi Pertambangan Indonesia (IMA) - PT Mitra Murni Perkasa	Anggota
5	UN Global Compact	Peserta



MENDORONG TATA KELOLA BERKELANJUTAN





Komitmen dan Implementasi Prinsip Tata Kelola Keberlanjutan



Tata kelola MMSGI didasarkan pada komitmen untuk menyeimbangkan aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial. Perusahaan menegakkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (GCG), seperti transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan keadilan, untuk menciptakan nilai bersama secara berkelanjutan. Perusahaan memiliki enam faktor utama yang mendorong pertumbuhan nilai perusahaan dalam jangka panjang, yang terangkum dalam prinsip-prinsip 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 demi 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 menjadi beragam. Masing-masing organ terdiri dari para Direktur dan Komisaris yang memiliki komitmen, pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan keahlian yang dibutuhkan untuk memenuhi 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

Perusahaan memiliki komitmen untuk bertindak secara etis dan bertanggung jawab dalam menegakkan nilai-nilai dan budaya organisasi.

Prinsip 5: Manajemen Risiko, Pengendalian Internal, dan Kepatuhan

Perusahaan 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

Perusahaan 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.

Prinsip 8: Hak-hak Pemangku Kepentingan

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

Komitmen terhadap prinsip-prinsip tata kelola berkelanjutan yang diwujudkan secara konsisten dapat meningkatkan kesadaran setiap insan Perusahaan guna mengambil keputusan dan bertindak sesuai dengan aturan dan hukum yang berlaku. Selain itu, komitmen yang kuat dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG juga membantu Perusahaan untuk menghindari perilaku antipersaingan, praktik *anti-trust*, dan monopoli yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Dengan keteguhan komitmen dan konsistensi dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG, MMSGI tidak memiliki permasalahan hukum terkait dengan perilaku antipersaingan, praktik *anti-trust*, serta monopoli. Demikian pula, tidak ada kasus pelanggaran hukum yang signifikan yang mengakibatkan denda atau sanksi non-moneter lainnya. [2-27, 3-3, 206-1]



Struktur Tata Kelola ^[2-9]

Badan tata kelola MMSGI dibangun dengan berlandaskan prinsip-prinsip GCG yang melibatkan penugasan dan fungsi yang jelas untuk memastikan pengendalian internal dan manajemen risiko operasional yang andal. Di samping itu, distribusi tugas dan fungsi yang jelas juga akan menciptakan mekanisme kontrol *check and balance* yang efektif. Sesuai dengan undang-undang dan Anggaran Dasar Perusahaan, badan tata kelola tertinggi MMSGI terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Dewan Komisaris. Perusahaan memiliki kriteria tertentu dalam proses nominasi dan penetapan organ tata kelola. Kriteria-kriteria yang harus dipenuhi seperti keberagaman pengetahuan dan kompetensi dalam bidang ekonomi, lingkungan, dan sosial, guna memastikan keberlanjutan secara menyeluruh. ^[2-10, 2-11]

- **Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)**

RUPS adalah organ Perusahaan yang kewenangannya tidak diberikan kepada Dewan Komisaris atau Direksi, dengan batasan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas dan/atau Anggaran Dasar Perusahaan. RUPS MMSGI terdiri dari RUPS Tahunan dan RUPS Luar Biasa. RUPS Tahunan MMSGI diadakan sekali setahun untuk menyetujui laporan keuangan tahunan, laporan tahunan, dan agenda lainnya. Sementara itu, RUPS Luar Biasa dapat diadakan kapan pun sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan Perusahaan.

- **Dewan Komisaris**

Dewan Komisaris adalah organ Perusahaan yang bertanggung jawab atas pengawasan umum dan/atau khusus sesuai dengan ketentuan dalam Anggaran Dasar Perusahaan, serta memberikan nasihat kepada Direksi. Sampai akhir periode pelaporan, yakni tanggal 31 Desember 2023, komposisi Dewan Komisaris adalah sebagai berikut: ^[2-9]

Jabatan	Nama	Masa Jabatan	Dasar Pengangkatan
Komisaris Utama	Yoga Susilo	7 Juli 2020–6 Juli 2025	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Akta Nomor 34, Tanggal 7 Juli 2020 • SK Kemenkumham Nomor AHU-AH.01.03-0280460 Tanggal 8 Juli 2020

- **Direksi**

Direksi adalah organ Perusahaan yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab penuh dalam mengelola perusahaan serta memastikan bahwa kegiatan operasional dilaksanakan sesuai dengan objektif dan tujuan yang telah ditetapkan. Sampai akhir periode pelaporan, yakni tanggal 31 Desember 2023, komposisi Direksi adalah sebagai berikut: [2-9]

Jabatan	Nama	Masa Jabatan	Dasar Pengangkatan
Direktur Utama	Sendy Greti	7 Juli 2020—6 Juli 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Akta Nomor 34 Tanggal 7 Juli 2020 • SK Kemenkumham Nomor AHU-AH.01.03-0280460 Tanggal 8 Juli 2020
Direktur	Budi Santoso Simin	7 Juli 2020—6 Juli 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Akta Nomor 34 Tanggal 7 Juli 2020 • SK Kemenkumham Nomor AHU-AH.01.03-0280460 Tanggal 8 Juli 2020
Direktur	Tedy Harjanto	Diangkat pada 15 Maret 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Akta Nomor 13 Tanggal 15 Maret 2023 • SK Kemenkumham Nomor AHU-AH.01.09-0103257

Sesuai dengan Prinsip Tata Kelola Keberlanjutan MMSGI, anggota Direksi dan Dewan Komisaris dipilih dan ditetapkan dengan memperhatikan keberagaman, sehingga komposisi Direksi sebagai organ pengelolaan dan Dewan Komisaris sebagai organ pengawasan memiliki beragam anggota. Setiap anggota Direksi dan Komisaris memiliki komitmen, pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan keahlian yang diperlukan untuk menjalankan peran pengelolaan Direksi dan peran pengawasan Dewan Komisaris secara tepat. Rata-rata masa jabatan Dewan Komisaris dan Direksi adalah 5,3 tahun. [2-9]

Perusahaan memberikan penghargaan tinggi kepada organ tata kelola berdasarkan kinerja mereka dalam mengelola aspek bisnis dan ESG yang sejalan dengan nilai-nilai keberlanjutan. Penghargaan ini termasuk program remunerasi yang adil dan tunduk pada peraturan dan undang-undang yang berlaku. Perusahaan menganggap penting untuk menghargai kontribusi yang signifikan dari organ tata kelola dalam mengelola aspek bisnis dan ESG (lingkungan, sosial, dan tata kelola) yang sejalan dengan nilai-nilai keberlanjutan. [2-19]

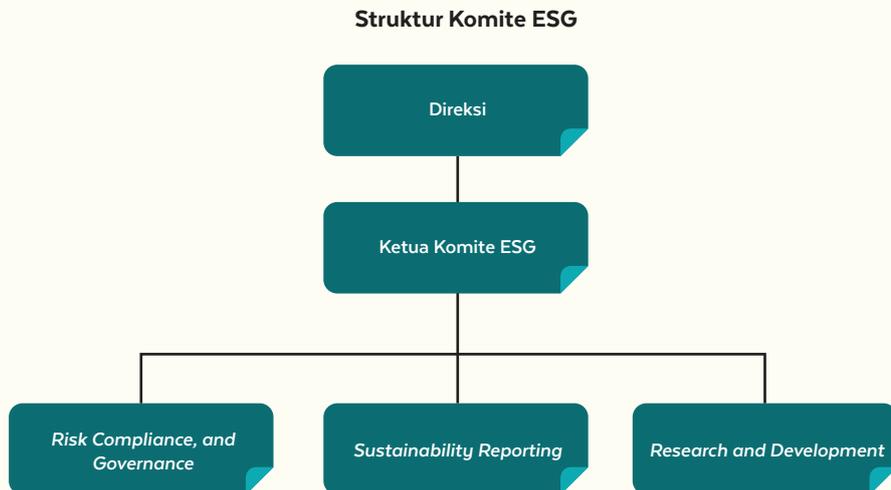
Perihal kepemilikan saham, saham perusahaan dimiliki oleh individu-individu pemegang saham yang tidak memiliki hubungan keluarga. Selain itu, tidak ada kepemilikan saham yang berasal dari entitas pemerintah. Kedua fakta tersebut menunjukkan bahwa kepemilikan saham dalam Perusahaan bersifat netral, tidak terikat oleh ikatan keluarga atau keterlibatan pemerintah.



Komitmen Keberlanjutan [2-23, 2-24]

Keberlanjutan merupakan prioritas utama dalam penerapan prinsip GCG di MMSGI. Perusahaan menyadari bahwa setiap kegiatan operasional memiliki dampak lingkungan dan sosial yang tak terhindarkan. Oleh karena itu, MMSGI bertekad untuk menyeimbangkannya dengan memberikan dampak positif dalam setiap kegiatan operasionalnya, termasuk bagi lingkungan, masyarakat, dan pembangunan ekonomi nasional. Komitmen ini didukung oleh penerapan prinsip ESG yang terintegrasi dalam semua aktivitas bisnis perusahaan. Prinsip ESG ini menjadi pedoman dalam merumuskan rencana masa depan perusahaan serta memastikan bahwa pertumbuhan dan pengembangan perusahaan selaras dengan nilai-nilai keberlanjutan.

Untuk mendukung komitmen tersebut, pencapaian dalam aspek ESG ditegaskan melalui penyusunan Laporan Keberlanjutan Perusahaan yang ditinjau dan disetujui oleh Dewan Komisaris dan Direksi untuk memastikan kecukupan dan kredibilitasnya. Perusahaan juga telah menunjuk Komite ESG untuk mengelola aspek-aspek ESG. Komite ESG MMSGI terdiri dari tiga unit utama yaitu *Risk, Compliance, and Governance*, *Sustainability Reporting*, dan *Research and Development*; yang kewenangannya berada langsung di bawah Direktur Utama. Komite ESG bertugas memastikan bahwa implementasi praktik ESG terintegrasi dengan baik dalam proses perencanaan dan operasional perusahaan, serta memfasilitasi inovasi dan pengembangan berkelanjutan.



Untuk meningkatkan kompetensi organ tata kelola perusahaan dalam mengelola aspek-aspek ESG, Perusahaan melakukan pembaruan pengetahuan terhadap ESG bagi para anggotanya. Pengembangan kapasitas tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang isu-isu terkini dan praktik terbaik dalam mengelola aspek-aspek ESG. [2-17]

Corporate Citizenship Strategy [2-23, 2-24]

Perusahaan menerapkan komitmen terhadap tanggung jawab sosial dan lingkungan dengan menerapkan *corporate citizenship strategy* yang sejalan dengan TPB sebagai berikut:



Aspek Ekonomi



Prioritas	Keselarasan antara Prioritas dan Bisnis	KPI Manfaat Bisnis	KPI Manfaat Sosial Lingkungan
MMSGI memfokuskan pembangunan masyarakat untuk mendukung pencapaian TPB dan memastikan transisi energi yang adil dan teratur, terutama di wilayah operasional pertambangan batu bara.	MMSGI memiliki kesadaran akan dampak lingkungan dari kegiatan pertambangan. Oleh karena itu, Perusahaan berkomitmen untuk menjalankan operasi yang berkelanjutan dan bertanggung jawab dengan menerapkan praktik pertambangan yang baik serta menjalankan prinsip ESG. Dengan mengurangi dampak lingkungan, Perusahaan berharap dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat lokal. MMSGI juga mengembangkan program pengembangan keterampilan masyarakat untuk menghadapi transisi energi dan mengurangi ketergantungan pada pertambangan batu bara.	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan reputasi perusahaan; Memperluas akses terhadap pendanaan; dan Mendapatkan izin sosial untuk beroperasi dari masyarakat. 	<ul style="list-style-type: none"> Operasi yang berkelanjutan; Menjadi perusahaan yang dapat diandalkan dari sudut pandang masyarakat lokal; dan Kemandirian masyarakat lokal dalam menghadapi transisi energi.



Aspek Sosial



Prioritas	Keselarasan antara Prioritas dan Bisnis	KPI Manfaat Bisnis	KPI Manfaat Sosial Lingkungan
MMSGI fokus memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan masyarakat dan melestarikan kearifan serta budaya lokal melalui dukungan pada kegiatan sosial.	MMSGI telah merancang program CSR berdasarkan <i>sustainable livelihood approach</i> (SLA) dan pemetaan sosial. Keduanya sejalan dengan strategi keseluruhan Perusahaan untuk bertanggung jawab secara sosial dan memperkuat hubungan dengan masyarakat. Program CSR utama Perusahaan mencakup inisiatif dalam bidang kesehatan, lingkungan, pendidikan, serta pembangunan masyarakat dan pelestarian warisan budaya lokal. Prioritas ini didasarkan pada tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, melindungi lingkungan, dan memperkuat dukungan sosial perusahaan dalam operasinya. MMSGI juga menunjukkan komitmennya pada kesejahteraan internal dengan mengadakan program beasiswa bagi anak karyawan berprestasi. Program ini dirancang untuk mendukung pencapaian akademik mereka dan mempererat hubungan antara perusahaan dan karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> Mendapatkan kepercayaan dari masyarakat dan pemerintah; dan Aksesibilitas bisnis yang lebih luas dalam hal akses kepada sumber daya, izin legal, dan izin lahan saat memulai portofolio baru; dan Meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memperkuat loyalitas serta retensi mereka terhadap perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Program CSR membawa kebermanfaatan bagi aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan; serta Menciptakan keharmonisan antara aktivitas bisnis MMSGI dan masyarakat.



Aspek Lingkungan



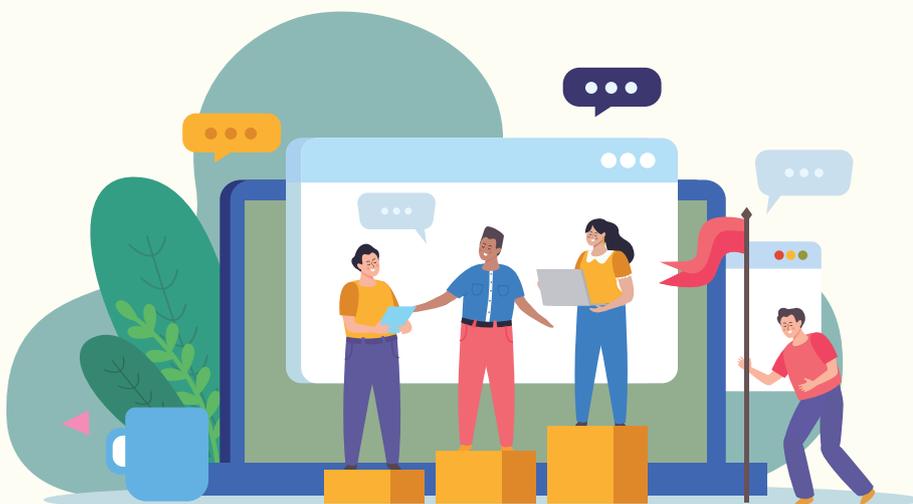
Prioritas	Keselarasan antara Prioritas dan Bisnis	KPI Manfaat Bisnis	KPI Manfaat Sosial Lingkungan
MMSGI memusatkan perhatian pada perlindungan lingkungan, terutama dalam upaya menjaga dan mengurangi risiko terhadap dampak lingkungan, khususnya dalam pengelolaan lahan pascatambang, sesuai dengan penerapan prinsip ESG.	MMSGI menghadapi tantangan global terkait perubahan iklim dan mendukung program <i>Indonesia Net Zero Emission 2060</i> dengan mengimplementasikan langkah-langkah pengurangan emisi, efisiensi energi, mitigasi, dan reklamasi pertambangan untuk mengurangi dampak negatif dari aktivitas operasional. Selain itu, praktik lingkungan perusahaan dipandu oleh regulasi pemerintah Indonesia dan standar ISO 14001 Sistem Manajemen Lingkungan.	<ul style="list-style-type: none"> Mendapatkan kepercayaan dari pemangku kepentingan atas operasi pertambangan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan; dan Aksesibilitas bisnis yang lebih tinggi. 	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tidak hanya bagi masyarakat, tetapi juga karyawan dan mitra bisnis; dan Meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekitar.

Internalisasi Tata Kelola Keberlanjutan

[2-23, 2-24]

Komitmen dan tanggung jawab dari semua bagian internal Perusahaan memainkan peran penting dalam mewujudkan tata kelola yang berkelanjutan. Salah satu fokus utama internalisasi tata kelola yang berkelanjutan adalah menghormati hak asasi manusia, termasuk kesempatan yang setara bagi karyawan, penolakan terhadap pemaksaan kerja dan pekerja anak, serta ketidakberpihakan terhadap perdagangan manusia. Perusahaan mematuhi peraturan perundang-undangan yang menjadi landasan perlindungan dan penegakan hak asasi manusia di Indonesia, seperti 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 diterapkan secara optimal melalui agenda dan kegiatan sosialisasi lintas media, termasuk situs web Perusahaan, surel, media sosial, dan pelatihan. Sepanjang tahun, Perusahaan secara konsisten menyelenggarakan pelatihan yang bertujuan untuk menyegarkan kembali pemahaman terkait nilai-nilai, budaya, dan kode etik Perusahaan, baik bagi karyawan maupun anggota badan tata kelola tertinggi, guna memastikan bahwa nilai-nilai tersebut tercermin dalam perilaku setiap individu serta badan pengelola perusahaan.



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

Perusahaan menyadari setiap lini bisnis menghadapi risiko dan ketidakpastian yang berbeda-beda. Ketidakpastian tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial, ekonomi, politik, dan lingkungan. MMSGI telah mengembangkan sistem manajemen risiko yang adaptif dengan merancang topologi risiko berdasarkan bisnis intinya masing-masing serta mengacu pada ISO 31000:2018. Penilaian risiko dilakukan secara triwulan, mulai dari penyusunan daftar risiko (*risk register*) hingga penilaian ulang. Langkah-langkah ini membantu MMSGI untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko dengan lebih efektif, serta meningkatkan ketahanan bisnis dan keselamatan operasional.

Dalam pengelolaan risiko, MMSGI berkomitmen mengimplementasikan sistem manajemen risiko dengan kebijakan sebagai berikut:

1. Mematuhi peraturan perundang-undangan dan prinsip GCG, yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran sebagai langkah penerapan kebijakan manajemen risiko.
2. Menyadari dan memahami bahwa terdapat risiko dalam setiap proses bisnis dan pengambilan keputusan untuk mencapai sasaran Perusahaan.
3. Mengintegrasikan sistem dan praktik manajemen risiko secara komprehensif serta menerapkan *four eyes principles* dalam setiap aktivitas atau proses bisnis untuk mencapai sasaran Perusahaan.
4. Mengelola setiap risiko Perusahaan secara terpadu dan optimal dengan memanfaatkan sumber daya Perusahaan, sehingga tetap berada dalam batas selera risiko dan tidak melampaui batas toleransi risiko Perusahaan.
5. Membangun dan meningkatkan manajemen risiko secara efektif dan berkelanjutan dengan menyesuaikan kondisi terkini untuk memelihara dan meningkatkan budaya sadar risiko dalam rangka melindungi dan menciptakan nilai Perusahaan serta kepercayaan pemangku kepentingan.
6. Mengomunikasikan dan mengonsultasikan risiko kepada pemangku kepentingan sesuai wewenang, tugas, dan tanggung jawab.

Dewan Direksi, seluruh karyawan, dan Anak Perusahaan wajib menerapkan kebijakan manajemen risiko sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-masing. Kebijakan manajemen risiko disosialisasikan, diimplementasikan, dan ditinjau efektivitasnya secara berkala dan berkesinambungan yang tertuang dalam dokumen Kerangka Kerja Manajemen Risiko.

MMSGI memiliki dokumen Kerangka Kerja Manajemen Risiko yang bertujuan untuk membantu organisasi dalam mengintegrasikan manajemen risiko ke dalam aktivitas dan fungsi signifikan Perusahaan. Efektivitas manajemen risiko berkaitan dan berintegrasi dalam tata kelola organisasi, termasuk dalam pengambilan keputusan.





Kerangka Kerja Manajemen Risiko Perusahaan mengacu pada standar manajemen risiko yang ada dan sesuai dengan kebutuhan serta kapabilitas yang Perusahaan perlukan. Kerangka ini menggunakan pendekatan manajemen risiko korporat terintegrasi (*enterprise risk management*) yang melekat dengan strategi Perusahaan dan mempertimbangkan kinerja setiap unit kerja/anak perusahaan.

Kerangka Kerja Manajemen Risiko Perusahaan memiliki 5 (lima) prinsip yang saling mendukung satu sama lain, yaitu:

1. Tata kelola dan budaya;
2. Strategi dan penetapan tujuan Perusahaan;
3. Kinerja Perusahaan;
4. Peninjauan dan revisi Kerangka Kerja Manajemen Risiko; dan
5. Informasi, komunikasi, dan pelaporan risiko.

Penerapan manajemen risiko adalah tanggung jawab masing-masing *Risk Owner* dan dibantu oleh *Risk Officer* serta dipantau oleh Divisi Internal Audit & Risk Management (IARM). Divisi ini bertugas untuk mengevaluasi efektivitas proses manajemen risiko organisasi terkait aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial. Di samping itu, Perusahaan juga melakukan konsultasi dengan pemangku kepentingan dalam mengelola aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial.

Meskipun demikian, MMSGI belum melakukan penilaian risiko yang berkaitan dengan risiko keuangan akibat perubahan iklim bagi Perusahaan. Hingga saat ini, MMSGI belum melakukan analisis risiko dan peluang dari perubahan iklim yang dilakukan, serta belum melakukan perhitungan dampak finansial dari perubahan iklim. Namun, Perusahaan tetap berkomitmen untuk meningkatkan kesadaran akan risiko perubahan iklim dengan mengimplementasikan langkah-langkah efisiensi energi, pengurangan emisi, dan pengelolaan air dan limbah.

Perusahaan telah mengadopsi strategi dengan merancang dan menetapkan manajemen pengelolaan air dan limbah. Perusahaan telah memasang instalasi pengelolaan air limbah yang dikelola dan dipantau secara berkala. Dalam pengelolaan air, Perusahaan tidak melakukan pengambilan air di daerah yang mengalami stres air. Selain itu, Perusahaan berkomitmen untuk mematuhi perubahan regulasi di tingkat nasional yang berkaitan dengan risiko air.

Divisi IARM telah mengidentifikasi kategori risiko yang relevan dengan kegiatan perusahaan dan mengembangkan strategi pengendalian yang

disesuaikan dengan proses bisnis dan target grup, serta menyesuaikannya dengan tren bisnis yang sedang berkembang. Risiko-risiko yang terkait dengan proses bisnis telah dievaluasi dampaknya dan strategi mitigasinya telah ditetapkan, sebagai berikut: [2-12, 2-13]

1. **Risiko Sosial** merupakan risiko yang dapat menyebabkan dan/atau berdampak pada hubungan sosial dengan masyarakat seperti penolakan kegiatan produksi oleh masyarakat sekitar.
2. **Risiko Regulasi** merupakan risiko yang dapat menyebabkan dan/atau berdampak pada pemberian sanksi pada perusahaan, dapat berupa sanksi administratif dan pidana, seperti pencabutan izin, sanksi denda, penjara, dan sebagainya. Risiko yang terkait dengan perizinan, peraturan, atau koordinasi dengan lembaga pemerintahan.
3. **Risiko K3** (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) merupakan risiko yang dapat menyebabkan dan/atau berdampak pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja, seperti tingginya kecelakaan akibat kurangnya pemahaman keselamatan, dan sebagainya.
4. **Risiko Lingkungan** merupakan risiko yang dapat menyebabkan dan/atau berdampak pada lingkungan hidup seperti tingginya kecelakaan lingkungan akibat aktivitas bisnis atau organisasi.
5. **Risiko Keuangan** merupakan risiko yang dapat menyebabkan dan atau berdampak pada kemampuan finansial/keuangan perusahaan seperti penurunan keuntungan perusahaan, kenaikan biaya produksi, risiko kredit, risiko likuiditas, risiko nilai tukar mata uang asing, risiko suku bunga.
6. **Risiko Reputasi** merupakan risiko yang dapat menyebabkan dan/atau berdampak pada reputasi perusahaan serta dapat mengancam keberlangsungan bisnis, seperti adanya isu negatif yang menyebabkan liputan oleh media yang memengaruhi opini publik, persepsi dan kredibilitas perusahaan
7. **Risiko Produksi** merupakan risiko yang dapat menyebabkan dan/atau berdampak pada keberlangsungan kegiatan produksi, seperti penurunan produksi akibat kinerja kontraktor yang buruk, dan sebagainya.

Secara berkala, Direksi Perusahaan melalui Divisi IARM melakukan tinjauan dan evaluasi terhadap efektivitas pengelolaan risiko dengan tujuan mengurangi 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 dikelola sedemikian rupa, sehingga dapat ditekan sampai dengan tingkat *risk appetite* Perusahaan.

Sistem Pelaporan Pelanggaran [2-25, 2-26]

MMSGI menghargai sepenuhnya segala upaya yang mendukung penerapan kode etik perusahaan dan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan, jujur, adil, dan profesional. Dalam upaya ini, Perusahaan telah merumuskan kebijakan mengenai sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system/WBS*). WBS berlaku bagi seluruh pemangku kepentingan, mulai dari karyawan, pemasok, mitra kerja, pelanggan, hingga pihak terkait lainnya di seluruh wilayah operasional perusahaan. WBS dirancang untuk memfasilitasi pelaporan atau pengungkapan terkait indikasi dan/atau tindakan pelanggaran hukum, peraturan, dan etika; berdasarkan bukti yang dapat dipertanggungjawabkan dan dengan niat baik yang sejalan dengan kepentingan perusahaan. Perusahaan memastikan penerapan WBS menjamin kerahasiaan identitas pelapor serta isi laporan yang disampaikan, serta menerapkan prinsip tidak ada pembalasan (*no retaliation*).

Perusahaan menerima laporan-laporan yang mencerminkan situasi ambigu atau dilema yang dihadapi oleh pelapor melalui WBS, 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); dan
- Pelecehan seksual.

➤ Dengan atau sebagai mitra bisnis:

- Penyuapan;
- Pencucian uang;
- Konflik kepentingan dengan mitra bisnis; dan
- Kerja sama dengan pemasok.

➤ Dengan atau sebagai pemegang saham:

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

➤ Dengan lingkungan masyarakat:

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

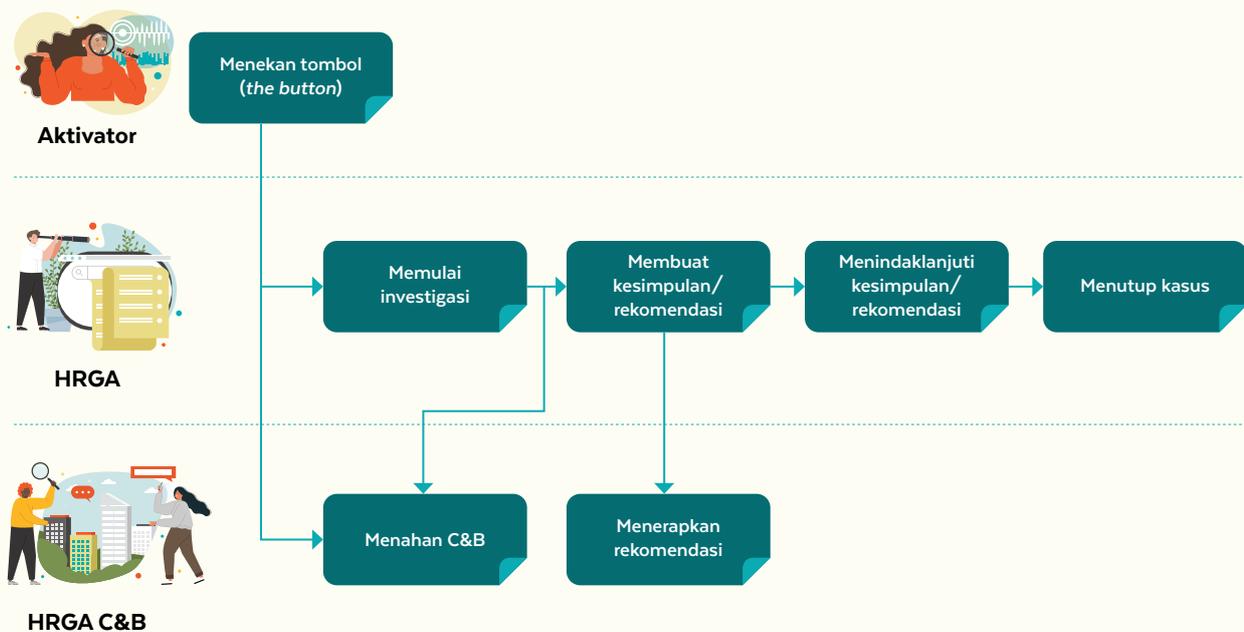
Perusahaan aktif mensosialisasikan WBS kepada seluruh karyawan dan berupaya menindaklanjuti segala jenis laporan yang tercakup di dalam WBS melalui prosedur yang adil dan transparan. Prosedur pelaporan *responsible, ethics, and dilemma* (RED) dengan risiko tinggi adalah sebagai berikut:

1. Pelapor membuat pengaduan dan mengirimkannya kepada pejabat pengelola WBS, yaitu Divisi Human Resources and General Affairs (HRGA) melalui surel whistleblower@mmsgroup.co.id. Pelaporan dapat dilakukan dalam bahasa Indonesia dan/atau Bahasa Inggris.
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 penanganan laporan dihentikan. Seiring dengan itu, kompensasi dan tunjangan/manfaat dari terlapor akan dibayarkan.
 - b. Jika pengaduan tersebut terbukti benar, maka Divisi HRGA akan memberikan kesimpulan dan rekomendasi atas kesimpulan yang juga disampaikan kepada Divisi HRGA C&B sebagai bahan pertimbangan dalam pemberian sanksi yang sesuai kebijakan perusahaan.
6. Divisi HRGA akan memantau pelaksanaan rekomendasi dan sanksi atas pelanggaran yang terjadi dan menutup laporan pengaduan jika kasus telah selesai.
7. Apabila pihak 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. Apabila pengaduan berkaitan 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 pelanggaran pelanggaran.

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



Selama tahun 2023, Perusahaan tidak menerima laporan dari WBS serta tidak ada laporan yang telah diproses dan ditindaklanjuti oleh HRGA.

Kode Etik [2-23, 2-24]

Sebagai anggota dari United Nations Global Compact (UNGC), Perusahaan berkomitmen untuk mendorong perubahan yang positif dan menyelaraskan strategi dan kebijakan perusahaan terhadap sepuluh prinsip UNGC. MMSGI telah menetapkan Kode Etik MMSGI sebagai pedoman perilaku dalam berbuat dan bertindak bagi Insan MMSGI untuk mewujudkan tujuan, visi, dan misi Perusahaan. Dalam hal ini, prinsip-prinsip bisnis MMSGI berlaku sama untuk semua transaksi bisnis di mana pun/kapan pun, dan perilaku karyawan.

Pedoman ini mengatur hubungan etika antara elemen-elemen di dalam perusahaan, termasuk Dewan Komisaris, Direksi, karyawan, entitas anak perusahaan, dan afiliasinya dalam menjalankan aktivitas bisnis dengan pemangku kepentingan. Untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip dalam kode etik disampaikan kepada setiap individu di perusahaan, MMSGI secara berkala mengadakan sosialisasi melalui Divisi HRGA.

Elemen Kode Etik Perusahaan meliputi:

- Diskriminasi;
- Kerahasiaan informasi;

- Konflik kepentingan;
- Pencucian uang dan/atau perdagangan dengan orang dalam (*insider trading*);
- Lingkungan, kesehatan, dan keselamatan; serta
- Pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*).

Perusahaan memastikan bahwa semua pimpinan unit kerja bertanggung jawab untuk menegakkan penerapan kode etik di lingkungan kerjanya masing-masing. Pedoman kode etik merupakan peraturan yang mengikat bagi seluruh karyawan, baik di tingkat grup maupun di tingkat anak perusahaan, dan juga berlaku untuk mitra kerja eksternal. Setiap pelanggaran akan dikenai sanksi yang secara tidak langsung memengaruhi remunerasi karyawan. Pemberian sanksi wajib mengacu pada ketentuan yang tercantum dalam Pasal Pemberian Sanksi, antara lain, peringatan tertulis, penurunan jabatan, hingga pemutusan hubungan kerja. Hingga akhir tahun 2023, MMSGI memastikan bahwa tidak ada pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh insan MMSGI.

Antikorupsi dan Antipenyuapan [3-2, 205-1, 205-2, 205-3]

MMSGI secara konsisten mendorong segala upaya untuk memastikan implementasi GCG berjalan dengan baik. Perusahaan menegaskan komitmennya dalam memprioritaskan pengelolaan bisnis yang bersih dan bebas dari korupsi. Definisi korupsi dan penyuapan oleh perusahaan merujuk pada tindakan melanggar hukum yang melibatkan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi untuk memperoleh keuntungan pribadi atau kelompok tertentu dengan cara yang tidak sah atau tidak adil. Perusahaan menentang segala bentuk pelanggaran terkait korupsi dan penyuapan, serta berkomitmen untuk menjalankan kegiatan bisnis secara jujur, adil, transparan, dan tepercaya yang sesuai dengan penerapan kode etik perusahaan. [3-3]

MMSGI berkomitmen untuk menjalankan proses bisnis yang bersih dan menghindari segala praktik korupsi, sejalan dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. Perusahaan memiliki Divisi HRGA yang bertugas memantau penerapan kebijakan antikorupsi dan antipenyuapan. Pemantauan meliputi pencegahan, deteksi, investigasi, pelaporan dan sanksi serta pemantauan evaluasi dan tindak lanjut. Secara berkesinambungan, Divisi HRGA melakukan pengawasan untuk seluruh operasional perusahaan.

Selama tahun 2023, Perusahaan belum melakukan pengkajian risiko untuk mengidentifikasi operasi yang memiliki risiko terkait korupsi. Meskipun demikian, Perusahaan telah mengambil langkah strategis dalam pencegahan korupsi dengan melakukan sosialisasi tentang pengelolaan bisnis yang bersih dan bebas dari praktik korupsi kepada seluruh karyawan. Setiap tahun, Perusahaan melaksanakan penyegaran kembali (*refreshment*) dan sosialisasi kode etik yang mencakup kebijakan antikorupsi dan penyuapan. Selain itu, Perusahaan juga mengimbau seluruh karyawan untuk berpartisipasi dalam mencegah keterlibatan dalam segala bentuk tindakan korupsi dan gratifikasi. [205-1, 205-2]



Perusahaan tidak menoleransi tindak pencucian uang. Perusahaan juga tidak bermitra dengan entitas yang menoleransi pengalihan sumber daya melalui pencucian uang. Secara jelas, Kode Etik Perusahaan menyebutkan tentang komitmen Perusahaan untuk tidak mengizinkan, memfasilitasi, atau mendukung pencucian uang ketika menjalankan operasi bisnis. Perusahaan tidak membenarkan karyawan, agen, atau perwakilan MMSGI untuk membuat, menawarkan, menjanjikan, atau mengotorisasi pembayaran atau hadiah:

- Untuk mendapatkan keuntungan bisnis secara tidak etis;
- Untuk memengaruhi kebijakan pemerintah; dan
- Untuk dapat menimbulkan hal-hal yang dianggap tidak pantas.

Sejalan dengan upaya Perusahaan, tidak ada kasus atau indikasi tindak korupsi yang terjadi selama tahun 2023 maupun dalam tiga tahun terakhir dalam kegiatan operasional Perusahaan. Ketiadaan kasus ini menunjukkan keberhasilan MMSGI dalam mencegah insiden korupsi, penyuapan, dan gratifikasi di lingkungan Perusahaan. Selain itu, Perusahaan tidak melakukan aktivitas lobi (*lobbying*), representasi kepentingan, dan kegiatan politik; sehingga tidak terdapat pengeluaran terkait aktivitas tersebut. [205-3]

Konflik Kepentingan [2-15]

Untuk menjaga lingkungan kerja yang kondusif, MMSGI memastikan bahwa setiap individu memperlihatkan integritas untuk 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 juga *Board Manual*. Sepanjang tahun pelaporan, tidak ada pelanggaran yang mengakibatkan konflik kepentingan dengan para pemangku kepentingan yang melibatkan seluruh insan MMSGI.





Komitmen Rantai Pasok Berkelanjutan [2-6]

Ketersediaan rantai pasokan yang efektif dan efisien adalah kunci dalam menjaga kelancaran proses bisnis. MMSGI menjalankan proses seleksi pemasok yang ketat, berdasarkan kriteria spesifik, untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan. Salah satu kriteria utama yang diutamakan adalah komitmen untuk melaksanakan kegiatan berkelanjutan. Selain memperhatikan praktik operasional yang bertanggung jawab, MMSGI juga mengevaluasi kinerja ESG pemasok. Manajemen rantai pasok dilaksanakan dengan menerapkan Kode Etik Pemasok kepada semua pemasok yang bekerja sama. [3-3]

MMSGI memiliki Kode Etik Pemasok yang menetapkan standar yang harus dipenuhi oleh para pemasok. Standar tersebut meliputi kewajiban untuk mematuhi praktik lingkungan yang baik, memperlakukan karyawan secara adil dan setara sesuai dengan peraturan yang berlaku, menghormati hak asasi manusia dan prinsip etika bisnis, serta patuh terhadap standar keselamatan kerja yang berlaku di Indonesia. Divisi Human Resources and General Affairs bertanggung jawab atas penerapan Kode Etik ini, yang diterapkan secara ketat kepada seluruh pemasok, baik yang berskala internasional maupun nasional.

Penerapan Kode Etik Pemasok merupakan bukti konkret dari komitmen Perusahaan untuk memastikan bahwa semua pemasok yang terlibat dalam rantai pasok MMSGI memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, Perusahaan dapat menjaga kualitas dan keberlanjutan proses bisnisnya. Seluruh pemasok yang telah terdaftar tidak menunjukkan adanya dampak lingkungan dan sosial negatif yang signifikan, baik secara aktual maupun potensial, sehingga tidak ada perubahan signifikan dalam hal lokasi, struktur, dan hubungan pemasok dengan Perusahaan. [308-1, 308-2, 414-1, 414-2]



MENGOPTIMALKAN PERTUMBUHAN EKONOMI





Pertumbuhan Ekonomi Tahun 2023



Sepanjang tahun 2023, proses pemulihan ekonomi Indonesia berlangsung stabil meskipun terjadi perlambatan ekonomi global. Perubahan dinamika ekonomi dunia yang cepat dan meningkatnya ketegangan geopolitik menjadi faktor utama yang memperburuk prospek ekonomi global dan meningkatkan ketidakpastian di pasar keuangan internasional. Menurut laporan *World Economic Outlook* (April 2024), pertumbuhan ekonomi global melambat dari 3,5% pada tahun 2022 menjadi 3,2% pada tahun 2023. Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan signifikan, termasuk kesenjangan pertumbuhan ekonomi yang semakin melebar antara negara-negara di dunia.

Meskipun demikian, perekonomian Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang kokoh dan ketahanan terhadap dampak resesi global serta tingginya ketidakpastian. Ketahanan ini terutama didorong oleh permintaan domestik yang kuat dan stimulus pemerintah yang tepat sasaran. Namun, kinerja ekspor mengalami penurunan seiring dengan perlambatan ekonomi global yang tercatat. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai 5,05% pada tahun 2023.

Kondisi ekonomi yang stabil dan pertumbuhan yang solid juga berdampak positif pada kinerja Perusahaan. Perusahaan berhasil mempertahankan kinerja dan meningkatkan pencapaian melalui strategi adaptif dan inovatif yang dilakukan, meliputi efisiensi dan optimalisasi penggunaan sumber daya, baik berupa finansial, personel, dan aset. Di samping itu, Perusahaan juga mendorong eksplorasi pada bidang usaha dan bisnis baru untuk memastikan keberlanjutan bisnisnya.

Dalam rangka mempertahankan independensi dan netralitas praktik bisnis yang dijalani, Perusahaan selalu menghimbau seluruh karyawan untuk bersifat netral dalam setiap ekaitan politik. Sejalan dengan komitmen terhadap integritas dan transparansi, Perusahaan tidak pernah terlibat dalam upaya lobi, sesuai dengan ketentuan UU No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi yang mengategorikan *lobbying* sebagai gratifikasi yang dilarang oleh Pemerintah Republik Indonesia [2-27, 3-3, 415-1]



Menciptakan Nilai bagi Karyawan ^[2-28]

Komitmen MMSGI terhadap penciptaan nilai bersama mencakup aspek finansial, dengan memperhatikan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif serta melalui distribusi yang adil kepada para pemangku kepentingan, termasuk karyawan. Sebagai pilar utama dalam menjalankan operasional, karyawan menjadi pemain utama dalam menciptakan nilai ekonomi dan mencapai tujuan Perusahaan. MMSGI mematuhi semua regulasi yang berlaku di Indonesia, termasuk ketentuan yang terkait dengan ketenagakerjaan, terutama mengenai upah minimum, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. ^[3-3]

Dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memberikan bagian yang adil dari nilai ekonomi yang dihasilkan, Perusahaan dapat memperkuat hubungan, meningkatkan loyalitas, dan secara keseluruhan meningkatkan produktivitas. Perusahaan mengarahkan

pemberian upah minimum untuk mencukupi kebutuhan hidup layak bagi semua karyawan, dengan besaran yang disesuaikan dengan harga kebutuhan pokok, tingkat inflasi, standar kelayakan hidup, dan faktor-faktor lainnya. Perusahaan selalu mematuhi aturan terkait upah minimum regional (UMR) di seluruh wilayah operasi. Pemberian kompensasi yang sejalan dengan kontribusi karyawan bukan hanya menjadi tanggung jawab moral, melainkan juga strategis untuk menjaga keberlanjutan bisnis perusahaan. ^[3-3]

Dengan total 834 karyawan yang tersebar di berbagai wilayah, setiap karyawan diberikan kesempatan yang setara, tanpa memandang gender dan kewarganegaraan, sebagai langkah untuk mengurangi kesenjangan dalam distribusi upah. Rasio standar upah karyawan pada tingkat awal (*entry level*), baik laki-laki maupun perempuan, terhadap UMR tahun 2023 adalah sebagai berikut: ^[202-1]

Rasio Standar Upah Karyawan Tingkat Awal terhadap UMR

Wilayah Operasional	Besar UMR (Rp)	Besaran Gaji Dasar Pekerja Baru Golongan Terendah (Rp)	Rasio Gaji Dasar Pekerja Baru Dibandingkan UMR
Jakarta	4.901.798	4.901.798	100%
Kalimantan Timur	3.201.396	3.201.396	100%
Kalimantan Selatan	3.149.977	3.149.977	100%
Bali	2.713.672	2.713.672	100%
Sumatera Selatan	3.404.177	3.404.177	100%
Maluku Utara	2.976.720	2.976.720	100%
Sulawesi Tengah	2.758.984	2.758.984	100%
Nusa Tenggara Timur	2.123.944	2.123.944	100%
Rata-rata Rasio Gaji Dasar Pekerja Baru Dibandingkan UMR			100%

Tabel tersebut menunjukkan bahwa gaji golongan terendah di seluruh wilayah operasi telah secara konsisten memenuhi UMR, dengan angka rata-rata rasio gaji dasar terhadap UMR mencapai 100%. Data ini menegaskan komitmen Perusahaan dalam memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberikan dukungan yang penting bagi kesejahteraan finansial karyawan serta pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. ^[202-1]

MMSGI menunjukkan komitmen yang kuat terhadap inklusivitas masyarakat lokal dengan memberikan peluang pekerjaan bagi putra-putri daerah di wilayah operasi Perusahaan. Hal ini termasuk individu yang lahir atau memiliki hak sah untuk tinggal di wilayah operasi Perusahaan. Langkah ini tidak hanya mencerminkan tanggung jawab sosial Perusahaan terhadap karyawan, tetapi juga mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan melalui pemberdayaan komunitas setempat dan pengembangan sumber daya manusia di wilayah operasional, dengan mengacu pada kebijakan mengenai kepegawaian Republik Indonesia.

Pada tahun 2023, jumlah karyawan laki-laki yang direkrut adalah 171 orang, sedangkan karyawan perempuan berjumlah 65 orang melalui program perekrutan lokal. MMSGI juga menempatkan sejumlah manajemen senior dari masyarakat setempat di sekitar wilayah operasional Perusahaan. ^[202-2]



Menciptakan Nilai bagi Masyarakat dan Lingkungan Sekitar

MMSGI sepenuh hati berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Perusahaan percaya bahwa peran yang dimiliki tidak hanya terbatas pada pencapaian keuntungan finansial semata, tetapi juga pada penciptaan manfaat yang berkelanjutan bagi masyarakat sekitar. Melalui berbagai program *corporate social responsibility* (CSR), MMSGI berupaya menciptakan dampak positif bagi lingkungan sekitar dan memberikan dukungan ekonomi secara tidak langsung untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan kemandirian wilayah di seluruh wilayah operasional Perusahaan. [3-3, 203-2]

Investasi Infrastruktur untuk Dampak Positif yang Berkelanjutan [203-1]

MMSGI bertekad untuk memperkuat jaringan sosial dan ekonomi dengan mendukung masyarakat sekitar untuk mewujudkan perubahan positif yang berkelanjutan. Kehadiran infrastruktur yang memadai dianggap krusial karena perannya yang tidak hanya mampu memperbaiki kualitas hidup komunitas setempat, tetapi juga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi di sekitar area operasional Perusahaan secara signifikan. Dengan menyediakan infrastruktur yang andal, Perusahaan bermaksud meningkatkan aksesibilitas kehidupan sehari-hari masyarakat. Sebagai bagian dari upaya ini, MMSGI menekankan pentingnya investasi bagi penyediaan infrastruktur dan layanan sosial, baik sebagai pendukung operasional maupun sebagai bentuk kontribusi pro bono. Langkah-langkah ini mencakup penyediaan sarana air bersih, jalan dan akses transportasi, ruang terbuka hijau, fasilitas umum, serta infrastruktur pertanian dan peternakan. Dukungan ini tidak hanya diterima dengan baik oleh masyarakat, tetapi juga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan peningkatan kesejahteraan sosial di wilayah Perusahaan beroperasi.



Realisasi Program CSR Tahun 2023

Perusahaan juga memprioritaskan pelaksanaan program CSR yang diselenggarakan bersama dengan anak perusahaan, khususnya PT Multi Harapan Utama (MHU), sebagai wujud komitmen terhadap masyarakat setempat. Melalui program tersebut, Perusahaan berupaya mendukung pertumbuhan ekonomi lokal dan berkontribusi pada perbaikan taraf hidup masyarakat sehingga kemudian menciptakan dampak ekonomi yang signifikan bagi komunitas sekitar. [203-2, 413-1, 413-2]

Realisasi Anggaran CSR 2023
(dalam Miliar Rupiah)

Rp10,92

48.500

Penerima Manfaat

Merajut Masa Depan melalui Pendidikan



Pendidikan adalah salah satu kunci utama dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Namun demikian, masyarakat di sekitar wilayah operasional Perusahaan masih menghadapi berbagai tantangan dan keterbatasan di sektor pendidikan. Oleh karena itu, MHU berkomitmen untuk memberikan dukungan yang terarah guna meningkatkan kualitas pendidikan formal di area sekitar pertambangan.

Tidak hanya membangun kualitas pendidikan formal, MHU juga aktif mendukung penyelenggaraan program pendidikan nonformal, khususnya dengan mendukung terselenggaranya program Kelompok Belajar (Kejar) Paket A, B, dan C. Perusahaan bermitra dengan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Karang Melenu di Desa Loa Kulu Kota untuk melaksanakan program-program ini secara lebih efektif dan tepat sasaran. Sebagian besar peserta dalam program ini adalah perempuan, yang mencerminkan komitmen Perusahaan terhadap kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan melalui pendidikan.

Selain itu, MHU juga memberikan beasiswa kepada 20 mahasiswa dari masyarakat lingkaran tambang *Ring 1* yang meliputi tujuh desa, yaitu Jembayan, Jembayan Tengah, Jembayan Dalam, Sungai Payang, Lung Anai, Loa Kulu Kota, dan Loh Sumber.

“

Selama empat tahun terakhir, jumlah penerima manfaat dari program Kejar Paket A, B, dan C sudah mencapai 733 siswa. Dari 354 orang lulusan Kejar Paket C, sebanyak 264 orang di antaranya sudah mendapat pekerjaan yang layak, seperti karyawan di perusahaan kontraktor atau subkontraktor MHU, pemerintah desa, dan berbagai bidang lain. Bahkan, banyak juga di antara mereka yang kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang kuliah.





Olah Limbah Menjadi Lumbung Untung bagi Masyarakat



Sebagai bagian dari upaya pelestarian lingkungan, MHU memulai inisiatif pengembangan bank sampah yang diberi nama Bumi Etam Lestari di Desa Jembayan Tengah, Loa Kulu. Bank sampah ini telah aktif sejak tahun 2019 dan dikelola oleh petugas yang dilatih dengan metode perbankan yang diseragamkan dengan sistem perbankan konvensional. Warga sekitar diajak untuk berpartisipasi dengan cara menyortir sampah yang mereka hasilkan di rumah masing-masing berdasarkan jenisnya sebelum menyetorkannya ke Bumi Etam Lestari. Setiap transaksi penyetoran sampah dicatat dalam buku tabungan yang diberikan kepada setiap penyetor.



Hingga 2023, terdapat 110 nasabah aktif yang mengepul dan menimbang sampah secara berkala.

MHU juga telah menyediakan tenaga pengangkut dan moda transportasi untuk mengangkut sampah dari bank sampah ke tempat penampungan sampah (TPS) sebagai tahap awal sebelum diproses lebih lanjut. Di TPS, sampah-sampah ini akan diolah menjadi kompos dan *paving block*. Inisiatif pengelolaan sampah yang terencana ini tidak hanya mengurangi timbulan sampah, tetapi juga meningkatkan perekonomian masyarakat setempat melalui kegiatan pengolahan sampah menjadi produk yang bernilai ekonomi.

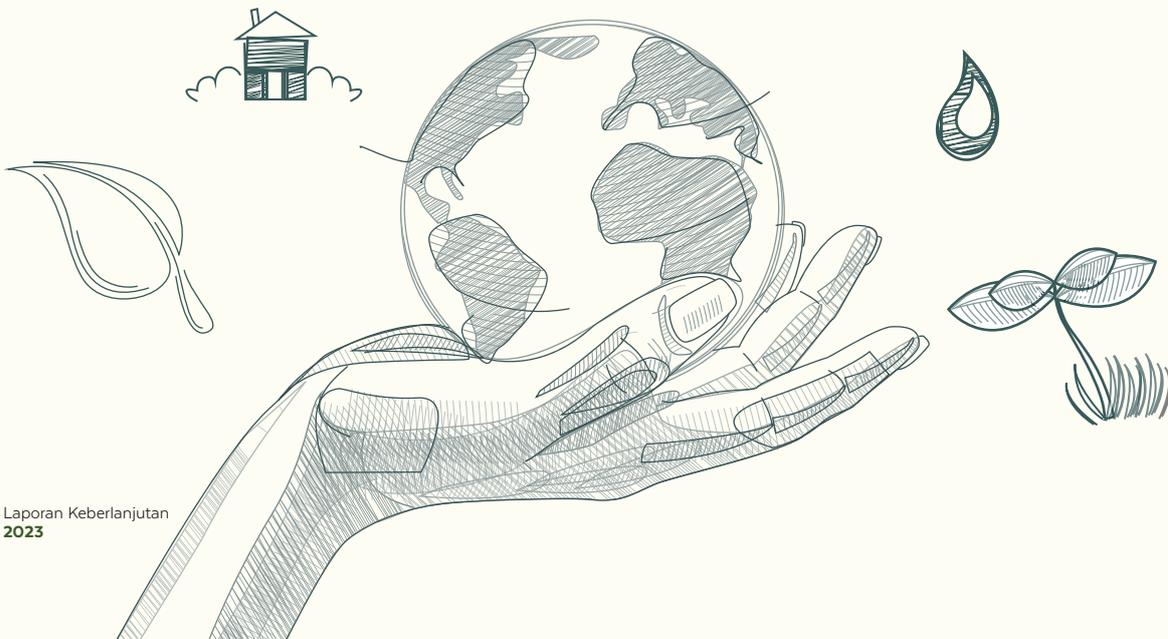
Bangkit Desa melalui Usaha Mikro



MHU aktif terlibat dalam pembinaan sejumlah UMKM yang beroperasi dalam berbagai bidang antara lain pengolahan makanan dan minuman, kerajinan, peternakan, pengembangan agrowisata, dan pengolahan sampah menjadi kompos. Keterlibatan MHU merupakan bagian dari kerja sama berkonsep *triple helix* yang menggabungkan kolaborasi dari program pemerintah, akademisi, dan perusahaan untuk memajukan dan memberdayakan UMKM, khususnya dengan tujuan meningkatkan promosi produk-produk UMKM.



Hingga 2023, terdapat 12 kelompok UMKM, 8 kelompok peternakan masyarakat, 8 BUMDesa/Koperasi, dan 5 lembaga pendamping masyarakat.



Kampung Kambing Jembayan Tengah



Program Kampung Kambing Jembayan Tengah menjadi salah satu inisiatif utama MHU. Dengan niat untuk memupuk potensi lokal yang baru, MHU mengajak masyarakat Jembayan Tengah untuk mencoba beternak kambing dengan bantuan 28 ekor indukan kambing jenis PE dan Etawa. Selain menyediakan indukan kambing, MHU juga memberikan pendampingan dan pembinaan yang berkaitan dengan praktik beternak kepada masyarakat lokal.

Usaha peternakan kambing di Desa Jembayan Tengah kini telah berkembang begitu pesat sehingga desa tersebut telah dijuluki sebagai “Kampung Kambing.” Jumlah kambing ternak yang terus bertambah menandai keberhasilan program tersebut dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal dan meningkatkan taraf hidup masyarakat.

“

Hingga tahun 2023, jumlah kambing yang terjual mencapai 200 ekor. Sementara itu, masih ada sekitar 250 ekor kambing yang dipelihara oleh masyarakat setempat.



Rumah Layak Huni Berkelanjutan dan Ramah Lingkungan



“

Rumah Kayu Nusantara telah diaplikasikan di Ibu Kota Nusantara (IKN), mendukung target pembangunan rumah di IKN yang menerapkan prinsip pembangunan selaras dengan alam, sirkuler dan tangguh, serta rendah emisi karbon.

MHU berkolaborasi dengan Idea Borneo dan Komunitas Pecinta Kutai (Kompak) untuk menginisiasi Rumah Kayu Nusantara, sebuah program inovatif yang mengintegrasikan teknologi otomatisasi terbaru. Dengan fokus pada keberlanjutan lingkungan, rumah ini menyajikan konsep eco-smart wooden house yang menggabungkan kecanggihan teknologi modern dengan keindahan desain klasik. Selain memberikan kenyamanan dan keamanan, rumah ini juga mengoptimalkan efisiensi energi. Sebagai bagian dari komitmen sosialnya, MHU secara rutin menyelenggarakan pelatihan usaha, khususnya dalam bidang pengolahan kayu. Salah satu inisiatif terbarunya adalah penyelenggaraan pelatihan pengolahan kayu lokal di tujuh kecamatan di Kabupaten Kutai Kartanegara.



Bapak Asuh Cegah Stunting



Masalah malnutrisi pada anak tidak hanya mengancam kesehatan, tetapi juga menghambat pencapaian target pembangunan. Untuk mengatasinya, diperlukan perhatian serius dari semua pihak. Dengan kesadaran ini, MHU turut serta dalam upaya menurunkan angka stunting di desa-desa sekitar lokasi tambang. Melalui program yang berkelanjutan, MHU memberikan makanan tambahan bagi bayi dan ibu hamil, menyediakan susu formula, membangun sarana air bersih, dan mengadopsi 100 anak stunting di Desa Jembayan, Loa Kulu Kota, Loh Sumber, dan Jembayan Tengah sebagai tanggung jawab sosialnya.



Tangan Mandiri para Perajin Mebel



Pertukangan menjadi salah satu kegiatan ekonomi utama di Desa Loa Kulu Kota. Namun, masih ada tantangan terkait dukungan dan strategi pemasaran yang memadai. Untuk mengatasi hal ini, MHU turut serta mendukung pembentukan Kelompok Usaha Bersama (KUBE) dengan nama Koetai Harapan Utama. Kelompok ini terdiri dari warga Dusun Berhala yang berlokasi dekat dengan fasilitas Loa Kulu Coal Terminal milik MHU. Selain itu, MHU juga memberikan pembinaan dan pelatihan intensif kepada para anggota KUBE Koetai Harapan Utama dengan dukungan dari Idea Borneo Tenggara dan Komunitas Pecinta Koetai (Kompak). Melalui kerja sama ini, KUBE Koetai Harapan mengalami perkembangan yang signifikan, bahkan menarik perhatian dinas perindustrian dan perdagangan setempat.

“

Keberhasilan program ini mendapat dukungan dari Pemerintah Kabupaten Kutai sehingga dapat diperluas hingga ke tujuh kecamatan di Kutai Kartanegara. Saat ini, MHU mendorong perkampungan lainnya agar dapat mandiri secara ekonomi, mengikuti jejak KUBE Koetai Harapan di Desa Loa Kulu.



Tumbuh Berdaya Desa Budaya



Desa Lung Anai, yang terletak di Kabupaten Kutai Kartanegara dan Penajam Paser Utara, adalah desa adat sekaligus destinasi budaya yang potensial. Desa Lung Anai merupakan warisan dari Suku Dayak Kenyah, khususnya subsuku Lepoq Jalan. Dalam rangka meningkatkan fasilitas dan infrastruktur untuk mendukung kegiatan desa dan penyediaan akses terhadap kebutuhan pokok, setiap tahun MHU melakukan berbagai pembangunan infrastruktur penunjang, seperti akses jalan, listrik, dan kebutuhan air bersih. Di samping itu, MHU juga menyelenggarakan program kebudayaan untuk melestarikan adat istiadat setempat. Dengan upaya kolaboratif, Perusahaan berharap dapat membantu meningkatkan fasilitas dan infrastruktur di Desa Lung Anai sehingga potensi budayanya dapat lebih optimal dimanfaatkan, serta memberikan dampak positif bagi perkembangan ekonomi lokal.



Pengembangan Ekonomi Lokal melalui Hasil Pertanian Lokal

Salah satu program CSR MHU adalah pengembangan ekonomi masyarakat sekitar melalui sektor pertanian, yang tidak hanya memberdayakan petani lokal, tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di wilayah tersebut.

Lumbung Pangan Sumber Purnama



Sumber Purnama menaungi Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) Desa Loh Sumber yang telah aktif dan berkembang sejak tahun 2021. Meskipun sempat mengalami pasang surut, keberadaannya kembali dipulihkan dengan peran aktif MHU yang bermitra dengan Universitas Kutai Kartanegara (Unikarta) untuk memberikan pendampingan intensif, termasuk bantuan modal, pelatihan, pembinaan, serta membangun kolaborasi dengan berbagai pihak.

“
Saat ini, Sumber Purnama mampu menghasilkan beras premium sekitar 15-20 ton setiap bulannya.”



Warisan Lokal Penggerak Ekonomi Masyarakat



Teh Bawang Tiwai, sebuah warisan budaya dari petani lokal Benua Etam, yang mengenal bawang Dayak dengan sebutan bawang tiwai. Sepasang suami istri asal Kutai Kartanegara telah memulai bisnis teh herbal sejak 2017 dan hanya mampu menghasilkan 20 kotak per hari secara manual dengan menggunakan oven. Namun, berkat inisiatif MHU yang memberikan bantuan mesin pembungkus (*wrapping*), produksinya meningkat secara signifikan.



Saat ini, Teh Bawang Tiwai dapat memproduksi hingga 1.200 kotak teh per empat hari dan mampu menembus pasar modern, hingga ke luar pulau Kalimantan, seperti Sulawesi dan Jawa.



Penyediaan Air Bersih



Sejak tahun 2008, MHU telah melaksanakan program penyediaan air bersih untuk desa-desa di sekitar tambang yang belum memiliki akses terhadap air bersih. Air berasal dari sumber air tanah, yang kemudian diolah untuk menghilangkan bakteri yang dilakukan di fasilitas instalasi pengolahan air atau yang dikenal sebagai *water treatment plant* (WTP).

Ide untuk memanfaatkan *void* bekas tambang sebagai sumber air bersih didukung oleh penggunaan pompa hidram yang tidak memerlukan listrik atau bahan bakar, sehingga lebih hemat energi dan ramah lingkungan. Pompa ini dikelola oleh BUMDesa sebagai bagian dari upaya membangun kota-kota yang berkelanjutan. Air yang telah bersih didistribusikan melalui jaringan pipa besar yang mengalir ke pos-pos distribusi, kemudian dialirkan melalui pipa-pipa sedang dan kecil hingga mencapai pemukiman penduduk.



Sumber air di *void* bekas tambang terbukti berkelanjutan dengan mempertimbangkan volume air yang ada, curah hujan rata-rata per tahun, serta kebutuhan masyarakat yang terus terpenuhi. Ribuan orang telah mendapatkan manfaat dari penyediaan air bersih ini, memperkuat komitmen Perusahaan terhadap perlindungan lingkungan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pendekatan ini menunjukkan bagaimana inovasi dan kolaborasi antara Perusahaan dan masyarakat lokal dapat menciptakan solusi berkelanjutan yang memberikan manfaat nyata bagi banyak orang. Penyediaan air bersih pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Dusun Sentuk, Desa Sungai Payang	Pompa Hidram, WTP, Pipa Jaringan Distribusi	Void E-West	379 Kepala Keluarga (KK)
Dusun Donomulyo, Desa Sungai Payang	Pompa Hidram, WTP, Pipa Jaringan Distribusi	Void E-West	144 KK
Dusun Rempanga, Desa Sungai Payang	Pompa Hidram, WTP, Pipa Jaringan Distribusi	Void E-West	137 KK
Dusun Kuntap, Desa Sungai Payang	WTP, Pipa Jaringan Distribusi	Sumur Bor	154 KK
Dusun Beroak, Desa Sungai Payang	WTP, Pipa Jaringan Distribusi	Sumur Bor	59 KK

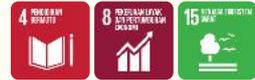
Keterangan: Lokasi Bantuan Sumur Bor Penerima Manfaat



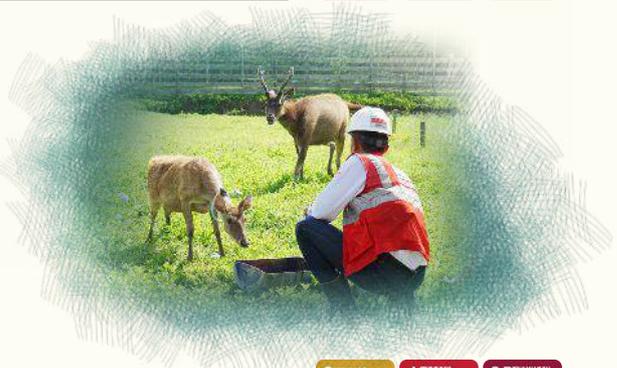
Kehidupan Pascatambang

Dalam penerapan praktik pertambangan yang bertanggung jawab, Perusahaan selalu memberikan perhatian utama terhadap pemulihan pascatambang dengan memanfaatkan lahan bekas tambang menjadi sumber manfaat bagi masyarakat sekitar sebagai berikut:

Penangkaran Rusa Sambar



Selain untuk tujuan konservasi, penangkaran yang berlokasi di Kelurahan Loa Ipuh Darat, Kecamatan Tenggarong, Kutai Kartanegara, diharapkan akan menjadi destinasi wisata edukasi pada masa mendatang. Hal ini tidak hanya menggambarkan semangat keberlanjutan dalam merawat alam, tetapi juga memberikan dorongan signifikan terhadap perekonomian desa.



Kembang Biak Ternak



MHU mengubah lahan bekas tambang seluas 200 hektar menjadi Miniranch Jayatama, sebuah peternakan terpadu di Blok Busang Jonggon Operation dan Desa Jonggon. Peternakan ini dikelola melalui kolaborasi dengan Yayasan Cattle and Buffalo Club Indonesia (CBCI) serta melibatkan ahli peternakan dari Universitas Kutai Kartanegara dan Universitas Mulawarman. Saat ini, populasi sapi mencapai 1.800 ekor dan terus bertambah. Sementara itu, sejumlah kelompok tani di area yang sama juga membudidayakan rumput pakan, yang hasil panennya tidak hanya untuk sapi di Miniranch Jayatama, tetapi juga untuk dijual.



Program Pangan untuk Penghijauan



Program pangan hijau tertuang dalam Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 27 Tahun 2021. MHU melaksanakan program ini di beberapa lokasi, salah satunya di Bukit Rahmat, Dusun Putak, Desa Loa Duri Ilir, Kecamatan Loa Janan, Kutai Kartanegara. Lokasi ini, selain menjadi pusat pengembangan rohani umat Katolik di Keuskupan Samarinda, juga menjadi destinasi wisata religi dan alam domestik serta mancanegara. Di lahan seluas 5 hektar, MHU menanam berbagai jenis tanaman, seperti petai jawa 505 bibit, kelapa genjah 25 bibit, lai mahakam 8 bibit, wanyi 10 bibit, mundu 10 bibit, keledang 10 bibit, ramania 10 bibit, ihau 10 bibit, dan kelengkeng khas Kalimantan 10 bibit. Program serupa juga dilakukan di Desa Sungai Payang, Kecamatan Loa Kulu, Kutai Kartanegara dengan menanam berbagai tanaman, di antaranya durian musang king 53 bibit, durian bawor 53 bibit, lai mahakam 43 bibit, rambutan rapih 33 bibit, dan rambutan binjai madu 33 bibit.



Berikut adalah rincian program CSR yang diselenggarakan oleh MMSGI sebagai wujud komitmen dalam memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar.



Pendidikan



Realisasi Anggaran

Rp1,79 Miliar



1.667

Penerima Manfaat

- Pendidikan Kukar Idaman di SMK Wikrama 1 Garut Tahun Ajaran 2023–2024 (Tahun ke-2);
- Bantuan beasiswa pendidikan untuk mahasiswa Fakultas Pertanian Unikarta yang kurang mampu dan berprestasi dari RT 17 Desa Loa Kulu Kota;
- Kegiatan penjangkaran dan seleksi penerima Beasiswa S-1 MHU bagi desa-desa *Ring 1* (tujuh desa), bekerja sama dengan Universitas Kutai Kartanegara;
- Pendidikan Kukar Idaman di SMK Wikrama 1 Garut dan SMK Wikrama 1 Bogor Tahun Ajaran 2023–2024 (Tahap 2);
- Pemberian beasiswa strata-1 bagi warga *Ring 1* MHU di Universitas Kutai Kartanegara (tahun pertama);
- Kegiatan pelepasan penerima Beasiswa Kukar Idaman yang menempuh pendidikan di SMK Wikrama Bogor dan Wikrama Garut Tahun Ajaran 2023–2024;
- Kegiatan kunjungan industri dari Himpunan Mahasiswa Teknik Lingkungan Fakultas Teknik Unmul ke Kantor GTO MHU;
- Pendampingan siswa Program OJT Periode 2023;
- Penyelenggaraan seminar dan diskusi oleh Keluarga Alumni Fakultas Teknik Universitas Gadjah Mada (KATGAMA) Kalimantan Timur di Samarinda;
- Penyelenggaraan lokakarya geoteknik dalam upaya pelaksanaan kegiatan pertambangan yang baik (GMP), bekerja sama dengan Yayasan Alumni Mineral dan Batubara UPN Veteran Yogyakarta;
- Dana pendampingan siswa program OJT periode Juli–September 2023;
- Kegiatan *Industrial Fair and Competition* (INFATION) yang diselenggarakan oleh Himpunan Mahasiswa Teknik Industri Universitas Mulawarman;
- Kunjungan industri dari SMK Geologi Pertambangan Tenggara;
- Pendampingan siswa program OJT periode September–Desember 2023;
- Pengembangan sarana prasarana PKBM Putri Karang Melenu;
- Pembuatan seragam kelompok binaan MHU;
- Kunjungan oleh mahasiswa pertukaran pelajar internasional dari Fakultas Kehutanan Universitas Mulawarman ke Idea Borneo Nusantara dan Kelompok Perakayuan Koetai Harapan Utama (Sai Bahrun);
- Kegiatan semenisasi halaman depan Sekolah Dasar Negeri 005 Loa Kulu, Desa Loa Kulu Kota, Kecamatan Loa Kulu;
- Bantuan untuk acara pelepasan TK IT Istiqomah dan penyediaan prasarana TK Pondok Bambu Sungai Pimping Dusun V Batu Hitam;
- Dukungan MHU untuk Plang PKBM Putri Karang Melenu di Desa Loa Kulu Kota;
- Penyediaan sarana penunjang pendidikan penerima Beasiswa Strata-1 MHU yang menempuh pendidikan di UNIKARTA;
- Kegiatan Asah Terampil Matematika (ASTRAMATIKA) XXX & Seminar Nasional Pendidikan Matematika 2023 FKIP Universitas Mulawarman
- Bantuan Pelatihan PPM untuk warga binaan PPM Unggulan MHU; dan
- Bantuan penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar, ujian asesmen, dan survei karakter Pendidikan Kesetaraan Paket A, B, dan C.



Kesehatan



Realisasi Anggaran

Rp521 Juta



1.356

Penerima Manfaat

- Penyelenggaraan “Zumba Party, Senam Massal, dan Aerobic Competition 2023” oleh PKK Desa Sungai Payang;
- Penyelenggaraan Kejuaraan Shorinji Kempo Tingkat Desa Loa Kulu Kota;
- Pembinaan atlet bulutangkis a.n. Aleyda Dwidyana Putri di Sleman, Yogyakarta;
- Dukungan MHU dalam Kejuaraan Nasional Triathlon Piala Gubernur Kalimantan Timur 2023;
- Dukungan MHU dalam Kejuaraan Pencak Silat Bupati Cup IV Tahun 2023 Kabupaten Kutai Kartanegara;
- Pemeriksaan dan pengobatan gratis bagi masyarakat di Dusun Kuntap, Desa Sungai Payang, Kecamatan Loa Kulu;
- Pemeriksaan dan pengobatan gratis bagi masyarakat di Desa Lung Anai, Kecamatan Loa Kulu;
- Pemeriksaan dan pengobatan gratis bagi masyarakat di Dusun Berhala, Desa Loa Kulu Kota (area sekitar LKCT MHU);
- Dukungan terhadap Program Gerakan Olah Bebaya Anak Asuh *Stunting* (GO BAAS) bagi 100 anak;
- Penyelenggaraan Turnamen Pickball KPC Open 2023 se-Kutai Kartanegara;
- Bantuan sarana dan prasarana Posyandu Annisa dan Posyandu Rajawali di Desa Loa Duri Ilir untuk mengikuti Lomba Posyandu Idaman Sahabat Keluarga;
- Dukungan MHU untuk tim voli Loa Kulu mengikuti Turnamen Bola Voli Antarklub Dandim Cup Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2023;
- Dukungan MHU dalam penyelenggaraan Turnamen Bola Voli Putri KNPI Cup I Tahun 2023; dan
- Dukungan MHU untuk fasilitasi Puskesmas Jonggon Jaya dalam Program Promosi Kesehatan dan Puskesmas Ramah Anak.



Tingkat Pendapatan Riil atau Pekerjaan



Realisasi Anggaran

Rp380 Juta



109

Penerima Manfaat

- Pengembangan usaha Kelompok Peternakan Domba Keluarga Sejahtera RT 17, Desa Loa Kulu Kota;
- Bantuan alat pertukangan kayu untuk Kelompok Usaha Bersama Meuble Koetai Harapan Utama;
- Pelatihan atau bimbingan teknis (bimtek) mengenai fermentasi biji kakao di Desa Lung Anai;
- Budidaya Peternakan Ayam Kampung Unggul Balitbangtan (KUB) di Dusun Batu Hitam, Desa Loa Duri Ulu Seberang, Kecamatan Loa Janan;
- Pelaksanaan pengembangan sapi komitmen; dan
- Pelatihan/bimbingan teknis tentang pengolahan biji kakao dan produksi produk coklat di Desa Lung Anai, Kecamatan Loa Kulu.



Kemandirian Ekonomi



Realisasi Anggaran

Rp250 Juta



747

Penerima Manfaat

- Bantuan peralatan laboratorium kewirausahaan dan UMKM untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kutai Kartanegara;
- Pelatihan budidaya cabai bagi Kelompok Wanita Tani Desa Jembayan;
- Peningkatan kapasitas tim penggerak PKK Desa Jembayan melalui Studi Tiru ke Bantul;
- Pelatihan peningkatan kapasitas dan kapabilitas BUMDesa Loa Kulu Kota dan Lung Anai;
- Penyelenggaraan pameran Kaltim Expo 2023;
- Pembuatan kemasan beras produk BUMDesa Sumber Purnama;
- Dukungan MHU kepada BUMDesa Sumber Purnama untuk mengikuti Expo Pertanian Big Mall Samarinda;
- Dukungan sarana penunjang program pengembangan ayam Kampung Unggul Balitbangtan (KUB) untuk Kelompok Wanita Tani (KWT) Harapan Mandiri dan Kelompok Tani (KT) Sri Warga;
- Bantuan alat penunjang produk Keripik Tempe Loa Kulu untuk mengembangkan UMKM Desa Loh Sumber;
- Dukungan MHU untuk usaha budidaya ikan lele di RT 18, Desa Loa Kulu Kota; dan
- Dukungan MHU untuk memfasilitasi pengembangan usaha Kelompok Bengkel Kayu “Koetai Harapan Utama” di RT 17, Desa Loa Kulu Kota, Kecamatan Loa Kulu.



Sosial dan Budaya



Realisasi Anggaran

Rp1,89 Miliar



19.796

Penerima Manfaat

- Perayaan Pujawali Pura Payogon Agung Kutai di Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara pada tahun 2023;
- Peringatan Isra Miraj Nabi Muhammad SAW 1444 H Tahun 2023 di desa-desa Ring 1 lingkaran tambang MHU;
- Peningkatan serta perbaikan sarana dan prasarana Masjid Al Amanah;
- Prasarana kegiatan Majelis Ta’lim Al Bakuni, Desa Bakungan;
- Bantuan paket sembako Lebaran bagi warga kurang mampu di desa-desa Ring 1 MHU;
- Renovasi bangunan Gereja GKII Desa Lung Anai, Kecamatan Loa Kulu;
- Bantuan peralatan dan perlengkapan kelompok Habsy Al-Madani, Desa Loa Kulu Kota;
- Partisipasi MHU dalam menyemarakkan MTQ Tingkat Kecamatan Loa Kulu;
- Pemberian hewan kurban bagi desa-desa Ring 1 lingkaran tambang dan pemangku kepentingan dalam rangka memperingati Hari Raya Idul Adha 1444 H/2023;
- Dukungan MHU untuk pembangunan masjid di Pondok Pesantren Hidayatullah, Desa Loh Sumber;
- Dukungan MHU dalam pelaksanaan Gema Muharram Tahun 1444H/2023;
- Dukungan MHU dalam perayaan Paskah tahun 2023 di desa-desa Ring 1 MHU;
- Dukungan MHU dalam kegiatan perayaan Maulid Nabi Muhammad SAW tahun 2023 di desa-desa Ring 1 MHU;
- Dukungan MHU dalam perayaan Natal tahun 2023 di desa-desa Ring 1 MHU;
- Bantuan kemanusiaan dalam bencana kebakaran di RT 05, Desa Sepakat, Kecamatan Loa Kulu; dan
- Bantuan kemanusiaan dalam bencana kebakaran di RT 04 dan RT 05, Dusun Sentuk, Desa Sungai Payang, Kecamatan Loa Kulu.



Partisipasi Masyarakat dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup



Realisasi Anggaran

Rp242 Juta



3.390

Penerima Manfaat

- Peluncuran program Penanaman Pangan untuk Penghijauan MHU oleh Gubernur Kalimantan Timur;
- Kegiatan penanaman pohon oleh Bupati dan jajaran DLHK Kabupaten Kutai Kartanegara;
- Dukungan bibit tanaman langka endemik Kalimantan untuk menunjang program Pangan untuk Penghijauan (PUP) di Bukit Rahmat Dusun Putak;
- Kegiatan pengelolaan sampah yang melingkupi 5 (lima) desa di Kecamatan Loa Kulu, melalui kolaborasi bersama PT ABP, PT MPP, dan MHU pada Januari s.d Maret 2023;
- Pembuatan papan nama (plang) program Pangan untuk Penghijauan di Kesusteran Bukit Rahmat, Dusun Putak; dan
- Penyediaan tempat sampah organik dan anorganik untuk pengelolaan sampah di Desa Sungai Payang.
- Bantuan untuk Lomba Dasawisma (Ekoenzim) PKK Desa Loa Duri Ulu mewakili Kabupaten Kutai Kartanegara di Ajang Lomba PKK Provinsi Kalimantan Timur;
- Dukungan MHU dalam kegiatan pengelolaan sampah yang melingkupi 5 (lima) desa di Kecamatan Loa Kulu, kolaborasi bersama PT ABP, PT MPP & MHU Periode April-Juni 2023
- Dukungan MHU dalam Kegiatan *Enviro Fair* 2023 HIMATELI Fakultas Teknik Universitas Mulawarman
- Dukungan MHU dalam Penyelenggaraan Pertemuan Ilmiah Internasional (ISTFES) yang mengusung Tema Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca
- Bantuan Perangkat Energi Terbarukan (*Solar Cell*) untuk Menunjang Keikutsertaan Sekolah dalam Lomba *International Best Practice* (SEAMEO - Japan ESD 2023)
- Kegiatan Pengelolaan Sampah yang Mencakup 5 (Lima) Desa di Kecamatan Loa Kulu Kolaborasi Bersama PT ABP, PT MPP, dan MHU pada Juli-September 2023; dan
- Penanaman pohon dalam kegiatan Bulan Bhakti Gotong Royong Masyarakat (BBGRM) XX Tingkat Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2023.



Pelebagaan Komunitas Masyarakat dalam Menunjang Kemandirian PPM



Realisasi Anggaran

Rp594 Juta



911

Penerima Manfaat

- Kunjungan Kepala Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Kalimantan Timur serta Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kukar ke Miniranch Jayatama;
- Perhitungan Social Return on Investment (SROI) program PPM Unggulan;
- Penyediaan alat-alat pengolahan kakao untuk menunjang program budidaya kakao di Desa Lung Anai;
- Budidaya Ayam Kampung Unggul Balitbangtan (KUB) untuk Kelompok Tani Sri Warga RT 17 Sungai Pimping, Dusun Batu Hitam;
- Pelatihan/bimbingan teknis Pengelolaan Biji Kakao Tahap I di Desa Lung Anai; dan
- Pelantikan dan Rakerda Forum CSR Kalimantan Timur 2023.



Pembangunan Infrastruktur yang Menunjang PPM



Realisasi Anggaran

Rp5,26 Miliar



20.524

Penerima Manfaat

- Bantuan alat berat untuk perapihan lokasi pompa hidram di Desa Sungai Payang;
- Perbaikan badan jalan masuk menuju TPU RT 006 dan akses menuju SD 032 Tudungan, Desa Jembayan Tengah;
- Pengecatan sarana air bersih di Dusun II Lebaho Lais, Desa Jembayan Dalam;
- Program Peternakan Sapi Potong Miniranch Jayatama;
- Pembuatan mural tembok di WTP Lebaho Lais, Desa Jembayan Dalam;
- Bantuan pipa HDPE 3 inci untuk jalur pipa dari WTP E-West ke perumahan warga Dusun Sentuk, Dusun Suka Maju, dan Dusun Donomulyo, Desa Sungai Payang;
- Bantuan pembangunan Gedung Olahraga (GOR) Dusun V Batu Hitam, Desa Loa Duri Ulu;
- Pembangunan/pengembangan Taman Kota Raja Tenggarong;
- Dukungan MHU dalam kegiatan peresmian TMAB di Desa Lung Anai oleh Bupati Kutai Kartanegara;
- Dukungan MHU dalam kegiatan penurapan dan penguatan dinding di sekitar pompa hidram dan pintu air keluaran dari Kolam E-West Desa Sungai Payang, Kecamatan Loa Kulu;
- Dukungan MHU dalam pembangunan Pusat Budaya Sempekat Tonyooi Benuaq Kalimantan Timur;
- Perbaikan akses Jalan Desa Loh Sumber dan Desa Jembayan Kecamatan Loa Kulu;
- Perawatan dan pengelolaan sarana air bersih WTP Lebaho Lais, Desa Jembayan Dalam;
- Program Peternakan Sapi Potong Miniranch Jayatama Periode Semester 2 Tahun 2023;
- Perbaikan jalan akses menuju Kolam E-West dan pompa hidram sebagai akses kontrol dan perawatan sarana air bersih desa;
- Perawatan dan pengelolaan sarana air bersih WTP Lembonang Desa Jembayan Dalam;
- Persiapan acara peresmian dan kunjungan Bupati Kabupaten Kukar di WTP E-West dan kolaborasi program bersama Pemerintah Kabupaten Kukar di Desa Sungai Payang;
- Perbaikan Jembatan Kayu Sentuk Desa Sungai Payang, Kecamatan Loa Kulu;
- Bantuan sarana dan prasarana SMPN Terbuka 1 Loa Gagak, Desa Loa Kulu Kota;
- Bantuan pembangunan rumah kayu percontohan dengan konsep *wooden eco-friendly house* sebagai wujud percepatan program Revolusi Kayu 4.0 yang merupakan program PPM Unggulan MHU;
- Pembuatan papan nama Taman Pesona MHU Tenggarong;
- Bantuan pengurukan dan penataan lahan SMP Terbuka 9, Desa Jembayan Tengah;
- Bantuan pembuatan kanopi teras Masjid Al-Muhajirin, Dusun Donomulyo, Desa Sungai Payang;
- Bantuan penambahan fasilitas pendukung Rumah Produksi Cokelat Lung Anai; dan
- Perbaikan Jalan Poros I, Desa Jonggon Jaya, Kecamatan Loa Kulu.

MENCIPTAKAN JEJAK LINGKUNGAN BERKELANJUTAN

PENANGKARAN
RUSA







Kebijakan Lingkungan



Kaidah pertambangan yang baik (*good mining practice/ GMP*) merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kegiatan bisnis MMSGI. Perusahaan tidak hanya berkomitmen meminimalkan dampak negatif dengan mengelola, merehabilitasi, dan memantau lingkungan; tetapi juga dalam memaksimalkan dampak positif dengan memberikan manfaat bagi masyarakat dan komunitas. Oleh karena itu, komitmen Perusahaan terhadap lingkungan hidup melebihi standar yang dipersyaratkan dan tercermin dalam semua kegiatan pertambangan dan pascatambang perusahaan.

Manajemen lingkungan yang berkelanjutan tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tetapi juga mengharuskan respons proaktif terhadap perubahan standar internasional yang makin ketat dalam aspek lingkungan. MMSGI berkomitmen untuk mencapai kinerja terbaik secara berkelanjutan dan terintegrasi dalam seluruh tahapan kegiatan operasional dengan selalu berorientasi pada aspek lingkungan hidup. Pengelolaan lingkungan menjadi tanggung jawab Departemen Environmental & Mining Closure (EMC). Dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan lingkungan, Departemen EMC mengacu pada Kebijakan Kualitas Keselamatan, Lingkungan Hidup, dan

Kemasyarakatan (K3LHKK) yang disetujui oleh Presiden Direktur. Kebijakan ini berlaku bagi karyawan, manajemen, kontraktor, mitra kerja, serikat kerja, dan pihak-pihak lain yang beraktivitas di seluruh kegiatan operasional MMSGI. Dalam pengelolaan lingkungan, perusahaan memantau, melaporkan, dan berkonsultasi dengan pemangku kepentingan terkait tentang kinerja lingkungan dan isu-isu lingkungan.

Perusahaan juga memiliki Kebijakan Khusus Perlindungan Lingkungan yang mengacu pada berbagai peraturan seperti UU No. 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, UU No. 30 Tahun 2007 tentang Energi, Peraturan Menteri (Permen) Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) No. 26 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Kaidah Pertambangan yang Baik dan Pengawasan Pertambangan Mineral dan Batu Bara, Keputusan Menteri ESDM No. 1827 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Kaidah Teknik Pertambangan yang Baik, dan berbagai Permen Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) dan Peraturan Daerah Kalimantan Timur yang berkaitan.

Dalam Kebijakan Khusus Perlindungan Lingkungan, Perusahaan berkomitmen untuk meningkatkan kinerja lingkungan secara berkelanjutan melalui berbagai kegiatan atau program berikut:

Efisiensi Air dan Penurunan Beban Pencemar Air

- Menerapkan secara berkelanjutan program konservasi air dengan prinsip *Reduce, Reuse, Recycle* (3R);
- Melakukan pengurangan beban pencemaran air dengan memaksimalkan program-program pemanfaatan air limbah;
- Memaksimalkan pemanfaatan air hujan untuk mengurangi penggunaan air permukaan;
- Menjamin keberlanjutan ketersediaan dan pelestarian fungsi air;
- Menginisiasi kegiatan *improvement* untuk peningkatan kinerja efisiensi air dan penurunan beban pencemar air; dan
- Menerapkan prinsip-prinsip *Life Cycle Assessment* (LCA) yang telah dibuat sebagai upaya berkelanjutan (*sustainable improvement*) di bidang efisiensi air dan penurunan beban pencemar air.

Reduce, Reuse, Recycle (3R) Limbah Non-B3

- Melakukan pengelolaan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) dan non-B3 yang mengutamakan prinsip *Reduce, Reuse, Recycle* (3R);
- Mengurangi limbah padat non-B3 dari sumbernya dengan melakukan efisiensi pada setiap kegiatan kerja;
- Mengurangi penggunaan kemasan berbahan plastik dan penggunaan kertas dengan mengoptimalkan *e-file*;
- Melakukan daur ulang sampah organik melalui pengomposan dan pemanfaatan kembali sampah anorganik;
- Menginisiasi kegiatan *continuous improvement* untuk meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan kembali limbah non-B3; dan
- Menerapkan prinsip *Life Cycle Assessment* (LCA) untuk mengetahui dampak terbesar dari sistem produksi sehingga dapat mengupayakan pengurangan dan pemanfaatan limbah non-B3.

Efisiensi Energi

- Mematuhi peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku yang berkaitan dengan manajemen energi di MHU;
- Melakukan kegiatan efisiensi energi secara menyeluruh dan berkelanjutan bagi operasional MHU serta berkontribusi terhadap pemberdayaan masyarakat;
- Menetapkan dan meninjau keberlanjutan program konservasi energi dengan mengoptimalkan metode pendekatan dan/atau penggunaan peralatan yang hemat energi serta pemanfaatan sumber energi terbarukan (*renewable energy*);
- Memastikan ketersediaan informasi dan sumber daya yang diperlukan untuk pengelolaan energi;
- Mempertimbangkan efisiensi energi dalam perancangan (desain) kegiatan penambangan, penggunaan produk, peralatan, dan jasa yang berdampak signifikan terhadap energi;
- Mendukung pengadaan produk, peralatan, dan jasa yang dapat meningkatkan efisiensi energi;
- Melakukan evaluasi program dan/atau kegiatan efisiensi energi melalui program audit secara berkala;
- Menginisiasi kegiatan *continuous improvement* untuk peningkatan kinerja efisiensi energi; dan
- Menerapkan prinsip-prinsip *Life Cycle Perspective*, termasuk di dalamnya pendekatan LCA sebagai upaya berkelanjutan (*sustainable improvement*) di bidang efisiensi energi.

Perlindungan Keanekaragaman Hayati

- Melakukan program pemantauan dan evaluasi keanekaragaman hayati;
- Mengelola arboretum sebagai area pelestarian keanekaragaman hayati untuk tujuan penelitian dan pendidikan; dan
- Melakukan upaya perlindungan dan konservasi satwa yang dilindungi.

Sebagai bagian dari strategi perusahaan, MMSGI juga telah menetapkan Kebijakan Penilaian Daur Hidup (*life cycle assessment/LCA*). Perusahaan menerapkan LCA dengan ruang lingkup *Cradle-to-Gate* sesuai proses bisnis kegiatan pertambangan. Tujuan penilaian daur hidup adalah untuk mengidentifikasi tahap-tahap dalam daur hidup yang memiliki dampak signifikan sehingga dapat menjadi sumber informasi berbasis data dalam proses pengambilan keputusan.

Program LCA Perusahaan mencakup:

1. Menerapkan prinsip-prinsip LCA pada aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan;
2. Menyediakan sumber daya yang memadai dan kompeten untuk menunjang kegiatan penilaian daur hidup;
3. Melakukan penghitungan penilaian daur hidup untuk mengetahui secara rinci terhadap potensi dampak lingkungan dari daur hidup di sepanjang siklus hidupnya;
4. Mengidentifikasi dan melaksanakan peluang untuk meningkatkan kinerja lingkungan hidup yang dihasilkan dari produk di sepanjang titik daur hidupnya; dan
5. Melakukan peninjauan ulang dan perbaikan berkelanjutan terhadap kegiatan operasional perusahaan berdasarkan hasil penilaian daur hidup yang telah dilakukan.



Sistem Manajemen Lingkungan

Setiap kegiatan Perusahaan mengacu pada sistem manajemen lingkungan (SML) yang telah tersertifikasi ISO 14001:2015 Sistem Manajemen Lingkungan. Lebih dari itu, Perusahaan melakukan berbagai inisiatif efisiensi energi, penurunan emisi, pemanfaatan energi terbarukan, pengurangan dan pemanfaatan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), 3R (*Reduce, Reuse, and Recycle*) pada limbah non-B3, efisiensi air dan penurunan beban pencemaran air, efisiensi air, serta perlindungan keanekaragaman hayati.

Pelaksanaan SML di MMSGI dilakukan oleh Tim Environmental Management System yang dipimpin oleh Environmental Management System Coordinator dengan komposisi sebagai berikut:



Masing-masing anggota tim memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1. Kepala Teknik Tambang (KTT):
 - Memastikan kebijakan SML didistribusikan kepada seluruh karyawan dan dilaksanakan;
 - Memastikan seluruh Tim SML melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya; dan
 - Melakukan evaluasi kinerja SML.
2. Environment & Mine Closure Manager
 - Memastikan tersedianya sumber daya, baik berupa personel maupun anggaran, untuk mendukung proses pelaksanaan dan pemantauan SML; dan
 - Melaporkan kinerja SML dalam Rapat Tinjauan Manajemen.
3. Environmental Management System Coordinator
 - Mengembangkan SML; dan
 - Memastikan SML diterapkan dalam operasional pertambangan
4. Performance & Risk Management
 - Melakukan analisis risiko dan menyajikannya sebagai laporan kepada manajemen perusahaan; dan
 - Melakukan analisis kinerja semua departemen dan divisi dan menyajikannya sebagai laporan kepada manajemen perusahaan
5. System Management Assurance
 - Mengembangkan sistem kontrol operasional;
 - Mendistribusikan dan melakukan sosialisasi terhadap sistem kontrol operasional; dan
 - Mengoordinasi pelaksanaan audit
6. Administrator & Reporting
 - Melakukan kontrol dokumen; dan
 - Melakukan pelaporan lingkungan, baik internal maupun eksternal

Pada tahun 2023, Perusahaan melaksanakan audit internal terhadap penerapan SML untuk mengukur dan mengevaluasi serta memastikan adanya perbaikan yang bersifat berkelanjutan pada Sistem Manajemen Lingkungan dan Energi yang dilaksanakan oleh kontraktor. Sementara itu, dari sisi audit eksternal, Perusahaan telah berhasil mendapatkan sertifikasi ISO 14001:2015 yang mencakup seluruh (100%) operasi pertambangan batu bara perusahaan.



Praktik Pertambangan yang Baik

Dalam menjalankan kegiatan operasional, Perusahaan berkomitmen untuk menerapkan praktik pertambangan yang baik, atau *good mining practice* (GMP). Praktik pertambangan yang baik merujuk pada serangkaian prosedur, kebijakan, dan tindakan yang diterapkan dalam industri pertambangan untuk memastikan operasi yang bertanggung jawab, berkelanjutan, dan berdampak positif bagi lingkungan dan masyarakat sekitarnya. Komitmen Perusahaan—melalui MHU sebagai unit bisnis utama—dalam menerapkan GMP tidak sebatas pada pengelolaan dampak lingkungan semata, melainkan juga pada upaya rehabilitasi dan pemantauan lingkungan di sekitar wilayah operasional. Komitmen ini dibuktikan melalui raihan penghargaan sebagai berikut:





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

MMSGI berupaya untuk memprioritaskan efisiensi operasional dan berkomitmen untuk memastikan bahwa mitra bisnis mengadopsi praktik manajemen energi yang efektif di seluruh rantai nilai. Perusahaan berkomitmen untuk mengelola penggunaan energi melalui penerapan *energy management system* (EnMS) dengan target efisiensi energi sebesar 8% per tahun. Pengelolaan energi perusahaan menjadi tanggung jawab Tim Energy Efficiency yang dipimpin oleh Energy Efficiency Coordinator/Manager Energi dengan berpedoman pada kebijakan efisiensi energi. [3-3]

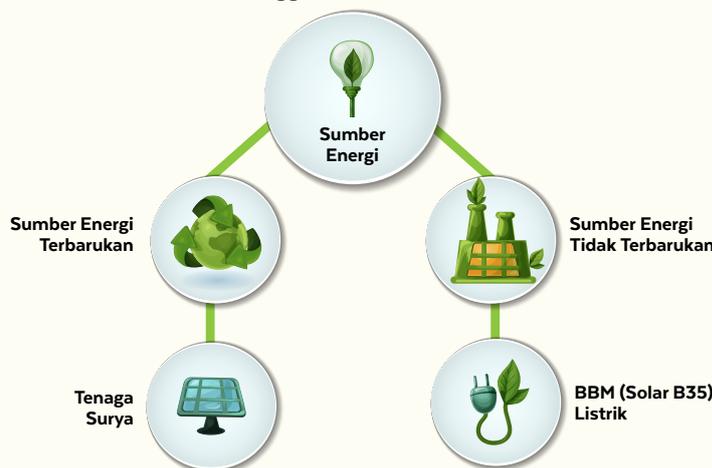
Sejalan dengan dukungan terhadap target bauran energi pemerintah, Perusahaan menawarkan solusi inovatif berupa pengembangan proyek ekosistem energi hijau melalui MMS Solution. Program yang telah berjalan, antara lain, proses pembangunan pembangkit listrik tenaga surya, baik berupa panel surya standar maupun apung, serta *smelter nickel matte* sebagai bahan baku utama baterai. [3-3]

Pada tahun 2023, Perusahaan berhasil mendapatkan sertifikasi ISO 50001:2018 Sistem Manajemen Energi.



Konsumsi Energi

Meskipun masih bergantung pada penggunaan energi yang mayoritas bersumber pada sumber energi tidak terbarukan, Perusahaan telah memanfaatkan BBM yang berasal dari Biodiesel B35. Selain itu, Perusahaan memanfaatkan sumber energi terbarukan dari tenaga surya. Pada tahun 2023, terdapat penurunan pada intensitas penggunaan tenaga surya. Hal ini disebabkan oleh adanya permasalahan teknis sehingga pengoperasian panel surya tidak dapat berjalan secara optimal. Saat ini, isu teknis yang terjadi sedang diselesaikan oleh konsultan teknis terkait. Di sisi lain, penggunaan listrik PLN teridentifikasi meningkat cukup signifikan dibandingkan tahun 2022. Hal ini dikarenakan Loa Kulu Coal Terminal (LKCT) telah beroperasi penuh di tahun 2023 sehingga konsumsi listrik bertambah.



Sumber	Satuan	2023	2022	2021
Energi Terbarukan				
Tenaga Surya	kWh	189.610,72	436.686,68	4.055,00
Total Konsumsi Energi Terbarukan	GJ	682,60	1.572,07	14,60
Energi Tidak Terbarukan				
BBM (Biosolar B35)	Liter	183.646.710,08	182.523.147,10	168.242.646,29
	GJ	6.299.514,99	6.261.867,79	5.771.675,36
Listrik dari PLN	kWh	2.944.368,60	1.494.706,09	1.854.909,00
	GJ	10.599,73	5.380,94	6.677,67
Total Konsumsi Energi Tidak Terbarukan	GJ	6.310.114,72	6.267.248,73	5.778.353,04
Total Konsumsi Energi	GJ	6.310.797,32	6.268.820,80	5.778.367,64

Catatan:

- Data konsumsi energi didapatkan dari anak perusahaan (MHU).
- Tenaga surya yang beroperasi di wilayah operasi MHU, yaitu dari kontraktor dan PLTS milik MHU.
- Faktor konversi yang digunakan untuk menghitung konsumsi energi:
 - Energi matahari: dihitung berdasarkan daya peralatan listrik yang menggunakan *solar cell* (kW) dikalikan dengan lama menyala (jam) kemudian dikonversi menjadi GJ.
 - Listrik PLN: dihitung berdasarkan tagihan dari PLN (kWh); data kWh dikonversi menjadi GJ. 1 kWh = 0,0036 GJ
 - BBM:
 - 1 liter BBM = 0,0343 GJ

Intensitas Energi ^[302-3]

Perusahaan secara aktif mengurangi intensitas energi dan meningkatkan efisiensi operasional. Perusahaan menghitung intensitas energi dari total produksi batu bara dan volume lapisan penutup yang dipindahkan (*overburden removal*). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa peningkatan intensitas energi pada tahun 2023 disebabkan oleh penurunan produksi batubara akibat adanya *overburden* yang lebih tinggi.

Deskripsi	Satuan	2023	2022	2021
Total Konsumsi Energi	GJ	6.310.114,72	6.267.248,73	5.778.353,04
Total Produksi Batu Bara	Ton	10.849.999	14.263.765	16.864.865
Total Produksi <i>Overburden</i>	Ton	370.674.019	411.339.907	340.836.300
Intensitas Energi (Batu bara)	GJ/Ton	0,5816	0,4394	0,3426
Intensitas Energi (<i>Overburden</i>)	GJ/Ton	0,0170	0,0152	0,0170
Intensitas Energi (Batu Bara dan <i>Overburden</i>)	GJ/Ton	0,0165	0,0147	0,0162

Catatan:

- Menggunakan data dari anak perusahaan (MHU).
- Terdapat penyajian kembali intensitas energi tahun 2021 dan 2022 karena adanya perbedaan pencatatan.



Target Pengurangan Konsumsi Energi

Perusahaan telah menetapkan target penurunan intensitas energi sebesar 0,8% per tahun dengan menggunakan tahun 2021 sebagai tahun *baseline*.

Target	Tahun Baseline	Tahun Target	Nilai Baseline (GJ/Ton)	Aktual 2023 (GJ/Ton)	% Peningkatan (Penurunan)	KPI pada Tahun Target (GJ/Ton)
Intensitas Energi	2021	2030	0,0162	0,0165	2%	0,0160

Upaya Efisiensi Energi

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.

Berikut upaya efisiensi energi yang dilakukan oleh perusahaan:

- **Penggunaan Panel Surya sebagai Sumber Energi Listrik**

Program konservasi energi dengan menggunakan panel surya sebagai sumber energi pengganti BBM untuk sistem peralatan pemantauan stabilitas lereng, alat *sparing system*, penerangan di jalan angkut, 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 angkut, kantor, tambang, serta fasilitas lainnya.

- **Penurunan Konsumsi BBM Unit Pengangkut *Overburden 777D/E***

Program konservasi energi dilakukan pada unit HD 785 yang sudah terpasang *vehicle health monitoring system* (VHMS) pada tahun 2021. Dengan fitur tersebut, parameter penggunaan BBM atau energi bisa dipantau secara daring. 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 daring dan langsung.

- **Peningkatan Efisiensi Kerja pada Unit Pengeruk Kecil**

Program penurunan konsumsi BBM pada unit pengeruk kecil (*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 pengeruk kecil.

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

Manajemen Risiko GRK

Perubahan iklim menjadi salah satu masalah lingkungan yang paling mendesak saat ini. Perusahaan menyadari bahwa kegiatan operasionalnya turut berkontribusi terhadap emisi yang dapat menimbulkan dampak negatif, khususnya pada kerusakan lapisan ozon. Oleh karena itu, Perusahaan terus mengeksplorasi peluang untuk mengurangi dan *offset* emisi GRK, sekaligus mendukung transisi ke sumber energi terbarukan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan rasio penggunaan energi yang lebih ramah lingkungan dan terbarukan serta berkontribusi pada perdagangan karbon kredit untuk *offset* emisi dari kegiatan operasional Perusahaan. Upaya lainnya yaitu Perusahaan melakukan kerja sama dengan PT PLN (Persero) Tbk melalui sertifikasi penggunaan energi terbarukan (*renewable energy certificate/REC*) pada konsumsi listrik di area pertambangan. [3-3]



Strategi Iklim

Dalam menghadapi tantangan global terkait perubahan iklim dan mendukung program *Net Zero Emission* Indonesia tahun 2060, Perusahaan telah merumuskan strategi iklim yang sejalan dengan evaluasi risiko iklim internal perusahaan. Strategi ini mencakup beberapa langkah penting sebagai berikut:





Cakupan Pelaporan GRK

Perusahaan telah mengukur emisi gas rumah kaca (CO, SO₂, NO₂) 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) atau dari unit bisnis Perusahaan yang termasuk dalam batasan laporan ini. Emisi Cakupan 2 merupakan emisi GRK tidak langsung dari pemakaian energi yang dibeli dari luar unit bisnis Perusahaan (misalnya pembelian listrik dari PLN) yang termasuk dalam batasan laporan ini. Hingga periode pelaporan, Perusahaan belum menghitung emisi Cakupan 3 dan emisi dari zat perusak ozon (*ozone depleting substance/ODS*). Namun, Perusahaan 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:

Cakupan	Aktivitas	Satuan	2023	2022	2021
Cakupan 1	Pertambangan	Ton CO ₂ eq	466.743,48	513.948,68	463.360,44
Cakupan 2	Pelabuhan dan Kantor	Ton CO ₂ eq	2.184,72	1.109,07	1.376,34
Total Emisi		Ton CO₂ eq	468.928,20	515.057,75	464.736,78

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

Pada tahun 2023, emisi Cakupan 2 meningkat sebesar 1.075,65 ton CO₂ eq seiring dengan operasional penuh pelabuhan baru, Loa Kulu Coal Terminal (LKCT). Perusahaan menghitung emisi menggunakan pendekatan operasional yang mengacu pada IPCC *Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories* (2006). 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 Rencana Aksi Daerah Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca (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.

Intensitas Emisi GRK ^[305-4]

Pada tahun 2023, Perusahaan melakukan carbon offset dengan melakukan retirement kredit karbon sebesar 1.250 ton CO₂ eq. 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:

Deskripsi	Satuan	2023	2022	2021
Total Emisi Cakupan 1 dan Cakupan 2	Ton CO ₂ eq	468.928,20	515.057,75	464.736,78
Reklamasi (Serapan Karbon CO ₂)	Ton CO ₂ eq	267.183,00	181.706,67	180.601,03
Kredit Karbon	Ton CO ₂ eq	1.250,00	-	-
Total Emisi	Ton CO ₂ eq	200.495,20	333.351,08	284.135,75
Total Produksi Batu Bara	Ton	10.849.999	14.263.765	16.864.865
Total Produksi <i>Overburden</i>	Ton	370.674.019	411.339.907	340.836.300
Intensitas Emisi (Batu Bara)	Ton CO ₂ eq/Ton	0,018479	0,023370	0,016848
Intensitas Emisi (<i>Overburden</i>)	Ton CO ₂ eq/Ton	0,000541	0,000810	0,000834
Intensitas Emisi (Batu Bara dan <i>Overburden</i>)	Ton CO ₂ eq/Ton	0,000526	0,000783	0,000794

Target Penurunan GRK

Perusahaan telah menetapkan target penurunan emisi Cakupan 1 dan Cakupan 2 pada tahun 2030 dengan menggunakan tahun *baseline* 2021. Progres pencapaian target pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Target	2021 Baseline (Ton CO ₂ eq)	2030		2023		Indikator
		Target (Ton CO ₂ eq)	% Target Penurunan dari Tahun <i>Baseline</i>	Aktual (Ton CO ₂ eq)	% Penurunan/ Peningkatan dari Tahun <i>Baseline</i>	
Cakupan 1	463.360,44	426.291,60	8,00%	466.743,48	↑ 1,00%	■
Cakupan 2	1.376,34	1.266,23	8,00%	2.184,72	↑ 59,00%	■
Intensitas emisi Cakupan 1	0,0012954	0,0012014	8,00%	0,0012234	↓ 6,00%	■
Intensitas emisi Cakupan 2	0,0000038	0,0000036	7,69%	0,0000057	↑ 49,00%	■

Keterangan: ■ target tercapai ■ target tidak tercapai

Program Penurunan GRK

Dalam upaya mendukung komitmen Indonesia untuk menurunkan emisi karbon sesuai dengan target *nationally determined contributions* (NDC), yakni *net zero emission* (NZE) pada 2060, MMSGI turut berpartisipasi dalam perdagangan perdana Bursa Karbon Indonesia atau IDX Carbon pada 23 September 2023. Dalam perdagangan tersebut, MMSGI membeli 1.250 ton CO₂ eq dari proyek pembangkit listrik tenaga panas bumi (*geothermal*) milik PT Pertamina Geothermal Energy Tbk. Selain itu, MMSGI juga melakukan kegiatan reklamasi yang berhasil menurunkan emisi sebesar 267.183 ton CO₂ eq pada tahun pelaporan.

Berikut adalah kegiatan penurunan emisi yang dilakukan perusahaan:

Uraian Kegiatan	Satuan	2023	2022	2021
Revegetasi, Reklamasi, dan Rehabilitasi Daerah Aliran Sungai (DAS)	Ton CO ₂ eq	267.183	267.132	180.601
Pengurangan Konsumsi Energi	Ton CO ₂ eq	5.419	779	955
Total Pengurangan Emisi	Ton CO₂ eq	272.602	267.911	181.556

Pada tahun 2023, inisiatif efisiensi energi melalui optimasi metode pengisian bahan bakar (*refueling*), pemanfaatan program *Daily Consumption Monitoring* (DCM) pada *hauler 777D/E*, dan pemanfaatan oli bekas berhasil mengurangi konsumsi energi secara signifikan, sehingga berdampak pada peningkatan penurunan emisi. Dalam melakukan evaluasi kualitas udara, Perusahaan melakukan pengukuran emisi mengacu pada Peraturan Menteri LHK No. 11 Tahun 2021 tentang Baku Mutu Emisi Mesin dengan Pembakaran Dalam secara manual menggunakan laboratorium penguji. Perhitungan emisi non-GRK mencakup emisi yang bersumber dari genset. Dari hasil pengukuran emisi SO_x tercatat sebesar 0,0075 ton yang bersumber dari genset. Penurunan yang signifikan dari 0,23 ton di 2022 merupakan hasil dari berkurangnya penggunaan genset, penurunan produksi batu bara, dan meningkatkan konsumsi listrik PLN untuk fasilitas pendukung. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Perusahaan mematuhi batas emisi dan standar kualitas udara yang berlaku.



Program Emisi Non-GRK

Polusi udara yang timbul dari kegiatan produksi dan fasilitas pendukung merupakan salah satu tantangan lingkungan serius yang dihadapi perusahaan pertambangan. Dalam menghadapi tantangan ini, Perusahaan berkomitmen untuk mengurangi emisi non-GRK yang dihasilkan oleh operasi perusahaan dengan melakukan evaluasi terhadap manajemen kualitas udara. Selain itu, Perusahaan juga memastikan kepatuhan terhadap baku mutu dan standar kualitas udara yang berlaku di Indonesia. Pemantauan rutin dilakukan terhadap debu (*Total Suspended Particle*) dengan baku mutu 230 $\mu\text{g}/\text{m}^3$, serta kebisingan di area industri dan pemukiman dengan batas masing-masing 70 desibel (dB) dan 55 dB.

Perusahaan mengimplementasikan berbagai program pengelolaan lingkungan, termasuk penyiraman jalan untuk mengurangi debu yang beterbangan, penanaman pohon di tepi jalan untuk menyerap polutan dan mengurangi kebisingan, serta pengaturan kecepatan kendaraan operasional untuk meminimalkan emisi dan kebisingan. Langkah-langkah ini tidak hanya membantu dalam memenuhi standar kualitas udara yang ditetapkan, tetapi juga menunjukkan komitmen perusahaan terhadap lingkungan dan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Hasil pemantauan menunjukkan bahwa tingkat debu dan kebisingan yang dihasilkan tidak melebihi baku mutu yang ditetapkan dengan rincian sebagai berikut:

No	Parameter	Satuan	Baku Mutu	2023			
				Q1	Q2	Q3	Q4
1	Debu/ TSP	$\mu\text{g}/\text{m}^3$	230	126,27	114,17	138,79	129,82
2	Kebisingan Industri	db	70	45,51	42,93	47,10	44,67
3	Kebisingan Pemukiman	db	55	45,20	44,68	42,68	43,18

No	Parameter	Satuan	Baku Mutu	2022			
				Q1	Q2	Q3	Q4
1	Debu/ TSP	$\mu\text{g}/\text{m}^3$	230	114,77	105,24	123,89	109,26
2	Kebisingan Industri	db	70	43,93	41,07	43,56	45,19
3	Kebisingan Pemukiman	db	55	41,22	41,98	42,34	46,64

No	Parameter	Satuan	Baku Mutu	2021			
				Q1	Q2	Q3	Q4
1	Debu/ TSP	$\mu\text{g}/\text{m}^3$	230	138,49	116,56	121,16	113,19
2	Kebisingan Industri	db	70	48,01	49,13	46,52	18,82
3	Kebisingan Pemukiman	db	55	42,23	46,62	43,86	46,01



Manajemen Air

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



Perusahaan menyadari potensi dampak risiko air terhadap operasi dan keberlanjutan bisnisnya. Risiko air atau *water risk* adalah kemungkinan suatu entitas mengalami tantangan operasional maupun bisnis 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 (IPAL).

Pengelolaan air di Perusahaan menjadi tanggung jawab Tim Efisiensi Air dan BPA yang dipimpin oleh Water Efficiency Coordinator dengan komposisi sebagai berikut:





Tugas dan tanggung jawab Tim Efisiensi Air dan BPA adalah sebagai berikut:

1. Kepala Teknik Tambang (KTT):
 - a. Memastikan kebijakan efisiensi air didistribusikan dan dilaksanakan seluruh karyawan;
 - b. Memastikan seluruh Pelaksana Efisiensi Air melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya; dan
 - c. Mengevaluasi kinerja Pelaksana Efisiensi Air.
2. Environment & Mine Closure Manager
 - a. Meninjau setiap adanya kegiatan yang berhubungan dengan efisiensi air;
 - b. Memastikan Water Efficiency Coordinator membuat program kerja;
 - c. Memantau pelaksanaan program kerja efisiensi air;
 - d. Memastikan seluruh rangkaian pengembangan efisiensi air telah dilakukan sesuai perencanaan yang telah ditetapkan; dan
 - e. Menentukan prioritas area perbaikan berdasarkan hasil kajian efisiensi air.
3. Water Efficiency Coordinator
 - a. Menetapkan kerangka pelaksanaan efisiensi air;
 - b. Membuat perencanaan terkait pelaksanaan dan pemenuhan efisiensi air yang meliputi definisi tujuan dan ruang lingkup, analisis inventori, penilaian dampak, dan interpretasi;
 - c. Memantau pelaksanaan program efisiensi air;
 - d. Mengevaluasi dan menyusun tindakan perbaikan terkait program efisiensi air; dan
 - e. Berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait, baik dari internal maupun eksternal perusahaan, terkait pelaksanaan efisiensi air.
4. Water Pollution Control Management Specialist
 - a. Memastikan penerapan program kerja pelaksanaan efisiensi air berjalan dengan efektif dan efisien;
 - b. Melakukan koordinasi dengan departemen-departemen terkait;
 - c. Melakukan evaluasi dan menetapkan tindakan perbaikan yang dibutuhkan; dan
 - d. Membuat inovasi-inovasi dalam untuk meningkatkan efisiensi air.
5. Water Control Operator
 - a. Mengumpulkan dan memvalidasi data yang akan digunakan dalam kajian dampak efisiensi air;
 - b. Bekerja sama dengan pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan pengelolaan air limbah; dan
 - c. Melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi pengelolaan air limbah
6. Mine Dewatering Specialist
 - a. Menyusun rencana penyaliran air tambang sesuai dengan *stage plan* penambangan;
 - b. Memastikan penyaliran air tambang dikelola dengan baik dan benar; dan
 - c. Melakukan evaluasi terkait kegiatan penyaliran air tambang dan membuat tindakan perbaikan yang diperlukan.

Tim Efisiensi dan BPA juga bertanggung jawab dalam melaksanakan program konservasi air dan menurunkan beban pencemar air sesuai dengan yang tertuang dalam kebijakan efisiensi air dan penurunan beban pencemar air. Melalui kebijakan ini, Perusahaan menerapkan program-program sebagai berikut:

- menerapkan secara berkelanjutan program konservasi air dengan prinsip 3R (*Reduce, Reuse, Recycle*);
- melakukan pengurangan beban pencemaran air dengan memaksimalkan program-program pemanfaatan air limbah;
- memaksimalkan pemanfaatan air hujan untuk mengurangi penggunaan air permukaan;
- menjamin keberlanjutan ketersediaan dan pelestarian fungsi air;
- menginisiasi kegiatan perbaikan untuk meningkatkan kinerja efisiensi air dan menurunkan beban pencemar air; dan
- menerapkan prinsip-prinsip *life cycle assessment* (LCA) yang telah dibuat sebagai upaya berkelanjutan (*sustainable improvement*) di bidang efisiensi air dan penurunan beban pencemar air.

Kebijakan efisiensi air telah disosialisasikan kepada semua pihak terkait, termasuk karyawan, mitra kerja, pelanggan, pemasok, pengunjung, dan pemangku kepentingan lainnya, dengan tujuan memastikan bahwa penerapannya mencapai tingkat optimal. Selain itu, Perusahaan secara rutin memantau dan mengevaluasi pencapaian kinerja efisiensi air serta penurunan beban pencemar air sebagai bagian dari komitmen lingkungan dan keberlanjutan.

Konsumsi Air

Perusahaan menggunakan sumber air untuk kegiatan operasional yang bersumber dari air permukaan dan pihak ketiga. Air permukaan digunakan untuk penyiraman jalan *hauling*, sedangkan air yang diperoleh dari pihak ketiga digunakan untuk memenuhi kebutuhan domestik di wilayah operasional Perusahaan. 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]

Perusahaan secara rutin memantau dan mengukur penggunaan air. Selain itu, Perusahaan juga secara rutin melaporkan penggunaan air permukaan yang berasal dari air sungai kepada Balai Wilayah Sungai Kalimantan Direktorat Jenderal Sumber Daya Air. Konsumsi air dihitung menggunakan *flow meter* dan ritase truk air (kapasitas tank x jumlah rit).

Sumber Air	Satuan	2023*	2022	2021
Air Permukaan	m ³	48.424,72	502.489,40	454.188,48
Air dari Pihak Ketiga	m ³	-	-	-
Total Pengambilan Air	m³	48.424,72	502.489,40	454.188,48
Total Konsumsi Air	m³	48.424,72	502.489,40	454.188,48

Catatan:

* Pada tahun 2023 terdapat perubahan pada peraturan KLHK dan izin lokasi pemanfaatan air sehingga ada penurunan penggunaan air cukup signifikan.

Intensitas Air

Untuk mengukur efisiensi air, Perusahaan menggunakan metrik intensitas air yang dihitung dengan membagi total konsumsi air dengan produksi dalam ton. Tren intensitas air Perusahaan mengalami penurunan sebesar 89% pada tahun 2023 dengan perhitungan sebagai berikut:

Deskripsi	Satuan	2023	2022	2021
Intensitas Air	m ³ / Ton Produksi	0,000127	0,001187	0,001280

Inisiatif Efisiensi Air

Dalam mengurangi penggunaan air bersih, Perusahaan menggunakan sumber air alternatif, yaitu air hujan. Perusahaan memiliki daerah tangkapan air hujan dan menetapkan target sebesar 50% pemanfaatan air hujan dari kebutuhan air sebagai pendukung kegiatan di area penambangan. Pada 2023, pemanfaatan air hujan mencapai 151.280,30 m³.



Manajemen Efluen

[303-2, 303-4]

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. Perusahaan mencatat pelepasan air dari sumber domestik dan pelepasan air dari kolam pengendapan (*settling pond*). Air yang digunakan untuk penyiraman jalan akan meresap ke dalam tanah sehingga tidak menghasilkan limbah air. [3-3]

Perusahaan menerapkan langkah perbaikan jika terdapat insiden seperti kualitas air limbah tambang tidak memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah dan pengelolaan menggunakan *settling pond*. Berikut adalah langkah-langkah penanganan yang dilakukan:

- Menutup pintu air;
- Menambahkan pH *adjuster* apabila ditemui pH air lebih asam daripada baku mutu (<6); dan
- Menambahkan koagulan apabila ditemui kadar *total suspended solid* (TSS) lebih besar daripada baku mutu (300 mg/l).



Pembuangan Air Limbah

Perusahaan memantau kualitas air limbah yang dibuang agar sesuai baku mutu yang ditetapkan pemerintah. Air limbah adalah air yang dikeluarkan dari titik penataan *settling pond*. Parameter kualitas air limbah pada *settling pond* mengacu pada Peraturan Daerah Kalimantan Timur No. 02 Tahun 2011, yang mencakup keasaman air (pH), *Total Suspended Solids* (TSS), kadar besi (Fe), dan kadar mangan (Mn). Sementara itu, parameter kualitas air limbah pada IPAL mengikuti Peraturan Menteri LHK No. 68 Tahun 2016, yang meliputi pH, TSS, amonia, BOD, COD, *Total Coliform*, serta minyak dan lemak. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, kualitas air limbah pada tahun 2023 telah memenuhi baku mutu yang telah ditetapkan.

Tabel Volume Air Limbah yang Dibuang ke Lingkungan Berdasarkan Tujuan

Tujuan	Satuan	2023	2022	2021
Air Permukaan	m ³	4.551,92	7.392,45	6.508,41

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

Tujuan	Satuan	2023	2022	2021
Sungai Jembayan	m ³	562,42	1.872,97	1.534,56
Sungai Loa Haur	m ³	1.808,08	485,52	4.139,98
Sungai Mahakam	m ³	67,79	1.173,07	115,27
Sungai Bakungan	m ³	25,70	256,37	174,23
Sungai Jitan	m ³	2.087,93	3.604,52	544,37
Total	m³	4.551,92	7.392,45	6.508,41

Pada tahun 2023, terjadi penurunan signifikan dalam volume air limbah yang dibuang. Penurunan ini disebabkan oleh penutupan beberapa IPAL seiring selesainya produksi. Penutupan IPAL tersebut telah mendapatkan persetujuan Dinas Lingkungan Hidup Kaltim.

Target Penurunan Pelepasan Efluen

Perusahaan telah menetapkan target penurunan pelepasan efluen dengan menggunakan tahun *baseline* 2021.

Target	Tahun Baseline	Tahun Target	Nilai Baseline (m ³)	Aktual 2023 (m ³)	% Peningkatan (Penurunan)	KPI pada Tahun Target (m ³)	Indikator
Pelepasan efluen	2021	2030	6.508,41	4.551,92	-30%	5.857,56	■

Keterangan: ■ target tercapai

Inisiatif Pemanfaatan Efluen

Untuk mengurangi jumlah air limbah yang dibuang ke badan air permukaan, Perusahaan juga menggunakan kembali air limbah dari kegiatan pencucian unit (*washpad*) dan air limbah yang telah diolah untuk kegiatan penyiraman jalan tambang dalam rangka penanggulangan debu. Air yang digunakan untuk penyiraman jalan akan meresap ke dalam tanah sehingga tidak menghasilkan limbah air.

Deskripsi	Satuan	2023	2022	2021
Penggunaan kembali	m ³	148.974,84	3.321,50	1.934,76





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

Perusahaan berkomitmen mendukung pencapaian pengurangan limbah bahan beracun dan berbahaya (B3) dan limbah Non B3 secara berkelanjutan serta melakukan pemanfaatan kembali limbah B3 di atas 50% (lima puluh persen) dan pemanfaatan kembali limbah Non B3 di atas 45% dengan mengutamakan penataan terhadap peraturan yang berlaku dan penerapan *Reduce, Reuse, Recycle* (3R) limbah B3. Perusahaan terus mendorong peningkatan 3R limbah B3 melalui program-program sebagai berikut:

- melakukan pengelolaan limbah B3 dengan mengutamakan prinsip *Reduce, Reuse, Recycle* (3R);
- melakukan pemanfaatan limbah B3 secara optimal;
- melakukan pemulihan lingkungan apabila terjadi kontaminasi B3;
- menginisiasi kegiatan perbaikan secara berkesinambungan untuk meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan kembali limbah B3; dan
- menerapkan prinsip *life cycle assessment* untuk mengetahui dampak terbesar dari sistem produksi sehingga dapat mengupayakan pengurangan dan pemanfaatan limbah B3.

Untuk memastikan penerapan yang optimal, kebijakan ini telah disosialisasikan kepada seluruh karyawan, mitra kerja, pelanggan, pemasok, pengunjung, dan para pemangku kepentingan lainnya. Perusahaan juga melakukan pemantauan dan evaluasi rutin terhadap pencapaian kinerja 3R limbah B3.

Limbah yang Dihasilkan

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan menghasilkan berbagai jenis limbah, baik limbah kategori berbahaya dan beracun (B3) maupun limbah non-B3. Sebagian besar limbah B3 bersumber dari bengkel yang digunakan untuk pemeliharaan alat berat dalam operasional penambangan. Sementara itu, limbah non-B3 berasal dari bengkel, kantor, dan aktivitas domestik. Limbah non-B3 selalu dijaga agar dapat dimanfaatkan kembali dengan maksimal, salah satunya untuk membuat kompos.

Sebaliknya, limbah benar-benar tidak dapat dimanfaatkan kembali akan dilepaskan ke lingkungan dengan proses pengolahan yang memadai. Pengelolaan limbah B3 dilakukan melalui kerja sama dengan pihak ketiga. Pihak ketiga akan mengumpulkan limbah B3 dari tempat penyimpanan sementara (TPS) limbah B3 di MHU dan memisahkannya sesuai dengan karakteristik limbah. Kemudian, pihak ketiga tersebut akan mengirimkan limbah B3 ke pengelola, pemanfaat, atau penimbun limbah B3 lanjutan yang memiliki izin dari KLHK. Pihak ketiga pengelola limbah B3 yang ditunjuk oleh Perusahaan akan melakukan pengelolaan limbah sesuai dengan SOP perusahaan.

Dalam memilih pihak ketiga pengelola limbah B3, Perusahaan menetapkan kriteria sebagai berikut:

- Memiliki persetujuan lingkungan dari instansi pemerintah terkait;
- Memiliki rekomendasi pengangkutan dari Kementerian Perhubungan yang masih berlaku dan menggunakan kendaraan sesuai yang terdaftar di Kementerian Perhubungan;
- Memiliki kontrak kerja sama dengan pengelola limbah B3 lanjutan yang masih berlaku;
- Menggunakan manifes elektronik (Festronik);
- Tidak terlibat dalam pencemaran lingkungan; dan
- Berkomitmen untuk patuh terhadap prosedur Perusahaan dalam hal keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan (K3LH).

Sejak 2022, Perusahaan telah 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.

Deskripsi	Sumber	Metode Pengolahan	Satuan	2023	2022	2021
Limbah B3						
Oli bekas*	Bengkel	Diangkut oleh pihak ketiga	Ton	1.545,48	1.702,77	1.134,03
Oli bekas**	On Site Emulsion Plant (OSEP)	Dimanfaatkan kembali	Ton	1.309,73	611,23	-
Filter bekas	Bengkel	Diangkut oleh pihak ketiga	Ton	200,89	138,65	128,47
Majun bekas	Bengkel		Ton	76,30	50,99	25,28
Hose bekas	Bengkel		Ton	16,60	18,38	9,21
Aki/baterai bekas	Bengkel		Ton	49,88	32,27	24,98
Limbah terkontaminasi	Bengkel		Ton	100,93	69,24	42,42
Gemuk lumas (grease) bekas	Bengkel		Ton	35,45	32,25	17,27
Solar bekas	Bengkel		Ton	-	-	1,08
Wadah material B3	Bengkel		Ton	0,54	-	-
Total Limbah B3			Ton	3.335,79	2.655,76	1.382,74
Limbah Non-B3						
Sampah Organik	Perkantoran	Kompos	Ton	0,29	4,63	2,52
Kertas	Perkantoran	Dimanfaatkan kembali	Ton	0,69	0,12	0,19
Ban***	Bengkel	Dimanfaatkan kembali	Ton	138,66	153,17	132,10
Baja***	Bengkel	Dimanfaatkan kembali	Ton	0,13	17,39	14,75
Sisa sampah yang tidak termanfaatkan	Domestik	Dibuang	Ton	23,80	29,57	31,85
Total Limbah Non-B3			Ton	163,56	204,88	181,41
Total Limbah			Ton	3.499,35	2.860,64	1.564,15

Catatan:

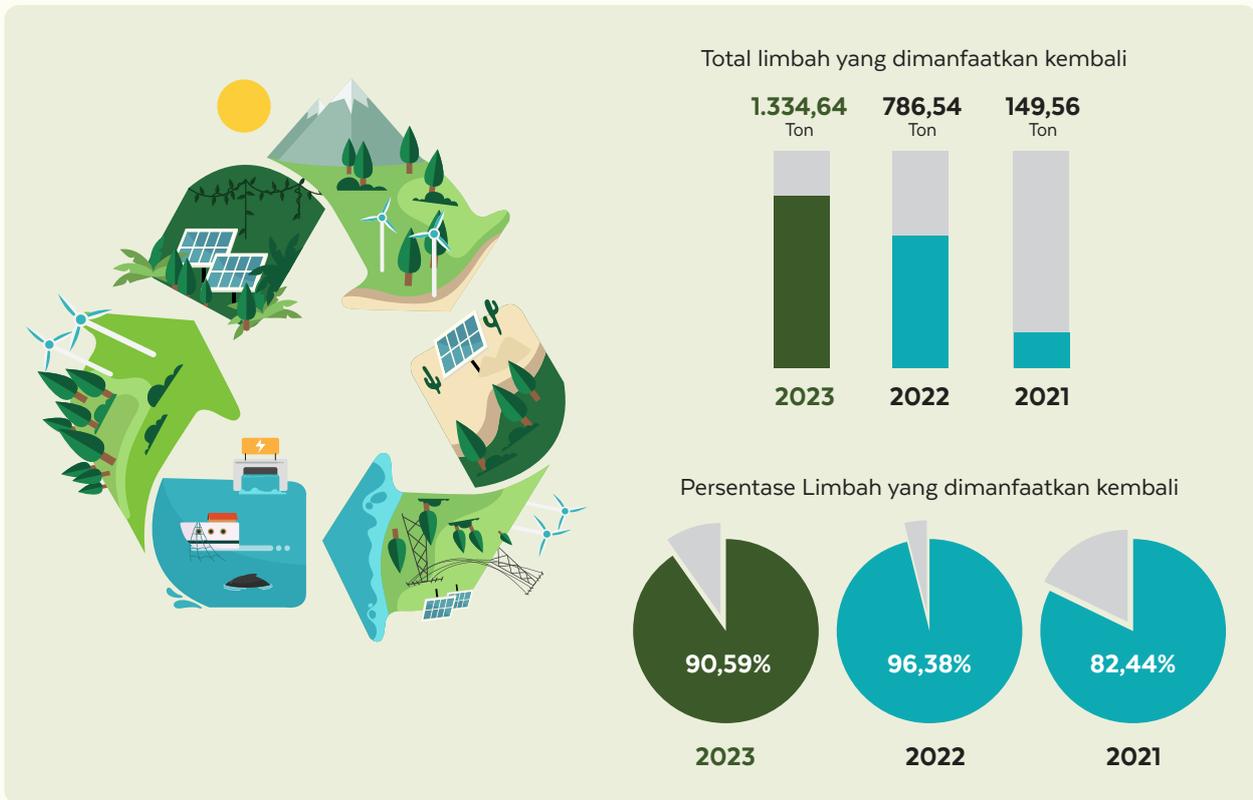
*) Terdapat perubahan peraturan, yaitu batas usia penggunaan oli meningkat 10-15% tergantung dengan jenisnya. Perubahan ini menyebabkan frekuensi penggantian oli menjadi lebih sedikit sehingga angka pengangkutan limbah oli menurun.

**) MHU menerima izin pengolahan limbah oli menjadi bahan pembuat ANFO pada tengah tahun 2022 sehingga pemanfaatan oli bekas secara penuh baru dapat dilakukan pada 2023. Dengan demikian, nilai pemanfaatan kembali oli bekas meningkat hingga dua kali lipat.

***) Program 3R yang berjalan pada tahun-tahun sebelumnya telah mengurangi jumlah limbah non-B3 seperti ban dan baja pada tahun 2023.



Limbah yang dimanfaatkan kembali:



Penanganan Tumpahan Limbah

Meskipun bukan di sektor pertambangan minyak yang seringkali mengalami insiden tumpahan minyak, Perusahaan memiliki pedoman efektif dalam menangani tumpahan limbah B3 cair. Pedoman ini tidak hanya memantau kebocoran atau tumpahan dari limbah B3 dan material B3, tetapi juga mengatasi potensi bahaya bagi manusia, hewan, dan lingkungan. Berikut adalah mekanisme yang digunakan dalam menangani tumpahan limbah B3 cair:



Selama periode pelaporan, tidak ada insiden tumpahan limbah cair yang tercatat dalam aktivitas Perusahaan. Lebih lanjut, tidak terdapat denda atau sanksi non-moneter terkait kepatuhan terhadap peraturan tentang lingkungan hidup.

[3-3, 307-1]

Program Keanekaragaman Hayati

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

Perusahaan berkomitmen untuk melakukan perlindungan keanekaragaman hayati melalui program-program berikut:

- Melakukan program pemantauan dan evaluasi keanekaragaman hayati;
- Mengelola arboretum sebagai areal pelestarian keanekaragaman hayati untuk tujuan penelitian dan pendidikan; serta
- Melakukan upaya perlindungan dan konservasi satwa yang dilindungi.



Komitmen ini tertuang dalam kebijakan perlindungan keanekaragaman hayati yang disampaikan kepada seluruh karyawan, mitra kerja, pelanggan, pemasok, dan para pemangku kepentingan perusahaan lainnya.

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 ada temuan flora atau fauna yang dilindungi, maka 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 penangkapan, maka Tim Environment beserta tim yang ditunjuk akan melakukan penangkapan dan melaporkannya ke balai konservasi daerah untuk dilakukan penangkaran lebih lanjut.





Perusahaan memberi perhatian khusus terhadap keanekaragaman hayati, mulai dari tahap prapenambangan hingga pascatambang. Perusahaan berkomitmen untuk meminimalkan dampak operasionalnya terhadap keanekaragaman hayati dan ekosistemnya, serta berusaha menciptakan dampak yang positif. Salah satu langkah konkret yang diambil adalah menetapkan rencana pengelolaan untuk area prioritas berdasarkan Surat Keputusan Direksi tentang Penetapan Arboretum Busang dan Kawasan Penangkaran Rusa untuk Perlindungan dan Pelestarian Alam dan Spesies Hayati Flora dan Fauna yang Dilindungi. [304-1]

- **Arboretum Busang**

Terletak di dalam konsesi pertambangan batu bara PT Multi Harapan Utama di Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur, arboretum ini memiliki luas sekitar 16 Ha dan berfungsi sebagai kawasan konservasi biodiversitas, plasma nutfah, hutan pendidikan dan penelitian, koridor satwa, hutan wisata, dan sumber bibit jenis lokal. Keanekaragaman fauna yang terdapat di arboretum ini mencakup berbagai jenis mamalia, avifauna, amfibi, kupu-kupu, capung, dan hewan lainnya yang telah diidentifikasi dan diinventarisasi. Hasil identifikasi flora dan fauna yang dikonservasi meliputi:

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

No.	Nama Spesies	Nama Lokal	Status Konservasi IUCN Red List
Pohon			
1	<i>Acacia mangium</i>	Akasia	LC
2	<i>Actinodaphne glabra</i>	Medang	LC
3	<i>Alstonia scholaris</i>	Pulai	LC
4	<i>Artocarpus elasticus</i>	Terap	LC
5	<i>Bridelia glauca</i>	Merentanak	LC
6	<i>Cassia siamea</i>	Johar	LC
7	<i>Croton argyratus</i>	Kijahe	LC
8	<i>Dillenia excelsa</i>	Simpur	LC
9	<i>Enterolobium cyclocarpum</i>	Sengon buto	LC
10	<i>Falcataria moluccana</i>	Sengon laut	LC
11	<i>Ficus dubia</i>	Ara	NT
12	<i>Ficus obscura</i>	Ara	LC
13	<i>Ficus sp.</i>	Ara	LC
14	<i>Gliricidia maculata</i>	Gamal	LC
15	<i>Gmelina arborea</i>	Jati putih	LC
16	<i>Homalanthus populneus</i>	Buta-buta lalat	LC
17	<i>Macaranga gigantea</i>	Mahang	LC
18	<i>Macaranga lowii</i>	Mahang	LC
19	<i>Macaranga sp.</i>	Mahang	LC
20	<i>Macaranga tanarius</i>	Mahang	LC
21	<i>Mangifera indica</i>	Mangga	DD
22	<i>Muntingia calabura</i>	Kersem	LC
23	<i>Nauclea subdita</i>	Bangkal	LC
24	<i>Nephelium lappaceum</i>	Rambutan	LC

No.	Nama Spesies	Nama Lokal	Status Konservasi IUCN Red List
25	<i>Pentace triptera</i>	Pohon pinang	LC
26	<i>Peronema canescens</i>	Sungkai	LC
27	<i>Psidium guajava</i>	Jambu	LC
28	<i>Pterospermum diversifolium</i>	Bayur laki	LC
29	<i>Pterospermum javanicum</i>	Bayur besar	LC
30	<i>Samanea saman</i>	Trembesi	LC
31	<i>Sesbania grandiflora</i>	Turi	DD
32	<i>Shorea sp.</i>	Meranti	EN
33	<i>Swietenia macrophylla</i>	Mahoni	EN
34	<i>Swietenia mahagoni</i>	Mahoni	NT
35	<i>Syzygium sp.</i>	Jambu-jambu	LC
36	<i>Terminalia catappa</i>	Ketapang	LC
37	<i>Trema orientalis</i>	Anggrungan	LC
38	<i>Trema tomentosa</i>	Anggrungan	LC
39	<i>Vitex pinnata</i>	Laban	LC
Tumbuhan Bawah			
1	<i>Arenga pinnata</i>	Aren	LC
2	<i>Cassia alata</i>	Gerenggang	LC
3	<i>Cyperus rotundus</i>	Teki ladang	LC
4	<i>Echinochloa colonum</i>	Rumput bebek	LC
5	<i>Etlingera sp.</i>	Kencong	EN
6	<i>Leea indica</i>	Mali-mali	LC
7	<i>Lygodium microphyllum</i>	Hata	LC
8	<i>Manihot esculenta</i>	Singkong	DD
9	<i>Mimosa pigra</i>	Baret	LC
10	<i>Mimosa pudica</i>	Putri malu	LC
11	<i>Musa abaca</i>	Pisang	NT
12	<i>Panicum sp.</i>	Rumput	LC
13	<i>Physalis angulata</i>	Sirih hutan	LC
14	<i>Piper aduncum</i>	Sirih hutan	LC
15	<i>Sesbania sesban</i>	Jayanti	LC
16	<i>Solanum sp.</i>	Terong	LC
17	<i>Stachytarpheta jamaicensis</i>	Pecut kuda	LC
Burung			
1	<i>Gerygone sulphurea</i>	Remetuk laut	LC
2	<i>Haliastur indus</i>	Elang bondol	LC
3	<i>Ictinaetus malayensis</i>	Elang hitam	LC



No.	Nama Spesies	Nama Lokal	Status Konservasi IUCN Red List
4	<i>Nisaetus cirrhatus</i>	Elang brontok	LC
5	<i>Aegithina tiphia</i>	Cipoh kacat	LC
6	<i>Alcedo meninting</i>	Raja-udang meninting	LC
7	<i>Ceyx erithaca</i>	Udang api	LC
8	<i>Pelargopsis capensis</i>	Pekaka emas	LC
9	<i>Dendrocygna arcuata</i>	Belibis kembang	LC
10	<i>Anhinga melanogaster</i>	Pecuk-ular asia	NT
11	<i>Collocalia esculenta</i>	Walet sapi	LC
12	<i>Ardea alba</i>	Kuntul besar	LC
13	<i>Ardeola speciosa</i>	Blekok sawah	LC
14	<i>Bubulcus ibis</i>	Kuntul kerbau	LC
15	<i>Egretta garzetta</i>	Kuntul kecil	VU
16	<i>Egretta intermedia</i>	Kuntul perak	LC
17	<i>Artamus leucorhynchus</i>	Kekep babi	LC
18	<i>Hemipus hirundinaceus</i>	Jingjing batu	LC
19	<i>Pericrocotus igneus</i>	Sepah tulin	NT
20	<i>Caprimulgus affinis</i>	Cabak kota	LC
21	<i>Prinia flaviventris</i>	Perenjak rawa	LC
22	<i>Chalcophaps indica</i>	Delimukan zamrud	LC
23	<i>Ducula aenea</i>	Pergam hijau	NT
24	<i>Geopelia striata</i>	Perkutut jawa	LC
25	<i>Streptopelia chinensis</i>	Tekukur biasa	LC
26	<i>Treron vernans</i>	Punai gading	LC
27	<i>Corvus enca</i>	Gagak hutan	LC
28	<i>Cacomantis merulinus</i>	Wiwik kelabu	LC
29	<i>Cacomantis sepulcralis</i>	Wiwik uncuang	LC
30	<i>Cacomantis sonneratii</i>	Wiwik lurik	LC
31	<i>Centropus bengalensis</i>	Bubut alang-alang	LC
32	<i>Centropus sinensis</i>	Bubut besar	LC
33	<i>Phaenicophaeus curvirostris</i>	Kadalan birah	NT
34	<i>Surniculus lugubris</i>	Kedasi hitam	LC
35	<i>Rhinortha chlorophaea</i>	Kadalan selaya	LC
36	<i>Dicaeum cruentatum nigrimentum</i>	Cabai merah	LC
37	<i>Dicaeum trigonostigma</i>	Cabai bunga-api	LC
38	<i>Prionochilus thoracicus</i>	Pentis kumbang	NT
39	<i>Lonchura atricapilla</i>	Bondol cokelat	LC
40	<i>Lonchura fuscans</i>	Bondol kalimantan	LC
41	<i>Lonchura malacca</i>	Bondol rawa	LC

No.	Nama Spesies	Nama Lokal	Status Konservasi IUCN Red List
42	<i>Cymbirhynchus macrorhynchus</i>	Sempur-hujan sungai	LC
43	<i>Hirundo rustica</i>	Layang-layang api	LC
44	<i>Hirundo tahitica</i>	Layang-layang batu	LC
45	<i>Lanius schach</i>	Bentet kelabu	LC
46	<i>Megalaima rafflesii</i>	Takur tutut	NT
47	<i>Merops viridis</i>	Kirik-irik biru	LC
48	<i>Hypothymis azurea</i>	Kehicap ranting	LC
49	<i>Muscicapa dauurica</i>	Sikatan bubik	LC
50	<i>Cyornis turcosus</i>	Sikatan melayu	LC
51	<i>Aethopyga siparaja</i>	Burung-madu sepah-raja	LC
52	<i>Anthreptes singalensis</i>	Burung-madu belukar	LC
53	<i>Arachnothera longirostra</i>	Pijantung kecil	LC
54	<i>Anthreptes malacensis</i>	Burung-madu kelapa	LC
55	<i>Oriolus xanthonotus</i>	Kepodang hutan	LC
56	<i>Passer montanus</i>	Burung-gereja eurasia	LC
57	<i>Dendrocopos moluccensis</i>	Caladi tilik	LC
58	<i>Sasia abnormis</i>	Tukik tikus	LC
59	<i>Micropternus brachyurus</i>	Pelatuk kijang	LC
60	<i>Pycnonotus aurigaster</i>	Cucak kutilang	LC
61	<i>Pycnonotus goiavier</i>	Merbah cerukcuk	LC
62	<i>Amaurornis phoenicurus</i>	Kareo padi	LC
63	<i>Rhipidura javanica</i>	Kipasan belang	LC
64	<i>Acridotheres javanicus</i>	Kerak kerbau	VU
65	<i>Aplonis panayensis</i>	Perling kumbang	LC
66	<i>Gracula religiosa</i>	Tiong emas	LC
67	<i>Orthotomus ruficeps</i>	Cinene kelabu	LC
68	<i>Orthotomus sericeus</i>	Cinene merah	LC
69	<i>Macronous gularis borneensis</i>	Ciung-air borneo	LC
70	<i>Macronous gularis</i>	Ciung-air coreng	LC
71	<i>Malacocincla sepiaria</i>	Pelanduk semak	LC
Mamalia			
1	<i>Macaca fascicularis</i>	Monyet ekor-panjang	EN
2	<i>Macaca nemestrina</i>	Monyet buruk	EN
3	<i>Muntiacus muntjak</i>	Kijang muncak	LC
4	<i>Hylobates muelleri</i>	Owa kalawat	EN
5	<i>Hystrix brachyura</i>	Landak raya	LC
6	<i>Nycticebus menagensis</i>	Kukang	VU



No.	Nama Spesies	Nama Lokal	Status Konservasi IUCN Red List
7	<i>Maxomys surifer</i>	Tikus duri-merah	LC
8	<i>Rattus tiomanicus</i>	Tikus belukar	LC
9	<i>Niviventer cremoriventer</i>	Tikus pohon	LC
10	<i>Callosciurus notatus</i>	Bajing kelapa	LC
11	<i>Sus barbatus</i>	Babi berjenggot	VU
12	<i>Tragulus napu</i>	Pelanduk napu	LC
13	<i>Tupaia belangeri</i>	Tupaia indochina	LC
14	<i>Tupaia picta</i>	Tupaia tercat	LC
15	<i>Helarctos malayanus</i>	Beruang madu	VU
16	<i>Paguma larvata</i>	Musang galing	LC
17	<i>Paradoxurus hermaphroditus</i>	Musang luwak	LC
18	<i>Viverra zangwara</i>	Tenggalung malaya	LC

Amfibi dan Reptil

1	<i>Duttaphrynus melanostictus</i>	Kodok-puru asia	LC
2	<i>Fejervarya limnocharis</i>	Katak tegalan	LC
3	<i>Fejervarya cancrivora</i>	Kodok sawah	LC
4	<i>Amnirana nicobariensis</i>	Kongkang jangkrik	LC
5	<i>Hylarana erythraea</i>	Kongkang gading	LC
6	<i>Pulchrana baramica</i>	Kongkang baram	LC
7	<i>Kurixalus chaseni</i>	Katak pohon berjumbai	LC
8	<i>Polypedates leucomystax</i>	Katak-pohon bergaris	LC
9	<i>Rhacophorus pardalis</i>	Katak-pohon kalimantan	LC
10	<i>Bronchocela cristatella</i>	Bunglon jambul hijau	LC
11	<i>Draco cornutus</i>	Kadal terbang	LC
12	<i>Dendrelaphis pictus</i>	Ular tambang	LC
13	<i>Dendrelaphis caudolineatus</i>	Ular tambang	LC
14	<i>Enhydris plumbea</i>	Ular-air kelabu	LC
15	<i>Naja sumatrana</i>	Kobra sumatera	LC
16	<i>Hemidactylus frenatus</i>	Cicak kayu	LC
17	<i>Gekko monarchus</i>	Cicak hutan	LC
18	<i>Pareas carinatus</i>	Ular siput	LC
19	<i>Apterygodon vittatum</i>	Kadal pohon borneo	LC
20	<i>Eutropis rudis</i>	Kadal-serasah coklat	LC
21	<i>Varanus salvator</i>	Biawak	LC

Capung

1	<i>Agricnemis femina</i>	-	LC
2	<i>Ceragrion cerinorubellum</i>	-	LC

No.	Nama Spesies	Nama Lokal	Status Konservasi IUCN Red List
3	<i>Pseudagrion microcephalum</i>	-	LC
4	<i>Ictinogomphus decoratus</i>	-	LC
5	<i>Agrionoptera insignis</i>	-	LC
6	<i>Brachydiplax chalybea</i>	-	LC
7	<i>Camacinia gigantea</i>	-	LC
8	<i>Cratilla lineata</i>	-	LC
9	<i>Diplacodes trivialis</i>	-	LC
10	<i>Macrodiplax cora</i>	-	LC
11	<i>Nannophya pygmaea</i>	-	LC
12	<i>Neurothemis fluctuans</i>	-	LC
13	<i>Neurothemis ramburii</i>	-	LC
14	<i>Neurothemis terminata</i>	-	LC
15	<i>Orthetrum chrysis</i>	-	LC
16	<i>Orthetrum glaucum</i>	-	LC
17	<i>Orthetrum sabina</i>	-	LC
18	<i>Orthetrum testaceum</i>	-	LC
19	<i>Pantala flavescens</i>	-	LC
20	<i>Potamarcha congener</i>	-	LC
21	<i>Rhodothemis rufa</i>	-	LC
22	<i>Rhyothemis phyllis</i>	-	LC
23	<i>Trithemis aurora</i>	-	LC
Kupu-kupu			
1	<i>Ideopsis vulgaris</i>	-	LC
2	<i>Junonia orithya</i>	-	LC
Nekton			
1	<i>Channa striata</i>	Gabus/Haruan	LC
2	<i>Oreochromis niloticus</i>	Nila	LC
3	<i>Clarias gariepinus</i>	Lele	LC
4	<i>Barbodes strigatus</i>	Wader	NE
5	<i>Cyprinus carpio</i>	Mas	VU
6	<i>Osteochillus vittatus</i>	Nilem	NE
7	<i>Rasbora argyrotaenia</i>	Seluang	NE
8	<i>Oxyleotris marmorata</i>	Betutu/Blosoh	LC
9	<i>Parathelphusa convexa</i>	Yuyu	DD
10	<i>Pandalus sp.</i>	Udang	NE
11	<i>Pristolepis grooti</i>	Tempe	LC

Keterangan Status IUCN Red List:

NE: Not Evaluated DD: Data Deficient LC: Least Concern NT: Near Threatened VU: Vulnerable EN: Endangered



• **Kawasan Penangkaran Rusa**

Penangkaran rusa di area reklamasi merupakan inisiatif penting perusahaan dalam pelestarian dan peningkatan populasi rusa yang langka dan dilindungi, terutama rusa sambar (*Cervus unicolor*). Selain memberikan manfaat dalam memanfaatkan lahan yang tidak digunakan menjadi produktif dalam upaya konservasi, penangkaran ini juga menunjukkan komitmen kuat perusahaan terhadap program konservasi satwa liar. Dengan luas area penangkaran mencapai 2,02 hektar, terdapat dua jenis rusa langka dan dilindungi, yaitu rusa sambar dan rusa timor.

Perusahaan memiliki target tahunan keanekaragaman hayati. Pada tahun 2023, target keanekaragaman hayati berupa rencana produksi rusa filial 0 (FO) sebanyak 4 ekor dan filial 1 (F1) sebanyak 2 ekor dengan progres kuantitatif sebagai berikut:

Jenis/ Generasi	2023		2022		2021	
	Jantan	Betina	Jantan	Betina	Jantan	Betina
FO	1*	2	2	2	3	3
F1	2	1**	2	0	2	0

*) Terdapat kelahiran 1 ekor rusa FO jantan, namun yang bertahan di tahun 2023 sisa 1 ekor.

**) Terdapat kelahiran 1 ekor rusa F1 betina



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

a. 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.

b. 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.

c. 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.

Pelatihan, Sosialisasi, dan Komunikasi Terkait Aspek Lingkungan Hidup

Perusahaan juga berkomitmen untuk meningkatkan kesadaran terkait lingkungan. Komitmen ini diwujudkan dengan serangkaian pelatihan dan sosialisasi yang diberikan kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal.

Pada tahun 2023, Perusahaan melaksanakan serangkaian pelatihan terkait lingkungan. Beberapa di antaranya adalah sebagai berikut: [404-2]

Nama Pelatihan	Jenis Pelatihan	Waktu Pelatihan
Dasar-Dasar AMDAL	Kepatuhan	Maret 2023
Penanggung Jawab Operasional Pengolahan Air Limbah (POPAL)	Sertifikasi	April 2023
Penanggung Jawab Pengendalian Pencemaran Air (PPPA)	Sertifikasi	April 2023
Penanggung Jawab Pengendalian Pencemaran Udara (PPPU)	Sertifikasi	April 2023
Pelaksana Pengelolaan Limbah B3 (PPLB3)	Sertifikasi	April 2023
Penentu Potensi Pencemaran dan Karakteristik Limbah B3 (PLB3)	Sertifikasi	April 2023
Awareness & Workshop ISO 50001:2018	Kepatuhan	Mei 2023
Internal Audit ISO 50001:2018	Kepatuhan	Mei 2023
Sertifikasi Pengawasan Pengelolaan Sampah/Limbah Padat Non B3	Sertifikasi	Juli 2023
Uji Kompetensi Perencanaan Reklamasi Pada Kegiatan Pertambangan Mineral dan Batubara	Sertifikasi	Juli 2023
Diklat & Sertifikasi Auditor Energi ISO 50002	Sertifikasi	Juli 2023
Diklat & Uji Kompetensi Pengawas Operasional Pertama (POP)	Kepatuhan	Agustus 2023
Pengambilan Contoh Uji Air (PCUA)	Kepatuhan	September 2023
GIS Day 2023	Umum	November 2023
Penanggung Jawab Operasional Pengolahan Air Limbah (POPAL)	Kepatuhan	November 2023

Dalam upaya meningkatkan kesadaran pemangku kepentingan internal dan eksternal terkait topik lingkungan, Perusahaan mengadakan kampanye lingkungan seperti *email blast*, spanduk, stiker, OHSE *talk*, *flyer*, dan sebagainya. Pada tahun 2023, Perusahaan melaksanakan konsultasi publik dengan masyarakat di sekitar wilayah operasional dalam rangka penyusunan Analisis Mengenai Dampak Lingkungan (AMDAL).





Biaya Lingkungan Hidup

Selama tahun 2023, biaya lingkungan hidup yang dikeluarkan oleh MMSGI dalam menjalankan seluruh upaya terkait pengelolaan lingkungan disajikan dalam tabel berikut:

Realisasi Biaya Lingkungan (dalam Rupiah)

2023	2022	2021
23.132.567.917	31.320.539.438	29.555.802.399

Catatan:

Biaya lingkungan menurun karena produksi batubara turun, yang berdampak langsung pada pengelolaan lingkungan.



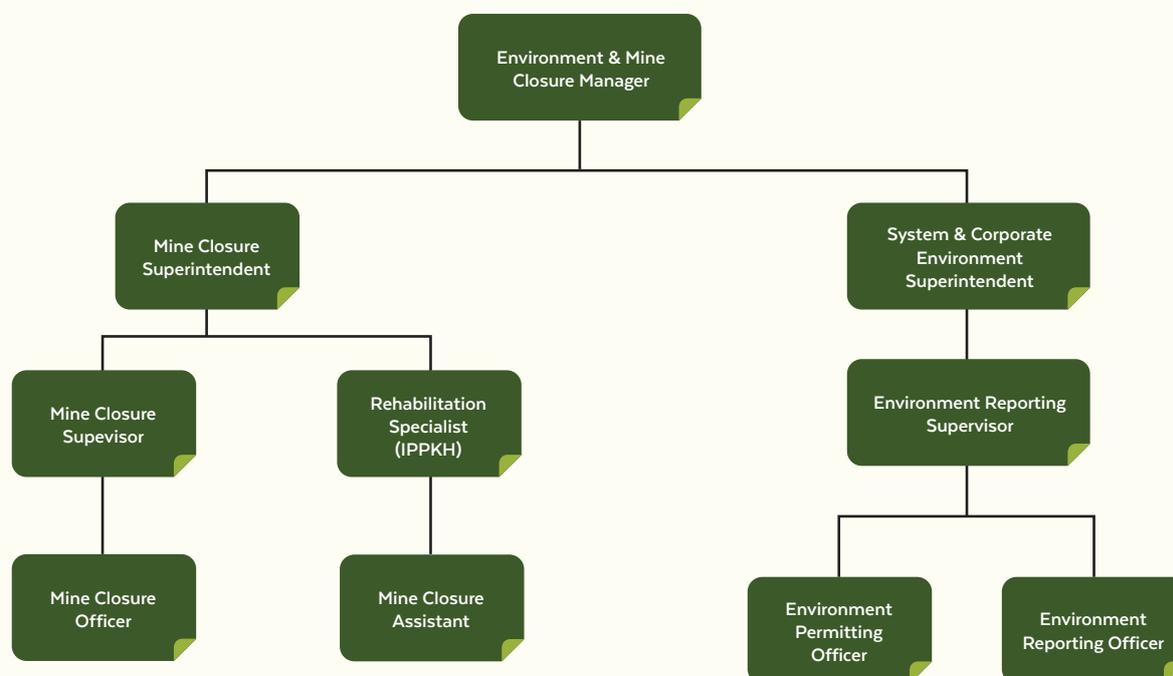
Penutupan Tambang dan Rehabilitasi

Perusahaan bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengelola kegiatan penutupan tambang dan reklamasi sepanjang siklus proyek, mulai dari eksplorasi hingga pascatambang. Dalam rangka memenuhi ketentuan Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral (Permen ESDM) No. 18 Tahun 2008 tentang Reklamasi dan Penutupan Tambang, MHU sebagai pemegang IUPK (ex PKP2B) di Kalimantan Timur menyusun dokumen Rencana Penutupan Tambang (RPT), yang telah disetujui oleh pemerintah melalui Kementerian ESDM.

Komitmen MHU untuk melaksanakan kegiatan reklamasi merupakan bagian integral dari pengelolaan lingkungan operasi penambangan. Ini mencakup langkah-langkah dari pembukaan lahan hingga revegetasi dan perawatan lahan revegetasi, sebagaimana diuraikan dalam dokumen Adendum Analisis Dampak Lingkungan (AMDAL) MHU yang telah disetujui pada tahun 2021 oleh pemerintah melalui Kementerian ESDM. Perusahaan berkomitmen untuk menjalankan program pascatambang untuk memastikan terbentuknya komunitas yang berkelanjutan dan mandiri dengan melibatkan beragam pemangku kepentingan.

Selain itu, untuk mematuhi Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 1827K/30/MEM/2018, yang mewajibkan perusahaan pertambangan untuk menyusun Rencana Reklamasi (RR) untuk jangka waktu lima tahun (Pasal 7), Perusahaan melakukan perubahan dokumen Rencana Reklamasi (RR) untuk periode 2023-2027. Perubahan ini diperlukan untuk mengembalikan fungsi lahan dan menjaga keseimbangan lingkungan, sesuai dengan kewajiban perusahaan. Dokumen Rencana Reklamasi Periode 2023-2027 telah disetujui oleh Menteri ESDM.

Pelaksanaan kegiatan pascatambang dan reklamasi dilakukan oleh Departemen Environment & Mine Closure yang bertanggung jawab dalam memastikan kegiatan pascatambang aman bagi pekerja dan masyarakat dalam jangka panjang sesuai peraturan yang berlaku.





Kegiatan Reklamasi dan Pascatambang

Sejalan dengan dokumen RPT dan RR, Perusahaan melakukan kegiatan pascatambang dan reklamasi tahap operasi produksi yang didokumentasi dalam Laporan Pelaksanaan Pascatambang Triwulan IV Tahun 2023 dan Laporan Pelaksanaan Reklamasi Tahap Operasi Produksi Periode Tahun 2023.

Pelaksanaan kegiatan pascatambang meliputi:

- Reklamasi pada lahan bekas tambang dan lahan di luar bekas tambang kegiatan eksplorasi yang mencakup tapak bekas tambang, fasilitas pengolahan dan/atau pemurnian, dan fasilitas penunjang.
- Pemeliharaan tanaman bambu, pengayaan di sekitar danau pascatambang, tanggul pengaman, rambu larangan beraktivitas di area danau pascatambang, pagar pengamanan danau pascatambang, pagar pengamanan reklamasi, dan drainase aliran danau pascatambang.
- Pengembangan ekonomi, sosial, dan budaya meliputi memberikan pemeriksaan kesehatan gratis, program penanganan stunting, program beasiswa sarjana (S-1), budidaya peternakan ayam Kampung Unggul Balitbangtan (KUB), pemanfaatan air kolam pascatambang untuk pemenuhan kebutuhan air bersih masyarakat, dan lain sebagainya.
- Pemantauan lingkungan tahap pascaoperasi seperti kualitas air permukaan, stabilitas lereng, udara, plankton dan bentos, petak ukur, dan keanekaragaman hayati.
- Revegetasi melibatkan serangkaian kegiatan untuk mengembalikan kehidupan tumbuhan di area yang telah direklamasi. Ini termasuk analisis kualitas tanah, pemupukan, pengadaan bibit, penanaman, dan pemeliharaan tanaman. Pada tahun 2023, Perusahaan berhasil merevegetasi area seluas 51,02 hektar.
- Pembentukan dan Pengembangan Kawasan Wanatani (*Agroforestry*) memanfaatkan lahan pascatambang MHU dengan luas kurang lebih 24 Ha melalui kerja sama dengan Pemerintah Desa Jonggon Jaya dan Badan Usaha Desa. Kawasan wanatani ini dibangun dengan tujuan menciptakan suatu sistem perpaduan antara budidaya pertanian, perkebunan, dan kehutanan yang bisa disatukan dengan kegiatan pariwisata. Area yang baru dimanfaatkan seluas kurang lebih lima Ha. Beberapa pemanfaatan yang telah dilakukan, antara lain, penanaman tanaman perkebunan produktif, tanaman kehutanan endemik, dan tanaman buah endemik.
- Dalam rangka mendukung program konservasi, MHU bekerja sama dengan BKSDA, dan dokter hewan untuk melakukan pengecekan rusa sambar dan rusa timor, melakukan penyuluhan perawatan rusa, pemberian pakan dan penanaman sumber makanan rusa seperti rumput gajah, lamtoro, serta buah-buahan.

Pelibatan Masyarakat dalam Rencana Penutupan Tambang

Keterlibatan masyarakat dalam perencanaan penutupan merupakan langkah penting dalam menjaga keberlanjutan lingkungan dan sosial setelah operasi pertambangan sebagai bagian dari transisi energi yang adil. Pelibatan masyarakat dilakukan dalam program *Community Development* sebagai berikut:

- **Melestarikan keberadaan kakao tanpa pestisida buatan**
Desa Lung Anai di Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki keunggulan dalam pengembangan perkebunan kakao, yang merupakan satu-satunya komoditas perkebunan di sana. Masyarakat desa, yang mayoritas suku Dayak Kenyah, mengelola perkebunan kakao secara tradisional tanpa menggunakan bahan berbahaya. Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara, bersama Universitas Kutai Kartanegara (Unikarta) dan perusahaan tambang lokal, mendukung pengembangan kakao ini sebagai produk unggulan. Komitmen ini tecermin dalam bantuan bibit, pupuk, dan pestisida dari Perusahaan, serta rencana pembangunan alat pengolah dan fermentasi. Desa Lung Anai diarahkan untuk menjadi pusat pengembangan kakao, dengan dukungan sinergi antara BUMP Lung Anai, akademisi, dan Perusahaan, serta harapan untuk membangun potensi pasar bagi produk tersebut.

- **Memanfaatkan lahan bekas tambang**

Lahan bekas tambang ditandai oleh degradasi kualitas lingkungan yang merugikan, antara lain, berkurangnya tingkat kesuburan secara signifikan dengan kualitas fisik, kimia, dan biologis yang rendah. Penurunan kualitas ini menyebabkan kawasan pascatambang menjadi gersang dan tidak produktif. Oleh karena itu, perlu dilakukan kegiatan reklamasi untuk mengembalikan kualitas lahan tersebut. Sebagai alternatif, perusahaan berencana menggabungkan reklamasi dengan pengembangan peternakan seluas 2.200 hektar untuk memberdayakan masyarakat setempat.

Biaya Pascatambang

Berdasarkan Surat Direktorat Jenderal Mineral dan Batu Bara, Kementerian ESDM mengenai Persetujuan Rencana Pascatambang, pemerintah telah menyetujui rencana biaya pascatambang yang kemudian disebut sebagai jaminan pascatambang. Jaminan pascatambang ini merupakan bentuk komitmen dari Perusahaan kepada pemerintah untuk menjamin kecukupan dana dalam menutup dan merehabilitasi lahan pascatambang sesuai dengan perhitungan yang telah ditetapkan. Dengan memberikan jaminan ini, Perusahaan memastikan ketersediaan sumber daya keuangan yang dibutuhkan untuk melaksanakan kewajiban pascatambang secara tepat waktu dan efektif sesuai dengan regulasi yang berlaku.



mhucoal REKLAMASI	
BLOCK	: 0110
LOKASI	: EST 2021
JENIS TANAMAN	: SENON, TREMBESI JOHAR
JARAK TANAMAN	: 4x4 M
LUAS	: 15,60 HA
JUMLAH	: 14.820 BTG
Tgl TANAM	: 30 OKT 2021
JENIS SISIPAN	: PULAI MAHON SALAM RAMBAI
Tgl SISIPAN	: 30 OKT 2021
KOORDINAT	
X	: 0° 35' 0,92"
Y	: 106° 55' 0,69"
DILARANG MERUSAK TANAMAN REKLAMASI	

MENGELOLA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA







Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan

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



Dalam mengelola sumber daya manusia, MMSGI berkomitmen penuh untuk menjamin aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang menjadi salah satu fokus utama dalam setiap proses kegiatan operasional di Perusahaan. Komitmen tersebut diimplementasikan melalui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan (SMKP) yang mengintegrasikan seluruh kegiatan operasional dengan prosedur-prosedur dan program K3. Perusahaan menerapkan Program Keselamatan Pertambangan dengan berpedoman pada peraturan dan standar yang berlaku, baik nasional maupun internasional, di antaranya: [2-27, 3-3, 403-1]

- a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
- c. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pertambangan Pertambangan Mineral dan Batu Bara;
- d. Peraturan Menteri ESDM Nomor 26 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Kaidah Pertambangan yang Baik;
- e. Kepmen ESDM Nomor 1827 Tahun 2018 tentang Pedoman Kaidah Pertambangan yang Baik;
- f. Kepdirjen Minerba Nomor 185 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Keselamatan Pertambangan dan Pelaksanaan, Penilaian dan Pelaporan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan Mineral dan Batu bara;
- g. Standar Manajemen Risiko Internasional ISO 31000:2018 terkait Risk Management;
- h. Sistem Manajemen K3 Internasional ISO 45001:2018; dan
- i. Kebijakan Perusahaan.

Sebagai langkah konkret untuk memastikan bahwa implementasi K3 berlangsung efektif dan terarah, Perusahaan menguraikan komitmen K3 menjadi sejumlah tujuan dan sasaran, yang terdiri dari: [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 (KPATK), 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 dalam 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.

Pada tahun 2023, Perusahaan melaksanakan program dalam rangka mengurangi risiko terkait kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja pada kegiatan operasional Perusahaan. Program ini juga merupakan upaya untuk mewujudkan pencapaian yang melebihi tujuan dan sasaran K3 yang telah ditetapkan. Program inisiatif tersebut adalah: [3-3]

1. Penerapan program MSI (*MHU Safe Indicator*) - Program Tahunan OHS.
2. Program-program peningkatan kapasitas, antara lain:
 - a. Driver Teladan, yaitu program pengembangan kapasitas bagi pengemudi truk muatan (*dump truck* atau DT).
 - b. Halmat (*Hauling* Selamat), yaitu pelaksanaan sidak gabungan yang meliputi tes narkotika, psikotropika, dan zat adiktif (NAPZA), standar keselamatan unit, tes kelelahan kerja, dan pemeriksaan izin pengemudi di jalan pengangkutan (*hauling*).
 - c. Pengawas Pelopor, yaitu program pengembangan kapasitas di tingkat Pengawas.
 - d. Mekanik Andalan, yaitu program pengembangan kapasitas bagi tim mekanik.
 - e. Penurunan Berat Badan, yaitu program untuk menekan angka obesitas bagi karyawan.
 - f. SSB (Semangat Sehat Bahagia), yaitu program pencegahan penyakit berisiko tinggi.
 - g. *MHU Rescue Challenge*, yaitu pelatihan dan drill bagi ERT untuk penanganan keadaan darurat; dan
 - h. *Rescue* Mitigasi, yaitu penilaian dan mitigasi bagi ERT pada area rawan kecelakaan atau terjadinya keadaan darurat
3. Inovasi keselamatan, antara lain:
 - a. Pemasangan *dash cam* (kamera pemantau pengemudi dan unit) untuk unit pengangkut muatan (*hauling*) dan pengangkut karyawan (*man haul*).
 - b. Pemasangan *speed limiter* (alat pembatas dan pemantau kecepatan) unit pengangkut muatan.
 - c. Pemasangan *GTrack/Go* Lacak (alat pemantau posisi, lokasi, dan kecepatan) untuk unit pengangkut muatan; serta
 - d. Pemasangan *fatigue alarm* (alat pemantau tingkat kelelahan pengemudi) untuk unit pengangkut muatan.



Komitmen MMSGI untuk senantiasa meningkatkan kinerja SMK3 diwujudkan melalui pelaksanaan audit terhadap penerapan SMK3. Audit dilaksanakan minimal satu kali dalam satu tahun, baik secara internal maupun oleh pihak eksternal. Sejalan dengan itu, proses audit dilaksanakan sebagai bentuk kepatuhan dan keseriusan Perusahaan dalam memenuhi ketentuan dan standar K3 yang berlaku, baik di tingkat nasional maupun internasional. Pada tahun 2023, MHU beserta tiga kontraktornya memiliki sertifikasi ISO 45001:2018 dan melakukan audit terhadap sejumlah aspek K3 lainnya yang diterapkan, sebagai berikut:

Nama Audit	Cakupan Audit	Cakupan Perusahaan	Tanggal Audit
Audit Surveillance SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	MHU & Mitra Kerja	Mei 2023
Audit Surveillance ISO 45001:2018 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	MHU & Mitra Kerja	Mei 2023
Audit SMKP (Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan)	Keselamatan Pertambangan	MHU & Mitra Kerja	Desember 2023

MMSGI memastikan bahwa penerapan SMK3 telah mencakup seluruh karyawan, aktivitas, dan wilayah operasional perusahaan. Dengan demikian, setiap ketentuan dalam SMK3 wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan, termasuk karyawan kontraktor dan para pemangku kepentingan lainnya yang berkepentingan di wilayah operasional Perusahaan. Penetapan lingkup penerapan SMK3 bertujuan untuk mengurangi bahaya, risiko, dan dampak signifikan terhadap kesehatan dan keselamatan yang berkaitan langsung dengan operasi, produk, atau layanan dalam kerja sama bisnis antara Perusahaan dan mitra kerja. Selain itu, Perusahaan juga secara rutin meninjau implementasi SMK3 yang dilakukan oleh mitra kerja serta program K3 yang diterapkan untuk mengevaluasi efektivitasnya. Berikut adalah jumlah dan persentase dari karyawan yang tercakup dalam penerapan K3. [403-1, 403-7, 403-8]

Keterangan	2023		2022		2021	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Karyawan Perusahaan	285	4,11%	290	3,37%	289	3,73%
Karyawan Kontraktor	6.634	95,88%	8.608	96,63%	7.738	96,27%
Total	6.919	100,00%	8.898	100,00%	8.027	100,00%

Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko [403-2]

Identifikasi bahaya dan penilaian risiko merupakan metode yang senantiasa dilaksanakan oleh Perusahaan untuk mengetahui potensi bahaya dan risiko yang berkaitan dengan kegiatan operasional. Proses yang merupakan bagian penting dari SMK3 ini dilaksanakan dengan mengidentifikasi bahaya dan penilaian risiko pada seluruh lingkup Perusahaan, termasuk melakukan identifikasi bahaya baru yang tidak terdapat dalam analisis keselamatan pekerjaan (*job safety analysis/JSA*). Kegiatan dimulai dengan mengidentifikasi risiko dan bahaya yang mungkin timbul pada area kerja dan aktivitas kerja yang ada. Pada tahapan ini, Perusahaan tidak hanya mencakup aktivitas rutin dan situasi operasional sehari-hari yang dapat menyebabkan terjadinya bahaya, tetapi juga memperhitungkan aktivitas tidak rutin yang bersifat sesekali atau tidak terencana, aktivitas jangka pendek, ataupun aktivitas jangka panjang. Masing-masing objek identifikasi memiliki jenis dan tingkatan bahaya yang berbeda serta berasal dari berbagai sumber, seperti infrastruktur, peralatan, material/bahan, dan kondisi fisik di tempat kerja. [403-2]

Setelah bahaya telah diidentifikasi, penilaian risiko dilakukan untuk menentukan tingkat risiko dari bahaya tersebut. Pada tahapan selanjutnya, Perusahaan menerapkan hierarki pengendalian bahaya pada hasil identifikasi dan penilaian risiko yang telah dilakukan. Penerapan hierarki pengendalian diawali dengan penghapusan sumber risiko dan bahaya, kemudian dilanjutkan dengan penggantian material atau alat yang berisiko, pengurangan risiko dan bahaya melalui kontrol teknik dan kontrol administratif, serta penggunaan alat pelindung diri (APD) sebagai langkah terakhir. [403-2, 403-9, 403-10]

Guna memastikan hierarki pengendalian risiko dan bahaya terlaksana dengan baik dan efektif, Perusahaan melakukan pemantauan rutin situasi di tempat kerja. Di samping itu, Perusahaan juga melaksanakan inspeksi dan audit internal secara teratur sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan, termasuk *key performance indicators* (KPI) yang menjadi target setiap tahunnya. Sejalan dengan itu, Perusahaan juga membekali karyawan dengan peningkatan kompetensi dan keterampilan di bidang K3, di antaranya melalui sertifikasi, pelatihan, dan induksi K3. Perusahaan juga mendorong partisipasi para pekerja untuk melaporkan potensi bahaya terkait pekerjaan dan situasi berbahaya melalui formulir pelaporan bahaya yang disediakan di seluruh area operasional. Melalui SOP K3, Perusahaan menjamin adanya tindak lanjut yang sesegera dan seefektif mungkin pada setiap laporan yang diterima dan memberi perlindungan kepada pelapor dari tindakan pembalasan atas laporan yang dibuat. [403-2]

Dalam rangka menumbuhkan budaya K3, Perusahaan juga memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk menghindari situasi kerja yang diyakini dapat menimbulkan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, selama kondisi tersebut dilaporkan kepada atasan atau Divisi OHS. Apabila terdapat pelaporan dan/atau terjadi insiden kecelakaan kerja, maka Perusahaan akan melakukan investigasi sesuai dengan SOP yang menjadi bagian dari SMK3. Langkah tersebut bertujuan untuk mengetahui penyebab insiden dan penetapan tindakan perbaikan. [403-2]



Struktur Organisasi Pelaksana K3 [403-4]

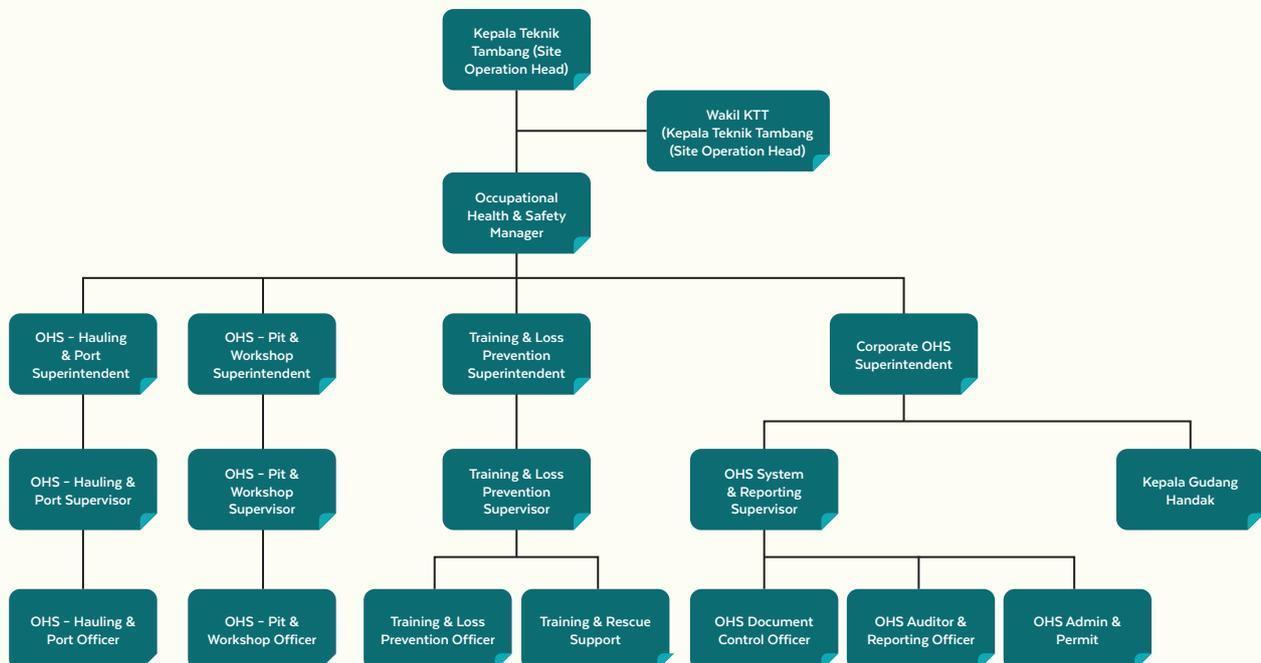
Dalam upaya mengimplementasikan komitmen K3, Perusahaan didukung oleh Divisi OHS yang memiliki tugas untuk mengawal, mengevaluasi, dan mengembangkan penerapan seluruh aspek K3. Perusahaan juga membentuk Komite Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bertemu dengan seluruh departemen dan pimpinan mitra kerja untuk membahas penerapan K3, setidaknya satu kali dalam sebulan. Hasil dari pertemuan tersebut akan disampaikan kepada manajemen tertinggi, di lapangan yaitu Kepala Teknik Tambang (KTT) dalam bentuk rekomendasi dan masukan untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja K3. [3-3, 403-4]

Dukungan penuh manajemen tertinggi terhadap penerapan K3 dapat dilihat dari keterlibatan KTT dalam memantau pencapaian target K3 dan meninjau penerapan kebijakan K3 melalui kegiatan tinjauan manajemen tahunan. Selain memastikan penerapan

K3 sejalan dengan kegiatan Perusahaan, keterlibatan manajemen puncak dan manajemen senior pada wilayah operasional dalam kegiatan pemeriksaan bertujuan untuk mengevaluasi di lokasi jika diperlukan. Apabila diperlukan adanya tindakan evaluasi dan perbaikan, maka hal tersebut akan dibahas dalam sebuah rapat dengan stakeholder terkait.

Sebagai penghubung antara manajemen dan karyawan dalam penerapan K3, Divisi OHS juga melaksanakan fungsi konsultasi dan partisipasi secara aktif sesuai dengan SOP Komunikasi, Konsultasi, dan Partisipasi serta SOP Prosedur Partisipasi dan Konsultasi. Melalui prosedur-prosedur tersebut, Perusahaan memastikan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan secara efektif oleh seluruh pekerja. Berikut adalah struktur organisasi pelaksanaan K3 di MHU yang menggambarkan seluruh MMSGI. [403-4]

Struktur Organisasi Pelaksana K3 di PT Multi Harapan Utama



Fasilitas dan Promosi Kesehatan [403-3, 403-6]



Kesehatan pekerja merupakan salah satu fokus utama bagi MMSGI dalam penerapan K3 di lingkungan operasional. Perusahaan berupaya memenuhi aspek tersebut dengan menyusun dan menetapkan SOP Pemeriksaan dan Pelayanan Kesehatan Kerja, yang dapat menjadi panduan bagi karyawan Perusahaan dan mitra kerja. Perusahaan juga menyediakan fasilitas *first aid room* (FAR) dan bekerja sama dengan tenaga kesehatan, seperti dokter dan paramedis, untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada seluruh karyawan dan kontraktor. Selain itu, Perusahaan juga memberikan fasilitas asuransi kesehatan kepada karyawan dan keluarga yang dapat digunakan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan secara umum.

[403-3, 403-6]

Selain diperuntukan dalam memberikan penanganan awal kepada pekerja jika terjadi insiden kecelakaan kerja atau PAK, fasilitas FAR juga difungsikan untuk pemeriksaan kesehatan rutin bagi pekerja dengan pekerjaan berisiko tinggi dan menindaklanjuti temuan pemeriksaan

kesehatan dalam rangka identifikasi dan menghilangkan bahaya serta menekan risiko kerja. Layanan kesehatan lain yang bersifat lebih umum juga dapat dimanfaatkan karyawan, seperti program penurunan berat badan, program *Hauling* Selamat (Halmat), dan program kesehatan tematik lainnya. [403-3, 403-6]

Peningkatan kualitas kesehatan juga dilakukan oleh Perusahaan dalam bentuk kampanye kesehatan dengan berbagai topik kesehatan yang disebarluaskan kepada karyawan, baik secara daring maupun melalui poster di sekitar area operasi, serta menyediakan layanan kesehatan berupa saluran siaga (*hotline*) yang memungkinkan bagi karyawan untuk melakukan konsultasi dengan tenaga kesehatan. Mengingat pentingnya peran fasilitas tersebut, Perusahaan senantiasa memastikan kualitas layanan yang diberikan dengan melakukan inspeksi kualitas dan kompetensi setiap personel layanan kesehatan sesuai ketentuan dan standar yang berlaku. [403-3]



Pelatihan K3 ^[403-5]

MMSGI secara konsisten menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan terkait aspek K3 dan yang telah diintegrasikan dengan penerapan SMK3 di lingkungan perusahaan. Divisi OHS telah menetapkan SOP Pelatihan Kompetensi sebagai panduan dalam pelaksanaan pelatihan dan pendidikan, termasuk *training need analysis* (TNA) yang dibuat dan ditetapkan oleh Divisi HRGA. Perusahaan menjadikan kebutuhan kompetensi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai landasan relevansi dan kesesuaian pelaksanaan pelatihan dan pendidikan K3 bagi karyawan perusahaan maupun kontraktor. Selain meningkatkan pemahaman, kompetensi, dan kesadaran di bidang K3; pelatihan dan pendidikan juga berfungsi untuk mendapatkan sertifikasi yang dibutuhkan untuk memenuhi peraturan dan persyaratan yang berlaku. Berikut adalah rincian dari pelatihan dan pendidikan terkait K3 yang diselenggarakan oleh Perusahaan pada tahun 2023. ^[403-5]

Jumlah Jam Kumulatif Pelaksanaan Pelatihan dan Pendidikan K3 oleh MHU dan Kontraktor

2023 (jam)	2022 (jam)	2021 (jam)
4.603	15.972	5.262

Catatan:

Pada tahun 2023, terjadi penurunan jumlah kontraktor yang mengakibatkan penurunan jumlah pelatihan yang dilakukan.

Rekapitulasi Jumlah Peserta Pelatihan Berdasarkan Topik Pelatihan dan Pendidikan

No.	Topik Pelatihan dan Pendidikan	Jumlah Peserta Pelatihan (FTE)
Pelatihan K3		
1.	Identifikasi bahaya dan penilaian risiko	201
2.	Analisis lingkungan keselamatan pekerjaan	163
3.	Isolasi <i>lock-out tag-out</i> (LOTO)	712
4.	Pekerjaan di ketinggian	220
5.	Pekerjaan di ruang terbatas	24
6.	Keselamatan perbengkelan	79
7.	Perencanaan inspeksi	139
8.	Tanggung jawab dan akuntabilitas	113
9.	<i>Behaviour Based Safety</i> (BBS)	143
10.	Investigasi kecelakaan kerja	158
11.	<i>Defensive driving</i>	1.269
12.	Peledakan tambang dan izin handak	18

No.	Topik Pelatihan dan Pendidikan	Jumlah Peserta Pelatihan (FTE)
Pelatihan Tim Tanggap Darurat		
1.	Penyelamatan kecelakaan kendaraan	59
2.	Penyelamatan di air	18
3.	Penyelamatan pada ruangan terbatas	13
4.	Penyelamatan pada ketinggian curam	153
5.	Penyelamatan di hutan	6
6.	Penyelamatan korban massal	7
7.	Pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K)	474
8.	Penyelamatan pada kebakaran	467
9.	Penanggulangan tumpahan hidrokarbon	167
Pelatihan Kesehatan		
1.	Alat pelindung diri (APD)	733
2.	<i>Industrial Hygiene</i>	626
3.	Debu dan pernafasan	656
4.	<i>Low back pain</i>	464
5.	HIV/AIDS	566
6.	Narkotika, psikotropika, dan zat adiktif (NAPZA)	579
Total		8.227

Rekapitulasi Peserta Pelatihan dan Pendidikan K3 Berdasarkan Gender di MHU

Gender	Satuan	2023	2022	2021
Jumlah Jenis Pelatihan	Jumlah	3	4	4
Jumlah Peserta				
Laki-laki	Orang	150	140	149
Perempuan	Orang	15	15	6
Jumlah Jam Pelatihan				
Laki-laki	Jam	1.894	3.006	3.119
Perempuan	Jam	166	492	116



Rekapitulasi Jumlah Peserta Pelatihan dan Pendidikan K3 Berdasarkan Level Jabatan di MHU

Level Jabatan	2023		2022		2021	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Kepala Divisi	0	0	2	0	1	0
Wakil Kepala Divisi	0	0	0	0	1	0
Kepala Departemen	10	0	13	0	7	0
Kepala Bagian	44	7	35	6	28	0
Supervisor	68	1	65	2	61	2
Staf	19	7	23	7	19	4
Nonstaf	9	0	2	0	32	0
Subtotal	150	15	140	15	149	6
Total	165		155		155	



Rencana Tanggap Darurat

MMSGI telah menyusun dan menetapkan SOP Kesiapsiagaan dan Tanggap Darurat yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan rencana tanggap darurat atau *emergency response plan* (ERP). ERP tersebut merupakan bagian dari program Manajemen Keadaan Darurat, yang tercakup dalam SMK3. Melalui program ini, Perusahaan makin mengukuhkan komitmennya dalam memberikan perlindungan kepada setiap karyawan, mitra kerja, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan yang berada di wilayah operasional Perusahaan dari berbagai bahaya dan risiko lingkungan kerja. Berikut adalah program-program yang tercakup dalam ERP yang diterapkan oleh Perusahaan.

1. Program *Loss Prevention*
 - a. Inspeksi;
 - b. Uji layak operasi (*commissioning*) bagi sarana, prasarana, instalasi, dan peralatan; serta
 - c. Pemantauan.
2. Program Pengembangan SDM
 - a. Pelatihan internal dan eksternal; serta
 - b. Sertifikasi kompetensi.
3. Program Kesiapsiagaan
 - a. Simulasi keadaan darurat; dan
 - b. Pengadaan peralatan darurat.

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 meminimalkan kerugian bagi perusahaan. Dengan penerapan yang baik, ERP menjadi landasan yang kuat dalam menjaga keselamatan dan keberlanjutan operasional perusahaan dalam berbagai situasi darurat yang mungkin terjadi. Aktivitas ERP yang dilaksanakan, di antaranya:

1. **Identifikasi dan penilaian potensi keadaan darurat**
Setiap potensi keadaan darurat yang teridentifikasi dinilai dengan mempertimbangkan:
 - a. Tingkat keparahan;
 - b. Tingkat kerugian;
 - c. Pengaruh terhadap operasi;
 - d. Keterlibatan sumber daya; dan
 - e. Pengaruh terhadap citra perusahaan.
2. **Pencegahan keadaan darurat**
Melakukan upaya untuk menihilkan atau mengurangi kemungkinan terjadinya keadaan darurat seperti

membuat kebijakan pencegahan keadaan darurat, inspeksi, dan perawatan.

3. Kesiapsiagaan keadaan darurat

Melakukan upaya kesiapsiagaan keadaan darurat, antara lain:

- a. Menyediakan sistem deteksi dini keadaan darurat;
- b. Menyediakan sistem komunikasi keadaan darurat;
- c. Menyediakan sumber daya, sarana, prasarana, prosedur, serta tenaga teknis pertambangan yang berkompeten dalam penanggulangan keadaan darurat;
- d. Menyusun dan menetapkan rencana darurat;
- e. Melaksanakan pelatihan penanggulangan keadaan darurat; dan
- f. Melaksanakan simulasi keadaan darurat (*emergency drill*).

4. Respons keadaan darurat

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

5. Pemulihan keadaan darurat

Melakukan upaya pemulihan, meliputi:

- a. Pembentukan tim pemulihan;
- b. Pembersihan lokasi dan operasi pemulihan;
- c. Investigasi keadaan darurat;
- d. Perkiraan kerugian; dan
- e. Laporan pemulihan pascakeadaan darurat.

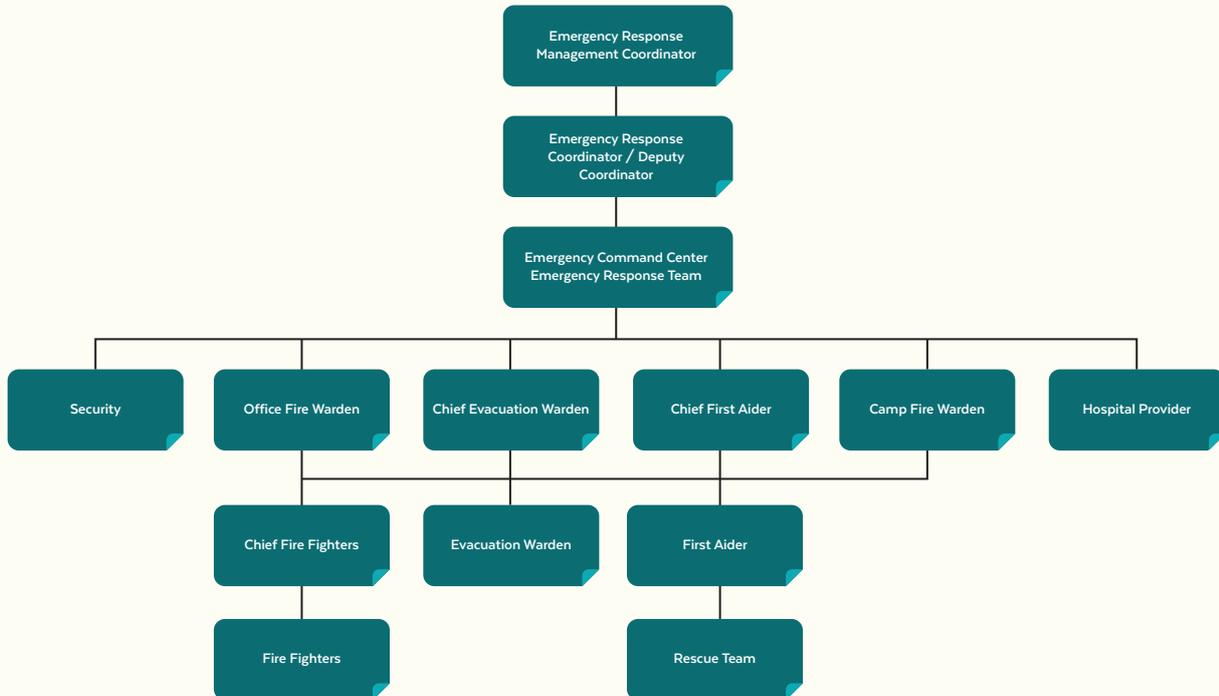
Berdasarkan SOP Kesiapsiagaan dan Tanggap Darurat, Perusahaan membentuk tim tanggap darurat atau *emergency response team* (ERT) melengkapi penerapan ERP. ERT berperan mengelola risiko dan bahaya dari situasi darurat dan keadaan yang mengancam keamanan dan kesehatan di lingkungan Perusahaan sesuai dengan SOP *Emergency Response Team*. Perusahaan memberikan pelatihan khusus kepada para anggotanya guna memenuhi kompetensi terkait penanggulangan darurat, sesuai dengan program pelatihan ERT yang telah ditetapkan. Pelatihan bagi tim tanggap darurat juga mencakup prosedur evakuasi, pertolongan pertama, komunikasi yang efektif, dan lain sebagainya.

Selain itu, Perusahaan juga menyediakan *channel* darurat yang berhubungan dengan ERT *Station*. ERT yang dibentuk tersusun dalam struktur strategis yang bertujuan



untuk memastikan kesiapsiagaan dan pelaksanaan penanggulangan kondisi 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:

Struktur Organisasi ERT MHU



Melalui ERT, Perusahaan juga berkontribusi aktif pada program pemerintah dalam menanggulangi bencana alam maupun nonalam dengan menyusun laporan tanggap bencana secara berkala. Melalui laporan ini, Perusahaan menyajikan hasil program pencegahan bencana yang dilaksanakan oleh ERT dalam bentuk pelaksanaan analisis risiko bencana, pemetaan daerah rawan bencana di dalam dan di sekitar daerah operasi perusahaan, serta melakukan pemetaan kerentanan fisik, ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dalam laporan tersebut, ERT melaporkan tahapan perencanaan hingga upaya pemulihan terhadap masyarakat yang terkena bencana.

Selain itu, Perusahaan juga senantiasa membangun komunikasi dengan para pemangku kepentingan terkait program tanggap darurat, baik terhadap para pemangku kepentingan yang berada di dalam maupun di sekitar wilayah operasional. Salah satu upaya dilakukan dengan melaksanakan induksi sebelum memasuki wilayah operasional dan memberikan kesempatan untuk melaporkan terkait kondisi berbahaya atau darurat melalui *channel* darurat yang tersedia. Hal ini juga turut menguatkan komitmen Perusahaan dalam memberikan perlindungan kepada setiap karyawan, mitra kerja, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan lainnya yang berada pada wilayah operasional Perusahaan dari berbagai bahaya dan risiko lingkungan kerja.

Kinerja Penerapan K3 [403-5, 403-6]

MMSGI senantiasa berupaya semaksimal mungkin menerapkan seluruh aspek K3 sebagai wujud komitmen dan tanggung jawab Perusahaan dalam memitigasi bahaya dan risiko insiden kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Perusahaan dengan teguh melakukan peningkatan dan pengembangan K3, serta memastikan berbagai program K3 dilaksanakan dengan optimal oleh seluruh insan Perusahaan. Tingginya risiko dan potensi bahaya kerja pada kegiatan operasional Perusahaan menyebabkan insiden kecelakaan kerja masih terjadi. Berikut adalah data statistik kinerja K3 selama tiga tahun terakhir dengan formulasi perhitungan yang mengacu pada Kepdirjen Minerba No. 185 Tahun 2019. [403-9, 403-10]

Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di MHU

2023	2022	2021
40	46	81

Statistik Kinerja K3 MHU [403-9]

Keterangan	2023	2022	2021
Waktu yang hilang karena cedera	1	0	0
Perawatan medis jika terjadi cedera	2	1	5
Pertolongan pertama jika terjadi cedera	4	7	13
Kerusakan properti besar (>USD 10.000)	2	5	3
Kerusakan properti kecil (<10.000)	31	33	60
Total kasus	40	46	81

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

Keterangan	2023	2022	2021
Korban kecelakaan kerja	1	0	0
Kecelakaan yang mengakibatkan kehilangan hari kerja	1	0	0
Kecelakaan yang tidak mengakibatkan kehilangan hari kerja	40	46	81
Jumlah jam kerja kumulatif	8.543.676**	113.847.048	86.234.645
Jumlah hari kerja hilang	5.908*	0	0

Catatan:

*) Data bulan September hingga Desember 2023

**) Jumlah jam kerja kumulatif tanpa insiden dari bulan September hingga Desember 2023



Statistik Kecelakaan Kerja MHU dan Kontraktor

Keterangan	Satuan	2023	2022	2021
Fatalitas				
MHU	Jumlah	0	0	0
Kontraktor	Jumlah	1	0	0
Lost-time Injury Frequency Rate (LTIFR) per 1 Juta Jam Kerja				
MHU	%	0,034	0	0
Lost Work Day Rate or Restricted or Transferred Day Rate				
MHU	%	0	0	0
	Hari	5.908*	0	0

Catatan:

*) Data bulan September hingga Desember 2023

Pada tahun 2023, kecelakaan kerja masih terjadi di kawasan operasional sebagaimana yang disajikan pada data statistik kinerja K3. Untuk mencegah insiden serupa tidak terulang kembali, kegiatan investigasi telah dilaksanakan oleh Perusahaan. Kemudian, Perusahaan menetapkan langkah evaluasi terhadap prosedur secara situasional sebagai respons terhadap kecelakaan kerja dan diikuti pula dengan pelaksanaan evaluasi prosedur tahunan. Berdasarkan hasil investigasi, insiden kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2023 disebabkan ketidakpatuhan terhadap SOP atau instruksi kerja dan persepsi risiko yang rendah dinilai menjadi faktor penyebab kecelakaan kerja. [403-9]

Sebagai langkah evaluasi terhadap hasil investigasi kecelakaan kerja selama tahun 2023, Perusahaan berupaya menguatkan kembali budaya K3 dengan melaksanakan sosialisasi kepada setiap karyawan melalui program kampanye K3. Selain itu, Perusahaan juga menjadikan kegiatan-kegiatan inisiatif perbaikan program K3 dan program inovasi keselamatan sebagai bagian dari tindakan perbaikan terhadap hasil temuan investigasi terhadap kecelakaan kerja. [403-9]

Pada identifikasi dan penilaian risiko, Perusahaan juga melakukan identifikasi terhadap bahaya dan risiko penyakit akibat kerja (PAK) di wilayah operasional perusahaan. Bahaya yang berhasil diidentifikasi, antara lain, bahaya debu dan kebisingan, bahaya ergonomi, bahaya biologi, dan bahaya kimia. Sementara itu, hasil penilaian risiko menunjukkan bahwa bahaya debu dan kebisingan serta bahaya biologi merupakan bahaya yang signifikan dalam kegiatan operasional Perusahaan.

[403-10]

Berdasarkan SOP, Perusahaan melaksanakan sejumlah langkah mitigasi terhadap bahaya dan risiko PAK. Dalam memitigasi bahaya debu dan kebisingan, Perusahaan melakukan pemasangan jaring debu (*dust net*), penyiraman area secara berkala, dan pelaksanaan pengujian kebisingan rutin. Perusahaan juga melakukan pengujian kualitas air minum dan *biomonitoring* sebagai langkah mitigasi terhadap bahaya biologi. Berikut data statistik penyakit akibat kerja selama tiga tahun terakhir.

[403-10]

Keterangan	2023	2022	2021
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





MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN KOMUNITAS





Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang menggerakkan Perusahaan untuk mencapai visi dan misi. Dalam konteks MMSGI, pengetahuan kolektif yang diperoleh dari SDM tidak hanya menumbuhkan inovasi, tetapi juga meningkatkan produktivitas yang pada gilirannya mengarah pada pencapaian tujuan dan kesuksesan Perusahaan.

Perusahaan secara konsisten melakukan transformasi SDM untuk membentuk sumber daya yang produktif, kompetitif, dan mampu melampaui standar kerja yang ditetapkan. Di bawah pengawasan COO MMS Group Indonesia, Divisi HRGA bertanggung jawab melaksanakan perencanaan sumber daya strategis/*strategic workforce planning* (SWP), termasuk memastikan penempatan kerja yang tepat dan mencapai tingkat keberagaman di dalam SDM.

Melalui SWP, Perusahaan meninjau posisi-posisi penting yang berpengaruh pada laju bisnis dan melakukan standarisasi kinerja untuk meningkatkan produktivitas SDM. Perusahaan juga mengadopsi pendekatan *people analytics* (PA) untuk menganalisis data karyawan dalam rangka mengidentifikasi kesenjangan keterampilan, risiko pergantian karyawan (*turnover*), informasi kompetitif, dan jaringan Perusahaan. Perusahaan juga mengevaluasi potensi risiko dan kerentanan tenaga kerja dengan menganalisis berbagai faktor yang dapat memengaruhi kemampuan organisasi untuk menarik, mempertahankan, dan mengembangkan SDM secara efektif.

Di sisi lain, Perusahaan memiliki komitmen yang kuat terhadap perlindungan dan pemenuhan hak-hak karyawan, termasuk memberikan kesempatan yang setara dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik. Dengan mengutamakan komitmen ini, MMSGI memastikan bahwa Perusahaan menjadi lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan seluruh SDM Perusahaan.

Meskipun investasi pada SDM dilihat sebagai langkah jangka panjang, Perusahaan juga memperhatikan timbal balik investasi secara finansial. Inisiatif untuk melakukan penghitungan *human capital return on investment* (HROI) merupakan bukti dari keseriusan Perusahaan dalam memahami nilai sebenarnya dari investasi tersebut. Terdapat penurunan HROI di tahun 2023 yang disebabkan oleh penurunan pendapatan Perusahaan. Pada tahun 2023, MMSGI menginvestasikan dana sekitar Rp488,26 miliar untuk modal tenaga kerja dan mendapatkan return sebesar Rp1,48 untuk setiap Rp1 dana yang diinvestasikan

Human Capital Return on Investment

Keterangan	Satuan	2023	2022*	2021*
Total biaya terkait karyawan (upah dan insentif)	Miliar Rupiah	488,26	551,52	302,17
<i>Human capital return on investment</i>	Rupiah	1,48	10,32	12,47

*) terdapat penyajian kembali

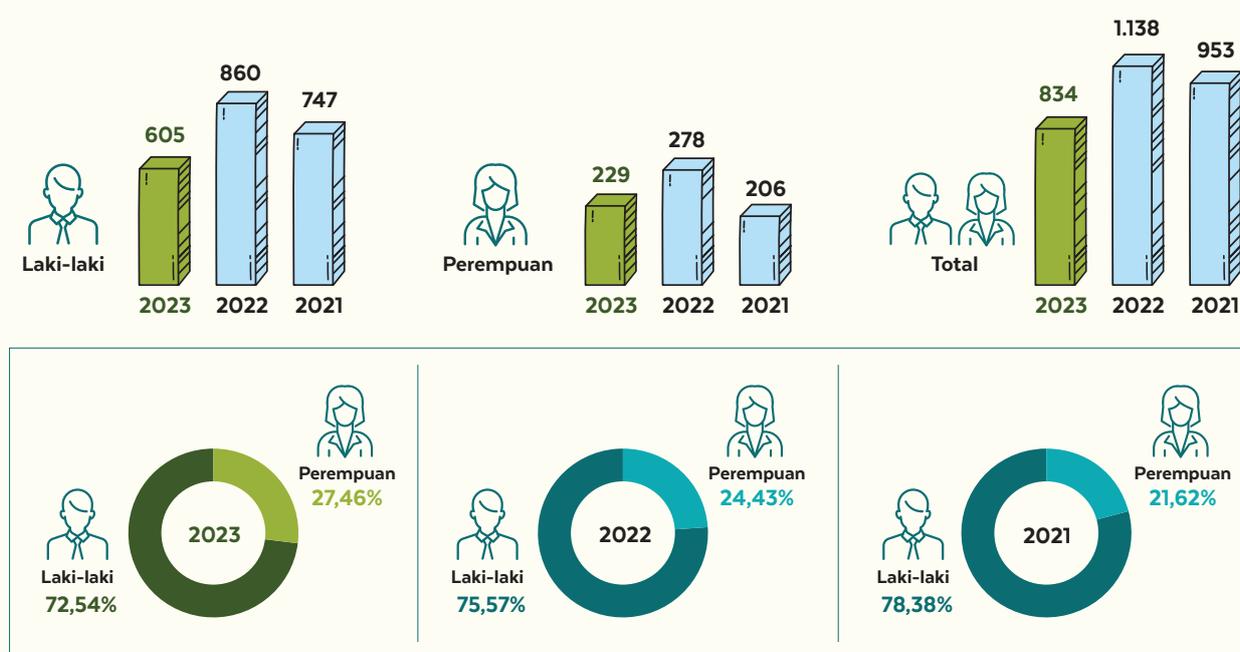
Keberagaman dan Kesetaraan Kesempatan

MMSGI menempatkan keberagaman dan kesetaraan sebagai nilai inti dalam budaya Perusahaan. Hal ini tercermin melalui pendekatan yang diterapkan dalam pengelolaan karyawan. Perusahaan memperlakukan semua karyawan dengan adil tanpa memandang usia, gender, suku, agama, ras, maupun afiliasi politik. Dalam rangka meningkatkan keberagaman karyawan, Perusahaan senantiasa memperluas jaringan rekrutmen, mengidentifikasi bakat dari berbagai latar belakang, dan memastikan inklusi yang lebih besar dalam proses pemilihan karyawan.

Hingga akhir tahun 2023, jumlah karyawan konsolidasi MMSGI mencapai 834 orang, yang seluruhnya bekerja purnawaktu. Komposisi karyawan yang diinformasikan tidak termasuk pekerja alih daya (*outsourcing*) yang dipekerjakan dari pihak ketiga ataupun pekerja proyek periode waktu tertentu. Meski begitu, Perusahaan senantiasa memastikan bahwa hak-hak dan kewajiban dasar mereka terpenuhi. [2-8]

Keberagaman karyawan di lingkungan MMSGI dapat dilihat pada kumpulan tabel berikut: [2-7, 3-3, 405-1]

Komposisi Karyawan Berdasarkan Gender*



*) Terdapat perpindahan karyawan ke afiliasi bisnis dalam ekosistem MMSGI.

Komposisi Karyawan Berdasarkan Kelompok Usia

Keterangan	2023		2022		2021	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
18-30	121	98	211	148	162	105
31-40	245	97	344	95	306	71
41-50	172	33	217	30	190	25
>50	67	1	88	5	89	5
Total	605	229	860	278	747	206
Total Keseluruhan	834		1.138		953	

*) Terdapat perpindahan karyawan ke afiliasi bisnis dalam ekosistem MMSGI.



**Komposisi
Karyawan
Berdasarkan
Jenjang
Jabatan**

Keterangan	2023		2022		2021	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Komisaris	2	0	2	0	2	0
Direksi	24	5	25	6	22	6
General Manager / Regional Manager	25	2	21	2	19	3
Manager	65	19	72	18	68	10
Staf	428	198	505	243	424	178
Nonstaf	61	5	235	9	212	9
Total	605	229	860	278	747	206
Total Keseluruhan	834		1.138		953	

*) Terdapat perpindahan karyawan ke afiliasi bisnis dalam ekosistem MMSGI.



**Komposisi
Karyawan
Berdasarkan
Jenjang
Pendidikan**

Keterangan	2023		2022		2021	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
S-2	28	26	33	29	23	17
S-1	381	172	432	204	390	155
D-4	2	3	2	1	0	1
D-3	52	14	63	26	48	18
D-2	0	1	0	2	0	1
D-1	2	1	3	1	4	1
SMA / SMK	130	12	194	5	184	6
SMP	7	0	115	9	83	6
SD	3	0	18	1	15	1
Total	605	229	860	278	747	206
Total Keseluruhan	834		1.138		953	

*) Terdapat perpindahan karyawan ke afiliasi bisnis dalam ekosistem MMSGI.



**Komposisi
Karyawan
Berdasarkan
Kewarganegaraan**

Keterangan	2023		2022		2021	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Tenaga Kerja Indonesia	597	227	852	278	739	206
Tenaga Kerja Asing	8	2	8	0	8	0
Total	605	229	860	278	747	206
Total Keseluruhan	834		1.138		953	

*) Terdapat perpindahan karyawan ke afiliasi bisnis dalam ekosistem MMSGI.



**Komposisi
Karyawan
Berdasarkan
Status
Kepegawaian**

Keterangan	2023		2022		2021	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Karyawan Tetap	451	189	148	38	100	16
Karyawan Kontrak	152	40	712	240	647	190
Total	605	229	860	278	747	206
Total Keseluruhan	834		1.138		953	

*) Terdapat perpindahan karyawan ke afiliasi bisnis dalam ekosistem MMSGI.


**Komposisi
Karyawan
Berdasarkan
Wilayah Kerja**

Keterangan	2023		2022		2021	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Jakarta	295	192	342	219	285	168
Kalimantan Timur	299	34	404	49	377	35
Kalimantan Selatan	1	0	95	8	77	2
Bali	4	2	2	2	1	1
Sumatera Selatan	2	0	7	0	5	0
Cilegon	0	0	0	0	2	0
Maluku Utara	1	0	4	0	0	0
Sulawesi Tenggara	1	0	6	0	0	0
Nusa Tenggara Timur	2	1	0	0	0	0
Total	605	229	860	279	747	206
Total Keseluruhan	834		1.138		953	

*) Terdapat perpindahan karyawan ke afiliasi bisnis dalam ekosistem MMSGI.

Sejalan dengan dukungan terhadap nilai keberagaman dan kesetaraan, Perusahaan memastikan tidak ada kasus diskriminasi, baik dalam hal gender, usia, status sosial, dan agama; serta tidak ada kasus pelecehan pada seluruh karyawan sepanjang tahun 2023. Komitmen ini selaras dengan norma yang berlaku di tingkat internasional, antara lain, ILO Convention No. 1000 (Konvensi Upah yang Setara) dan ILO No. 111 (Konvensi Diskriminasi Pekerjaan dan Jabatan 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. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap anggota tim memahami pentingnya menghormati keberagaman, menjaga lingkungan kerja yang inklusif, dan menegakkan prinsip-prinsip kesetaraan di semua tingkatan organisasi. [3-3, 406-1]

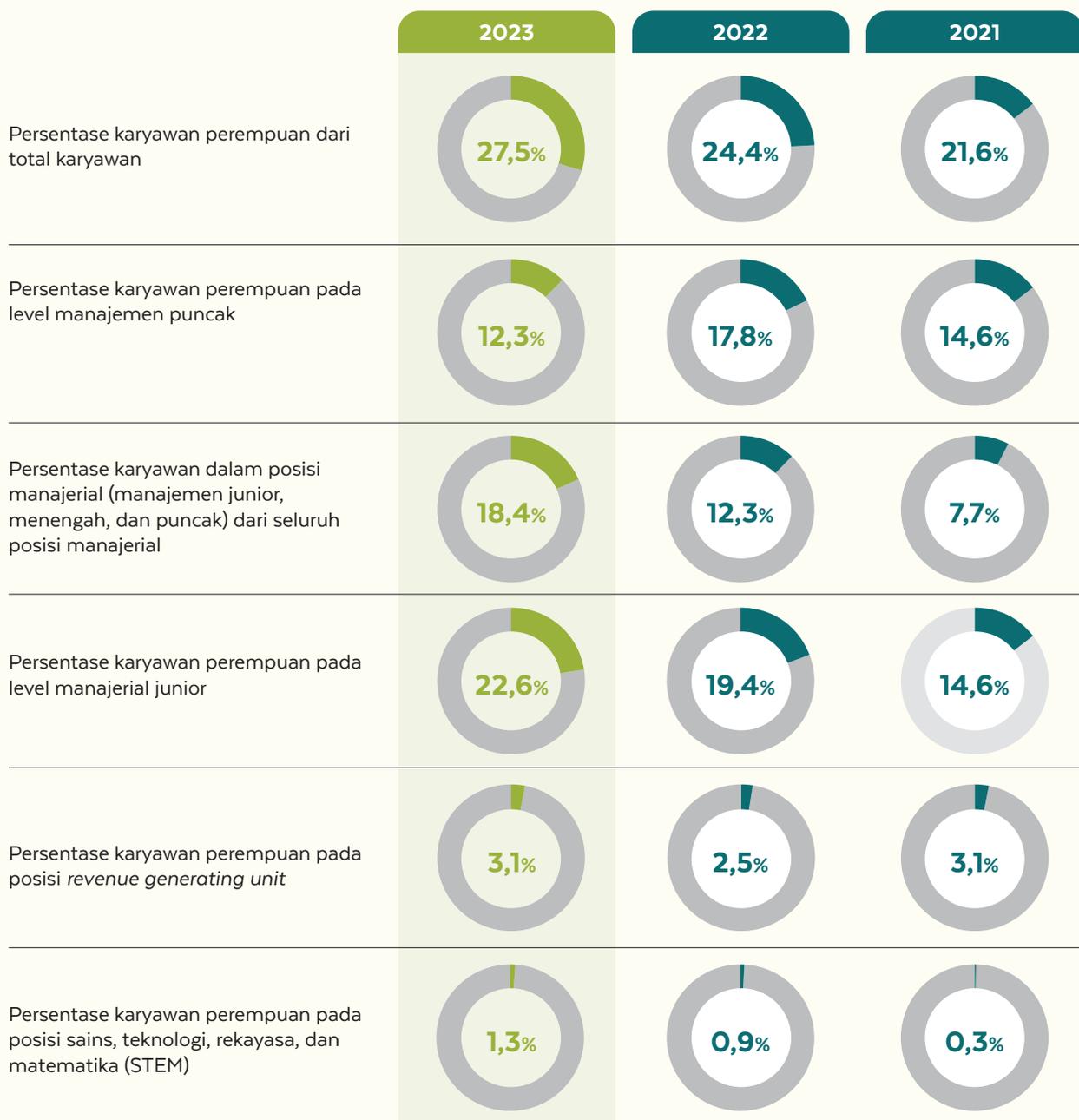




Kontribusi terhadap Karyawan Perempuan



MMSGI terus memberikan dukungan yang kuat kepada setiap karyawan, dengan prioritas pada dukungan terhadap peran dan kontribusi karyawan perempuan dalam setiap aspek kegiatan bisnis. Dalam konteks ini, Perusahaan tidak hanya memastikan bahwa karyawan perempuan memiliki akses yang sama terhadap peluang karier dan pengembangan diri, tetapi juga aktif mendorong partisipasi mereka dalam berbagai aspek kegiatan bisnis. Komitmen ini tercermin dalam data keterlibatan karyawan perempuan yang disajikan secara terperinci melalui tabel yang disediakan. Tren peningkatan partisipasi karyawan perempuan dalam berbagai bidang pekerjaan, level keterlibatan dalam proyek-proyek strategis, serta posisi-posisi kepemimpinan yang dipegang oleh perempuan di dalam organisasi menjadi bukti konkret dari upaya Perusahaan dalam mewujudkan kesetaraan gender dan pemberdayaan karyawan perempuan.



Tunjangan dan Remunerasi Karyawan

Perusahaan menyediakan tunjangan dan remunerasi dengan adil dan kompetitif, sesuai dengan status karyawan yang diatur dalam SK No. KB/HRGAI/2020/001 yang berlaku di semua lokasi operasional Perusahaan. Program remunerasi diterapkan berdasarkan merit system dan mengikuti peraturan yang berkaitan dengan imbal jasa dan standar kompensasi. Kebijakan ini menunjukkan komitmen Perusahaan untuk memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan, sambil memastikan bahwa keadilan dan transparansi tetap terjaga dalam sistem kompensasi. Dengan demikian, kebijakan ini tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka, tetapi juga memastikan kepatuhan Perusahaan terhadap peraturan yang berlaku dalam pengelolaan SDM. [\[3-3, 2-20\]](#)

Perhatian yang mendalam terhadap kesejahteraan karyawan diwujudkan melalui program asuransi kesehatan yang komprehensif. Program ini mencakup asuransi persalinan (*maternity*) bagi karyawan tetap sehingga mereka terbebas dari beban biaya perawatan medis selama masa kehamilan dan proses persalinan. Berikut merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan status kepegawaian: [\[3-3, 201-3, 401-2\]](#)

Jenis Tunjangan	Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak	Trainee
Upah Pokok	v	v	-
Uang Saku	-	-	v
BP Jamsostek	v	v	v
BPJS Kesehatan	v	v	v
Santunan Kesehatan	v	-	-
Upah Lembur	v	v	-
THR	v	v	-
Bonus	v	-	-
Penghargaan Masa Kerja	v	-	-
Kompensasi Akhir Kontrak	-	v	-
TAT	v	-	-
Cuti	v	-	-
Kendaraan Inventaris	v	-	-
Perjalanan Dinas	v	v	-

Untuk mengurangi kesenjangan dalam distribusi upah, Perusahaan selalu memastikan bahwa besaran upah pokok yang ditetapkan mematuhi peraturan terkait upah minimum regional (UMR) di setiap wilayah operasional, tanpa membedakan gender atau kewarganegaraan. Pemberian upah pokok dan remunerasi dilakukan dengan adil dan setara, berdasarkan tingkat jabatan dan kinerja karyawan. [\[2-7, 2-19, 405-2\]](#)



Jenjang Jabatan	Keterangan	2023		2022	
		Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Eksekutif	Upah Pokok	300.000.000	300.000.000	300.000.000	300.000.000
	Upah pokok + insentif	300.000.000	300.000.000	300.000.000	300.000.000
Manajemen	Upah Pokok	27.500.000	27.500.000	25.000.000	25.000.000
	Upah pokok + insentif	33.000.000	33.000.000	30.000.000	30.000.000
Nonmanajemen	Upah Pokok	8.800.000	8.800.000	8.000.000	8.000.000

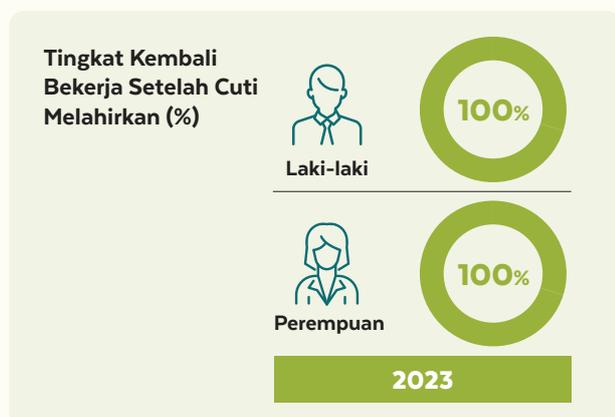
Pemenuhan Hak Perempuan

MMSGI memiliki perhatian yang besar terhadap keseimbangan kehidupan kerja, terutama bagi karyawan perempuan, dengan menyediakan dukungan fisik dan mental yang diperlukan. Komitmen ini dilakukan melalui implementasi kebijakan cuti melahirkan (*paid parental leave*) serta fasilitas ramah ibu dan anak seperti *nursery room* di area kantor. [3-3]

Hak cuti melahirkan di MMSGI didasarkan pada ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan kemudian dimaktubkan dalam PKB. Karyawan perempuan berhak mendapatkan cuti selama 3 bulan dengan rincian 1,5 bulan sebelum dan setelah persalinan, sedangkan karyawan laki-laki mendapat hak cuti mendampingi kelahiran anak selama 2 hari kerja. Kebijakan ini diterapkan dalam rangka memastikan bahwa karyawan, terutama para ibu, dapat memiliki waktu yang cukup untuk memulihkan diri dan memenuhi peran sebagai orang tua baru, sambil tetap mempertahankan keterlibatan mereka dalam pekerjaan setelah kembali dari masa cuti. Diluar itu, Perusahaan juga memiliki Hak cuti karena urusan penting (misal: merawat anak yang sakit, pernikahan anak, kedukaan). [3-3]

Berikut merupakan rekapitulasi karyawan yang menggunakan hak cuti melahirkan: [401-3]

Gender	2023
Total Karyawan yang Berhak Mendapatkan Cuti Melahirkan	
Laki-Laki	606
Perempuan	228
Total Karyawan yang Menggunakan Cuti Melahirkan	
Laki-Laki	18
Perempuan	6



Pengembangan Kompetensi dan Evaluasi Kinerja Karyawan

Mengalokasikan sumber daya untuk mengembangkan karyawan tidak hanya menunjukkan komitmen MMSGI terhadap pertumbuhan dan pencapaian individu, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam mendorong kesuksesan Perusahaan di tengah dunia bisnis yang dinamis dan terus berkembang. Oleh karena itu, Perusahaan menyediakan berbagai fasilitas dan program pengembangan kompetensi bagi para karyawan, baik dalam bentuk pendidikan maupun pelatihan. Perusahaan memandang pengembangan kompetensi karyawan sebagai investasi jangka panjang yang penting untuk regenerasi kepemimpinan dan bertujuan mencetak pemimpin-pemimpin baru yang mampu merealisasikan visi dan misi Perusahaan.

Dengan merujuk pada Rencana Pelatihan Tahunan, Divisi HRGA merencanakan dan melaksanakan kegiatan pelatihan sepanjang tahun sesuai dengan kebutuhan yang ada. Rencana tersebut disusun berdasarkan evaluasi karyawan guna mengidentifikasi kesenjangan kompetensi, memastikan bahwa kebutuhan akan kompetensi yang diperlukan terpenuhi melalui perencanaan pelatihan yang tepat dan berkelanjutan. Program pelatihan tersebut terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu pelatihan keterampilan teknis (*hard skill*) dan keterampilan nonteknis (*soft skill*) dalam membantu pengembangan kemampuan interpersonal karyawan.

Setiap karyawan diberikan kesempatan yang setara untuk meningkatkan kompetensinya sehingga tidak ada perbedaan yang signifikan dari segi jumlah jam pelatihan yang diberikan kepada karyawan laki-laki maupun perempuan. Salah satu program pengembangan karyawan yang diadakan setiap tahun adalah MMSGI Quality Awards (MQA), yang mencerminkan komitmen perusahaan untuk mencapai tujuan sekaligus memberikan penghargaan kepada karyawan atas inisiatif perbaikan yang telah dilakukan. Pada tahun 2023, program ini menerima 51 ide dari 73 karyawan di 19 departemen. Manfaat bisnis yang diperoleh dari program ini antara lain menumbuhkan budaya perbaikan yang berkelanjutan, meningkatkan daya saing perusahaan, mencapai keunggulan operasional, dan membina pemimpin masa depan. Inisiatif ini berpotensi menghasilkan manfaat tahunan hingga Rp 56 miliar.

Terkait program pelatihan, karyawan MMSGI secara kolektif menerima total 99.132 jam pelatihan pada tahun 2023. Pada tahun pelaporan, MMSGI mengeluarkan dana sebesar Rp3.917.812.635 untuk merealisasikan beragam program pelatihan yang sebagian besar dilakukan secara inhouse. Secara umum, rekapitulasi penyelenggaraan pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini. [404-1, 404-2]

Rekapitulasi Penyelenggaraan Program Pelatihan

Riwayat Pelatihan	Satuan	2023	2022	2021*
Jumlah Pelatihan	Pelatihan	619	192	56
Total Jam Pelatihan	Jam	99.132	29.671	2.001
Total Peserta Pelatihan	FTE	2.225	1.294	625
Total Pengeluaran	Rp	3.917.812.635	7.696.154.387	2.488.818.648

*) Hanya mencakup data MHU.

Rekapitulasi Jenis Program Pelatihan

Riwayat Pelatihan	Satuan	2023	2022	2021
Keterampilan Teknis	Pelatihan	385	133	51
Keterampilan Nonteknis	Pelatihan	234	59	5
Total	Pelatihan	619	192	56



Perusahaan memiliki program pengembangan yang dikenal dengan nama “*Managing and Facilitating Group Improvement*”, yang diikuti oleh seluruh karyawan. Program ini dirancang dengan tujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam pemecahan masalah dan analisis yang berbasis fakta, meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses perbaikan, memperkuat kerja sama tim, serta meningkatkan kualitas komunikasi di antara tim. Selain itu, program ini juga bertujuan untuk mengurangi potensi terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas (*work-error*).

Rekapitulasi Total Peserta Pelatihan Berdasarkan Jabatan

Jabatan	2023	2022	2021
Division Head / Head of	8	19	13
Department Head	31	141	79
Section Head / Superintendent	41	231	134
Supervisor	103	533	244
Staf	62	249	101
Non-staf	36	121	54
Total Peserta	281	1.294	625

^{*)} Hanya mencakup data MHU.

Rekapitulasi Total Peserta* Pelatihan Berdasarkan Gender

Gender	2023	2022	2021
Laki-laki	188	1.023	535
Perempuan	93	271	90
Total Peserta	281	1.294	625

^{*)} Hanya mencakup data MHU.

Beriringan dengan program pelatihan dan pengembangan, Perusahaan melakukan tinjauan rutin untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Proses evaluasi ini mencakup penilaian kualitas dan kuantitas kerja, kedisiplinan, inisiatif, serta kepemimpinan yang ditunjukkan oleh setiap anggota tim. Secara berkala, Perusahaan melaksanakan penilaian prestasi kerja bagi semua karyawan, yang dilakukan oleh atasan langsung mereka. Penilaian ini dilakukan secara objektif, transparan, dan adil; serta melibatkan evaluasi aspek kompetensi teknis dan nonteknis dari setiap karyawan.

Perusahaan turut memberikan kesempatan promosi dan/atau rotasi jabatan kepada karyawan dengan kinerja yang unggul. Namun, promosi dan/atau rotasi jabatan ini tetap disesuaikan dengan standar persyaratan tertentu, seperti tingkat kompetensi dan pendidikan yang relevan. Berikut disajikan jumlah karyawan yang mendapatkan evaluasi kinerja.

[404-3]

Jumlah Karyawan yang Mendapatkan Evaluasi Kinerja

Level Jabatan	2023	2022	2021
General Manager / Regional Manager	27	23	22
Manager	84	90	78
Staf	626	748	602
Non-staf	66	244	221
Total karyawan yang mendapat evaluasi	803	1.105	923
Total karyawan*	803	1.105	923
Persentase	100%	100%	100%

^{*)} Tidak termasuk jumlah komisaris dan direksi.

Perekrutan dan Pergantian Karyawan

MMSGI terus berupaya meningkatkan terselenggaranya proses rekrutmen yang adil dan peluang pengembangan karier yang setara. Perusahaan memastikan bahwa setiap individu memiliki akses yang sama dalam kesempatan kerja dan bahwa seluruh proses rekrutmen dilaksanakan secara adil dan tanpa unsur diskriminasi. Selain itu, Perusahaan membuka kesempatan yang sama bagi karyawan dari internal maupun eksternal organisasi untuk mengikuti proses seleksi posisi manajerial dan menjamin proses yang transparan dan kompetitif. Perusahaan senantiasa berupaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen melalui pemanfaatan situs lowongan kerja daring dan pelaksanaan wawancara teknis daring pada tahap awal rekrutmen. Proses ini juga dapat mengurangi biaya rekrutmen per karyawan. [3-3]

Pada tahun 2023, Perusahaan merekrut sejumlah 236 karyawan baru dari luar organisasi (*external hires*) dan tidak merekrut karyawan dari dalam organisasi (*internal hires*). Berikut disajikan informasi mengenai komposisi *external hires* dan *internal hires* berdasarkan usia dan gender: [401-1]

Komposisi Karyawan Baru (*External Hires*) Berdasarkan Usia

Usia	2023	2022	2021
<22 Tahun	1	16	8
22-40 Tahun	170	251	176
41-55 Tahun	52	66	54
>55 Tahun	13	14	11
Total	236	347	249

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

Level Jabatan	2023		2022		2021	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Division Head	8	1	5	0	3	1
Department Head	23	4	15	9	17	1
Section Head	44	15	22	5	14	7
Supervisor	57	15	82	30	29	13
Staff	35	29	55	48	60	32
Non-staff	4	1	72	4	69	3
Total	171	65	251	96	192	57
Total Keseluruhan	236		347		249	



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

Level Jabatan	2023		2022		2021	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Division Head	0	0	2	0	0	0
Department Head	0	0	1	0	0	1
Section Head	0	0	3	1	3	3
Supervisor	0	0	1	2	1	3
Staff	0	0	0	0	0	0
Non-staff	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	7	3	4	7
Total Keseluruhan	0		10		11	

MMSGI berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan secara fisik dan mental melalui pemenuhan hak dasar dan program pengembangan karyawan. Namun, pergantian karyawan adalah hal yang tidak dapat dihindari dalam dinamika organisasi. Latar belakang dari pengunduran diri karyawan bervariasi, mulai dari pensiun, berakhirnya kontrak kerja, hingga alasan pribadi.

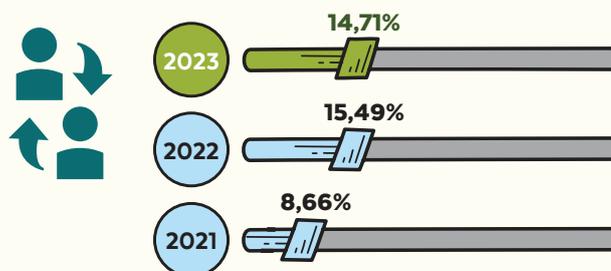
Pada tahun 2023, terdapat pergerakan angka karyawan yang signifikan. Hal ini disebabkan oleh perpindahan administratif karyawan ke afiliasi bisnis MMSGI. Sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, karyawan yang mengundurkan diri berhak atas hak-hak normatif setelah mengajukan surat pengunduran diri kepada atasan mereka paling lambat 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri. [401-1]

Jumlah Karyawan Baru dan Keluar Berdasarkan Gender (FTE)

Gender	2023			2022			2021		
	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Total Karyawan	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Total Karyawan	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Total Karyawan
Laki-Laki	171	111	605	251	136	860	192	54	747
Perempuan	54	34	229	96	26	278	57	21	206
Total	236	145	834*	347	162	1.138	249	75	953

*) Terdapat perpindahan karyawan ke afiliasi bisnis dalam ekosistem MMSGI.

Tingkat Perputaran Karyawan



Komitmen Hak Asasi Manusia

MMSGI berkomitmen dalam menegakkan hak asasi manusia (HAM) bagi semua pihak yang terlibat dalam operasi Perusahaan. Tanggung jawab pemenuhan aspek HAM di seluruh operasional Perusahaan menjadi bagian dari tanggung jawab kolektif manajemen puncak. Untuk mewujudkan komitmen ini, Perusahaan telah menetapkan kebijakan tata kelola Perusahaan serta kode etik yang mengatur berbagai aspek HAM, seperti perdagangan manusia, pekerja anak, kebebasan berserikat, remunerasi, diskriminasi, dan persaingan sehat.

Kebijakan HAM

Penegakkan aspek HAM di seluruh proses bisnis Perusahaan diatur secara khusus dalam *code of conduct*. Dalam upaya untuk menghapuskan pekerja anak, Perusahaan mematuhi Konvensi 138 ILO tentang Usia Minimum untuk Bekerja dengan menetapkan batas usia minimum 18 tahun untuk semua calon karyawan. Proses perekrutan, promosi, dan rotasi karyawan selalu mengikuti kesepakatan tertulis di antara kedua belah pihak untuk menjamin tidak adanya pemaksaan dalam hubungan kerja. Selama tahun 2023, MMSGI memverifikasi bahwa tidak ada kasus atau tanda-tanda pekerja anak atau pekerja paksa di lingkungan Perusahaan. Prinsip HAM juga diterapkan di kalangan mitra bisnis, terutama rantai pasok, dengan memastikan kepatuhan mereka terhadap aspek keadilan di tempat kerja serta tidak melibatkan pekerja anak atau pekerja paksa melalui penilaian awal pemasok. [408-1, 409-1]

Perusahaan secara berkala memantau dan melaporkan dampak-dampak HAM untuk mengevaluasi kinerja, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan mengatasi masalah-masalah yang muncul dengan cepat. Perusahaan juga mengambil langkah-langkah proaktif untuk melakukan perbaikan dan mencegah pelanggaran yang serupa pada masa depan.

Program dan Inisiatif HAM

Meskipun belum melakukan penilaian formal terhadap HAM, Perusahaan senantiasa mematuhi regulasi HAM yang berlaku untuk mengurangi risiko pelanggaran di lingkungan operasionalnya. Selain itu, Perusahaan secara rutin melakukan sosialisasi Kode Etik Perusahaan dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan HAM, serta menyelenggarakan pelatihan HAM bagi karyawan. Berbagai kegiatan sosialisasi ini diselenggarakan untuk memastikan komitmen dan penegakkan aspek HAM di internal organisasi. [3-3]

Melalui saluran WBS, karyawan dan pemangku kepentingan dapat mengungkapkan kekhawatiran dan mencari penyelesaian atas pelanggaran atau keluhan HAM. Selama tahun 2023, tidak ada laporan pelanggaran HAM atau risiko terkait yang terjadi di Perusahaan. Namun demikian, Perusahaan telah memiliki mekanisme perbaikan bagi korban pelanggaran HAM, dengan memastikan bahwa setiap individu yang terkena dampak memiliki akses untuk mencari penyelesaian yang adil. [408-1, 409-1]



Hubungan Ketenagakerjaan

Pengelolaan hubungan industrial diimplementasikan melalui komunikasi dua arah yang terbuka dan efektif di setiap tahapan operasional, khususnya terkait pemahaman hak dan kewajiban seluruh manajemen dan karyawan. Untuk membangun budaya komunikasi yang terbuka dan meningkatkan retensi karyawan, Perusahaan mengadakan berbagai forum komunikasi, termasuk *town hall meeting*, *employee gathering*, serta pertemuan formal dan informal lainnya. Kehadiran forum-forum tersebut bertujuan untuk memastikan adanya komunikasi yang terbuka untuk diskusi, memecahkan masalah, dan bertukar ide, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berorientasi pada kerja sama.

Di sisi lain, Perusahaan memberikan kesempatan dan mendukung karyawan untuk berserikat maupun berunding secara kolektif. Di lingkungan MMSGI, terdapat serikat pekerja dengan mayoritas anggota serikat pekerja tersebut adalah karyawan MHU (anak Perusahaan MMSGI dengan bisnis pertambangan batu bara). Namun, bagi karyawan yang tidak menjadi anggota serikat pekerja, hak dan kewajibannya di lingkungan kerja akan tetap dipenuhi melalui perjanjian antara Perusahaan dan individu tersebut. Perusahaan turut memfasilitasi komunikasi antara perwakilan serikat pekerja dan manajemen melalui rapat koordinasi rutin yang bertujuan untuk memastikan pemenuhan hak dan kewajiban di tempat kerja. [2-30, 3-3]

MMSGI menyediakan sistem *whistleblowing* (WBS) sebagai wadah pengaduan dan keluhan dalam hubungan ketenagakerjaan. Identitas pelapor senantiasa dipastikan kerahasiaannya. Setiap laporan yang terbukti secara sah akan ditindaklanjuti dan terlapor akan diberikan sanksi sesuai kebijakan atau hukum yang berlaku. Sepanjang tahun 2023, tidak terdapat laporan yang berujung pada perselisihan perburuhan. [2-25]

MMSGI memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hubungan tenaga kerja dan kebebasan berserikat untuk semua karyawan. Di 2023, 30% dari pegawai PT MHU (perusahaan subsidiari MMSGI) tergabung dalam serikat pegawai, hal ini mencerminkan komitmen yang kuat pada hak-hak pekerja. PKB ini juga menyertakan ketentuan yang mewajibkan Perusahaan memberitahukan setiap perubahan operasional kepada karyawan setidaknya 30 hari sebelum perubahan tersebut berlaku. Selama periode pelaporan, tidak ada laporan yang menyebutkan risiko atau insiden pelanggaran terkait kebebasan berserikat atau perundingan kolektif.



Pelibatan Komunitas

MMSGI mengakui bahwa kegiatan bisnis memiliki dampak lingkungan dan sosial bagi lingkungan sekitar. Perusahaan menyadari bahwa tanggung jawab sosial dan lingkungan menjadi hal yang tidak dapat ditawar dan tidak dapat dipisahkan dari kesuksesan operasional Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan senantiasa membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat, diantaranya melalui pelibatan dalam kegiatan operasional. Di samping itu, Perusahaan juga melaksanakan program *corporate social responsibility* (CSR) di berbagai aspek kehidupan sesuai dengan kebutuhan pemangku kepentingan, terutama kelompok rentan.

Dalam Kebijakan *Corporate Social Responsibility* (CSR) Perusahaan, disebutkan bahwa:

1. Perusahaan menyusun rencana CSR yang sinergi dengan strategi perusahaan dan Rencana Induk Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat (RI PPM) dengan melibatkan masyarakat dalam penyusunannya agar sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang ada di masyarakat;
2. Program pengembangan masyarakat dilaksanakan bersinergi dengan para pemangku kepentingan sesuai dengan kebutuhan wilayah;
3. Program pengembangan masyarakat dilaksanakan pada beberapa sektor, diantaranya Pendidikan, Kesehatan, Ekonomi, Peningkatan Kapasitas Kelembagaan dan Sosial Budaya serta Kebencanaan;
4. Program yang dilaksanakan mencakup komitmen memberikan dukungan kepada seluruh karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman;
5. Program yang dilaksanakan dirancang, dilaksanakan, dan dilakukan *monitoring* dan evaluasi bersama antara Perusahaan, masyarakat, dan pemangku kepentingan;
6. Program berkomitmen penuh dalam implementasi dan pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) dengan prinsip ESG.

Wujud dari pelibatan komunitas setempat tidak hanya berupa kegiatan bersama, tetapi juga terbukanya akses bagi masyarakat lokal dalam setiap rekrutmen, baik untuk posisi penuh maupun paruh waktu. Perusahaan juga menyelenggarakan pelatihan prakerja oleh para ahli di bidangnya yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi masyarakat lokal sebelum mereka bergabung sebagai tenaga kerja Perusahaan. Melalui pendekatan ini, Perusahaan berupaya memajukan pemberdayaan masyarakat lokal dengan memberikan mereka akses dan peningkatan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam pasar kerja.

Di sisi lain, sepanjang tahun 2023, Perusahaan telah mengimplementasikan berbagai program inisiatif lingkungan dan pemberdayaan untuk menyalurkan potensi lokal. Perusahaan juga memberikan dukungan infrastruktur di bidang pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur dengan tujuan membantu kelancaran kegiatan sehari-hari masyarakat.

MHU sebagai salah satu anak perusahaan yang beroperasi berdekatan langsung dengan masyarakat, telah memulai beberapa program untuk mendukung upaya tersebut dengan:

1. Memberikan peluang kepada masyarakat lokal untuk terlibat dalam pengelolaan lingkungan secara berkelanjutan;
2. Membentuk lembaga komunitas masyarakat sebagai dukungan untuk program pengembangan masyarakat (PPM); dan
3. Menyediakan fasilitas dan infrastruktur yang mendukung pelaksanaan program PPM.



Berikut merupakan anggaran yang dialokasikan MHU dalam mengimplementasi program-program CSR:

Alokasi Anggaran Program CSR oleh MHU

Keterangan	2023 (%)	2022 (%)
Donasi Amal	37	17
Investasi kepada Masyarakat	39	44
Inisiatif Komersial	24	39

Tipe Kontribusi CSR oleh MHU

Keterangan	2023 (Rp)	2022 (Rp)
Kontribusi Tunai*	0	0
Employee Volunteering	0	0
In-kind Giving (donasi produk/layanan, proyek/kolaborasi, dan sejenisnya)**	10.774.198.937	12.949.302.240
Management Overheads***	149.240.000	376.045.000
Total	10.923.438.937	13.325.347.240

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

**) Merupakan total dana realisasi program CSR.

***) Mencakup biaya konsultasi dan riset.

Masyarakat Adat

Kegiatan operasional Perusahaan berdampingan langsung dengan masyarakat adat di sekitar sehingga mereka merupakan bagian integral dari entitas bisnis Perusahaan. Perusahaan sangat menghormati hak-hak kolektif masyarakat adat, terutama hak untuk menentukan nasib sendiri dan menjaga keberlangsungan adat istiadat yang mereka pegang. Perusahaan juga memahami bahwa masyarakat adat memiliki hak atas tanah mereka sehingga tidak ada tindakan relokasi yang dilakukan dan tidak ada rencana untuk melaksanakannya pada masa mendatang, termasuk untuk pemukiman yang berada di dalam wilayah kegiatan operasional Perusahaan.

Komitmen terhadap masyarakat adat tercermin melalui pelaksanaan berbagai kegiatan dan program CSR yang dirancang khusus untuk memberdayakan dan melestarikan tradisi mereka yang telah diwariskan secara turun-temurun. Program-program ini mencakup berbagai inisiatif, mulai dari dukungan finansial dan teknis, pembangunan infrastruktur, hingga penyelenggaraan program kebudayaan secara rutin. Upaya ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat adat, tetapi juga untuk memastikan bahwa warisan budaya mereka tetap hidup dan berkembang di tengah tantangan modernisasi. Seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, Perusahaan secara aktif melibatkan komunitas adat dalam perencanaan dan pelaksanaan program-program ini, serta memastikan bahwa setiap langkah yang diambil selaras dengan kebutuhan dan aspirasi mereka. [411-1]

Hubungan dengan Komunitas

MMSGI membangun hubungan dengan pemangku kepentingan melalui berbagai mekanisme komunikasi dan konsultasi, baik secara formal maupun informal. Salah satu mekanisme tersebut adalah pertemuan rutin dengan pemerintahan lokal, lembaga kemasyarakatan, tokoh-tokoh, dan masyarakat untuk memperoleh pemahaman tentang perkembangan dan isu-isu lokal yang berhubungan dengan lingkungan, ekonomi, dan sosial. Divisi External Relation dan Community Development (ERCD) bertanggung jawab dalam mengelola hubungan dengan komunitas. Pengawasan dilakukan oleh CEO MMS Group Indonesia untuk memastikan kesesuaian pelaksanaan dengan tujuan utama organisasi. [3-3]

Konsultasi publik menjadi langkah pertama dalam penyusunan RI PPM untuk menghimpun masukan dan saran dari berbagai pihak, yang nantinya akan dipertimbangkan dan diselaraskan dengan delapan program utama PPM. Konsultasi, diskusi, serta penentuan skala prioritas program telah diatur dalam Dokumen MHU-SOP-PHE 04. Prosedur tersebut dapat dilihat sebagai berikut: [3-3]



Dalam rangka memastikan kesesuaian program dengan kebutuhan masyarakat dan lingkungan sekitar, Perusahaan menjalankan serangkaian strategi seperti pemetaan sosial (*social mapping*), survei persepsi, dan menerapkan *sustainable livelihood approach* (SLA). Melalui pemetaan sosial, Perusahaan berupaya mengidentifikasi dan memahami dinamika sosial serta struktur masyarakat di sekitar. Survei persepsi membantu dalam mengumpulkan pandangan dan harapan masyarakat terhadap program-program yang akan diimplementasikan. Sementara itu, pendekatan SLA memungkinkan Perusahaan untuk mengembangkan program yang berkelanjutan dan berdampak positif terhadap mata pencaharian dan kesejahteraan masyarakat sekitar. [3-3]



Evaluasi Pengelolaan Program dan Hubungan dengan Komunitas

Proses pengelolaan keluhan, laporan, dan masukan masyarakat diatur dalam MHU-SOP-PHE 03, dengan penekanan pada prinsip musyawarah dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. Selama periode pelaporan, tidak ada laporan atau keluhan yang diterima dari masyarakat lokal ataupun masyarakat adat terkait dampak lingkungan dan sosial di semua lokasi operasi MMSGI sehingga tidak ada tindakan khusus yang diambil untuk menanggapinya. Perusahaan juga memastikan bahwa tidak ada insiden pelanggaran yang melanggar HAM selama periode tersebut. [411-1, 413-2]

Dalam rangka menilai efektivitas dan kesesuaian program pengembangan masyarakat, MMSGI berinisiatif untuk melakukan perhitungan *social return on investment* (SROI). Melalui perhitungan SROI, Perusahaan mengukur nilai yang dihasilkan (dalam rupiah) oleh program-program CSR kepada para penerima manfaat, khususnya masyarakat. Perusahaan juga mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan untuk mengembangkan program yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat serta memiliki dampak yang lebih luas.

Berikut disajikan hasil perhitungan SROI yang telah dilaksanakan sepanjang tahun 2023:





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	71
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	72-85
		GRI 413: Masyarakat Lokal 2016	413-2	Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal	72-85
	Komunitas Lokal	GRI 411: Hak-Hak Masyarakat Adat 2016	411-1	Insiden pelanggaran yang melibatkan hak-hak masyarakat adat	152
		GRI 413: Masyarakat Lokal 2016	413-2	Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal	72-85
	Akses terhadap obat-obatan	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	72-85
	Kualitas Udara	GRI 305: Emisi 2016	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	95-98
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	95-98
			305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS)	95-98
			305-7	Nitrogen oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya	95-98
			Pengelolaan limbah	GRI 306: Limbah 2020	306-1
	306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah			104-106
	306-3	Timbulan limbah			104-106
	306-4	Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir			104-106
	306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir			104-106
	Tunjangan kesehatan	GRI 401: Kepegawaian 2016	401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	143-144
	Kesehatan dan keselamatan kerja	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018	403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja	127, 133-134
			403-9	Kecelakaan kerja	125, 133-134
			403-10	Penyakit akibat kerja	125, 133-134
		Pelatihan dan pendidikan	GRI 404: Pendidikan dan Pelatihan 2016	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per pegawai
Komunitas Lokal		GRI 413: Masyarakat Lokal 2016	413-1	Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan	72-85

TPB	Tema Bisnis	Standar GRI	Indeks GRI	Topik	Halaman	
	Kesetaraan laki-laki dan perempuan	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-9	Struktur tata kelola dan komposisi	56-57	
			2-10	Menominasikan dan memilih badan tata kelola tertinggi	56-57	
		GRI 202: Keberadaan Pasar 2016	202-1	Rasio standar upah karyawan <i>entry-level</i> berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional	71	
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	72-85	
		GRI 401: Kepegawaian 2016	401-1	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	143-144	
			401-3	Cuti melahirkan	144	
		GRI 404: Pendidikan dan Pelatihan 2016	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per pegawai	145-146	
			404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	145-146	
		GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara 2016	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	139-141	
			405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	143	
		GRI 406: Non Diskriminasi 2016	406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	141	
		Pelindungan terhadap anak dan perempuan	GRI 408: Pekerja Anak 2016	408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	149
			GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja 2016	409-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja	149
			GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok 2016	414-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	67
414-2	Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil			67		
	Pengelolaan air dan limbah cair	GRI 303: Air dan Efluen 2018	303-1	Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama	99-101	
			303-2	Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air	102-103	
			303-3	Pengambilan air	99-101	
			303-4	Pembuangan air	102-103	
			303-5	Konsumsi air	99-101	
	Pelindungan ekosistem yang berhubungan dengan air	GRI 304: Keanekaragaman Hayati 2016	304-3	Habitat yang dilindungi atau direstorasi	107-114	
			304-4	Spesies Daftar Merah IUCN dan spesies daftar konservasi nasional dengan habitat dalam wilayah yang terkena efek operasi	107-114	
	Pengelolaan limbah	GRI 306: Limbah 2020	306-1	Timbulan limbah dan dampak signifikan terkait limbah	104-106	
			306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah	104-106	
			306-3	Timbulan limbah	104-106	
			306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir	104-106	
	Akses terhadap air bersih	GRI 413: Masyarakat Lokal 2016	413-1	Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan	72-85	
		Efisiensi energi dan energi terbarukan	GRI 302: Energi 2016	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	92-94
				302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	92-94
302-3				Intensitas energi	92-94	
302-4				Pengurangan konsumsi energi	92-94	
302-5				Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	92-94	

TPB	Tema Bisnis	Standar GRI	Indeks GRI	Topik	Halaman	
	Lingkungan kerja yang produktif dan layak	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-7	Karyawan	139-141, 143	
			2-8	Pekerja yang bukan karyawan	139	
			2-30	Perjanjian perundingan kolektif	150	
		GRI 202: Keberadaan Pasar 2016	202-1	Rasio standar upah karyawan <i>entry-level</i> berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional	71	
			GRI 401: Kepegawaian 2016	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan	147-148
				401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	143-144
		401-3		Cuti melahirkan	144	
		GRI 402: Hubungan Tenaga Kerja/Manajemen 2016	402-1	Periode pemberitahuan minimum terkait perubahan operasional	150	
		GRI 404: Pendidikan dan Pelatihan 2016	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per pegawai	145-146	
			404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	145-146	
			404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	145-146	
		GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara 2016	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	139-141	
			405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	143	
		GRI 406: Non Diskriminasi 2016	406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	141	
		GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif 2016	407-1	Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif mungkin berisiko	150	
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	72-85	
		Efisiensi sumber daya dalam konsumsi dan produksi	GRI 302: Energi 2016	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	92-94
				302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	92-94
				302-3	Intensitas energi	92-94
				302-4	Pengurangan konsumsi energi	92-94

TPB	Tema Bisnis	Standar GRI	Indeks GRI	Topik	Halaman
	Lingkungan Kerja yang Sehat dan Aman	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018	403-1	Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja	122-124
			403-2	Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden	125
			403-3	Layanan kesehatan kerja	127
			403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja	126
			403-5	Pelatihan bagi pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja	128-130
			403-7	Pencegahan dan mitigasi dampak dari keselamatan dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis	122-124
			403-8	Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	122-124
			403-9	Kecelakaan kerja	125, 133-134
			403-10	Penyakit akibat kerja	125, 133-134
					GRI 408: Pekerja Anak 2016
		GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja 2016	409-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja	149
		GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok 2016	414-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	67
			414-2	Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	67
	Pemerataan pembangunan infrastruktur	GRI 202: Keberadaan Pasar 2016	203-1	Rasio standar upah karyawan <i>entry-level</i> berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional	71
		GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	72-85
			203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	72-85
	Kesempatan kerja yang setara	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-7	Karyawan	139-141, 143
		GRI 401: Kepegawaian 2016	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan	147-148
		GRI 404: Pendidikan dan Pelatihan 2016	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per pegawai	145-146
			404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	145-146
		404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	145-146	
		GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara 2016	405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	143
	Masyarakat lokal	GRI 413: Masyarakat Lokal 2016	413-1	Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan	72-85
	Investasi infrastruktur	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	72-85
	Pengelolaan limbah	GRI 306: Limbah 2020	306-1	Timbulan limbah dan dampak signifikan terkait limbah	104-106
			306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah	104-106
			306-3	Timbulan limbah	104-106
306-4			Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir	104-106	

TPB	Tema Bisnis	Standar GRI	Indeks GRI	Topik	Halaman			
	Efisiensi penggunaan sumber daya	GRI 302: Energi 2016	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	92-94			
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	92-94			
			302-3	Intensitas Energi	92-94			
			302-4	Pengurangan konsumsi energi	92-94			
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	92-94			
	Pengurangan pelepasan ke udara, air, dan tanah	GRI 303: Air dan Efluen 2018	305-1	Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama	99-101			
			GRI 305: Emisi 2016		305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	95-98	
				305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	95-98		
				305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	95-98		
				305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS)	95-98		
				305-7	Nitrogen oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya	95-98		
		Pengelolaan Limbah	GRI 306: Limbah 2020	306-1	Timbulan limbah dan dampak signifikan terkait limbah	104-106		
	306-2			Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah	104-106			
	306-3			Timbulan limbah	104-106			
	306-4			Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir	104-106			
306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir			104-106				
	Ketahanan terhadap bahaya terkait iklim dan bencana alam	GRI 302: Energi 2016	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	92-94			
			302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	92-94			
			302-3	Intensitas energi	92-94			
			302-4	Pengurangan konsumsi energi	92-94			
			302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	92-94			
		GRI 305: Emisi 2016	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	95-98			
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	95-98			
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	95-98			
				Penanganan dampak pengasaman laut	GRI 305: Emisi 2016	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	95-98
						305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	95-98
305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	95-98						
305-4	Intensitas emisi GRK	95-98						
305-5	Pengurangan emisi GRK	95-98						
305-7	Nitrogen oksida (NOX), sulfur oksida (SOX), dan emisi udara signifikan lainnya	95-98						
	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	107-114			
			304-2	Dampak signifikan dari kegiatan, produk, dan jasa pada keanekaragaman hayati	107-114			
			304-3	Habitat yang dilindungi atau direstorasi	107-114			
			304-4	Spesies Daftar Merah IUCN dan spesies daftar konservasi nasional dengan habitat dalam wilayah yang terkena efek operasi	107-114			

TPB	Tema Bisnis	Standar GRI	Indeks GRI	Topik	Halaman	
	Pemanfaatan dan pengelolaan ekosistem darat berkelanjutan	GRI 306: Limbah 2020	306-3	Timbulan limbah	104-106	
			306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir	104-106	
		GRI 305: Emisi 2016	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	95-98	
			305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	95-98	
			305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	95-98	
			305-4	Intensitas emisi GRK	95-98	
305-5	Pengurangan emisi GRK	95-98				
	Praktik Tata Kelola Perusahaan yang Baik	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-9	Struktur tata kelola dan komposisi	56-57	
			2-10	Menominasikan dan memilih badan tata kelola tertinggi	56-57	
			2-11	Pejabat badan tata kelola tertinggi	56-57	
			2-12	Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi pengelolaan dampak	61-62	
			2-15	Konflik kepentingan	66	
			2-23	Komitmen kebijakan	16-18, 40, 54, 58-60, 65	
			2-26	Mekanisme untuk mendapatkan saran dan meningkatkan isu	63-64	
			GRI 205: Antikorupsi 2016	205-1	Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi	65-66
				205-2	Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur antikorupsi	65-66
				205-3	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil	65-66
		GRI 206: Perilaku Anti-Persaingan 2016	206-1	Langkah-langkah hukum untuk perilaku anti-persaingan, praktik anti-trust dan monopoli	55	
		GRI 415: Kebijakan Publik 2016	415-1	Kontribusi Politik	70	
		Lingkungan Kerja yang Sehat dan Aman	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018	403-3	Layanan kesehatan kerja	127
				403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja	126
403-9	Kecelakaan kerja			125, 133-134		
403-10	Penyakit akibat kerja			125, 133-134		
GRI 408: Pekerja Anak 2016	408-1		Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	149		
GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok 2016	414-1		Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	67		
	414-2	Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	67			
	Perundingan kolektif	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-29	Pendekatan keterlibatan pemangku kepentingan	33	
		GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif 2016	407-1	Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif mungkin berisiko	150	
Inisiatif eksternal	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-28	Keanggotaan asosiasi	51		
		2-30	Perjanjian perundingan kolektif	150		
Masyarakat lokal	GRI 413: Masyarakat Lokal 2016	413-1	Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan	72-85		

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 2023 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	36-37, 42, 48			
		2-2	Entitas yang termasuk dalam pelaporan keberlanjutan organisasi	23			
		2-3	Periode pelaporan, frekuensi, dan titik kontak	22-23, 25			
		2-4	Penyajian kembali informasi	22			
		2-5	Penjaminan oleh pihak eksternal	24			
Aktivitas dan Pekerja	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-6	Aktivitas, rantai nilai, dan hubungan bisnis lainnya	36, 42, 49, 67			
		2-7	Karyawan	139-141, 143			
		2-8	Pekerja yang bukan karyawan	139			
Tata Kelola	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-9	Struktur tata kelola dan komposisi	56-57			
		2-10	Menominasikan dan memilih badan tata kelola tertinggi	56-57			
		2-11	Pejabat badan tata kelola tertinggi	56-57			
		2-12	Peran badan tata kelola tertinggi dalam mengawasi pengelolaan dampak	61-62			
		2-13	Pendelegasian tanggung jawab untuk mengelola dampak	61-62			
		2-14	Peran badan tata kelola tertinggi dalam pelaporan keberlanjutan	22, 24			
		2-15	Konflik kepentingan	66			
		2-16	Mengkomunikasikan hal-hal kritis	61-62			
		2-17	Pengetahuan kolektif badan tata kelola tertinggi	58			
		2-18	Evaluasi kinerja badan tata kelola tertinggi	-		Batasan kerahasiaan	Berisi informasi rahasia yang tidak dimaksudkan untuk diungkapkan kepada publik
		2-19	Kebijakan remunerasi	57, 143			
2-20	Proses untuk menentukan remunerasi	143					
2-21	Rasio kompensasi total tahunan	-		Batasan kerahasiaan	Berisi informasi rahasia yang tidak dimaksudkan untuk diungkapkan kepada publik		

Aspek Material dan Pengungkapan Umum	Standar GRI	Pengungkapan	Halaman	Tidak Mencantumkan		
				Persyaratan Tidak Mencantumkan	Alasan	Penjelasan
Strategi, Kebijakan, dan Praktik	GRI 2: Pengungkapan Umum 2021	2-22	Pernyataan tentang strategi pembangunan berkelanjutan	14-15, 16-18		
		2-23	Komitmen kebijakan	16-18, 40, 54, 58-60, 65		
		2-24	Menanamkan komitmen kebijakan	58-60, 65		
		2-25	Proses untuk memulihkan dampak negatif	63-64, 150		
		2-26	Mekanisme untuk mendapatkan saran dan meningkatkan isu	63-64		
		2-27	Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan	55, 60, 70, 101, 122		
		2-28	Keanggotaan asosiasi	51		
		2-29	Pendekatan keterlibatan pemangku kepentingan	33		
		2-30	Perjanjian perundingan kolektif	150		
Topik Material						
Topik Material	GRI 3: Topik Material 2021	3-1	Proses untuk menentukan topik material	26, 28-30		
		3-2	Daftar topik material	28-30		
Topik Ekonomi						
Keberadaan Pasar	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	71		
	GRI 202: Keberadaan Pasar 2016	202-1	Rasio standar upah karyawan tingkat awal (<i>entry-level</i>) berdasarkan jenis kelamin terhadap upah minimum regional	71		
		202-2	Proporsi manajemen senior yang berasal dari masyarakat lokal	71		
Dampak Ekonomi Tidak Langsung	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	72		
	GRI 203: Dampak Ekonomi Tidak Langsung 2016	203-1	Investasi infrastruktur dan dukungan layanan	72-85		
		203-2	Dampak ekonomi tidak langsung yang signifikan	72-85		
Topik Tata Kelola						
Antikorupsi	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	65		
	GRI 205: Antikorupsi 2016	205-1	Operasi-operasi yang dinilai memiliki risiko terkait korupsi	65-66		
		205-2	Komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan dan prosedur antikorupsi	65-66		
		205-3	Insiden korupsi yang terbukti dan tindakan yang diambil	65-66		
Perilaku Anti-Persaingan	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	55		
	GRI 206: Perilaku Anti-Persaingan 2016	206-1	Langkah-langkah hukum untuk perilaku anti-persaingan, praktik <i>anti-trust</i> dan monopoli	55		

Aspek Material dan Pengungkapan Umum	Standar GRI	Pengungkapan	Halaman	Tidak Mencantumkan		
				Persyaratan Tidak Mencantumkan	Alasan	Penjelasan
Topik Lingkungan						
Energi	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	92		
	GRI 302: Energi 2016	302-1	Konsumsi energi dalam organisasi	92-94		
		302-2	Konsumsi energi di luar organisasi	92-94		
		302-3	Intensitas energi	92-94		
		302-4	Pengurangan konsumsi energi	92-94		
		302-5	Pengurangan pada energi yang dibutuhkan untuk produk dan jasa	92-94		
Air dan Efluen	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	99, 102		
	GRI 303: Air dan Efluen 2018	303-1	Interaksi dengan air sebagai sumber daya bersama	99-101		
		303-2	Manajemen dampak yang berkaitan dengan pembuangan air	102-103		
		303-3	Pengambilan air	99-101		
		303-4	Pembuangan air	102-103		
		303-5	Konsumsi air	99-101		
Keanekaragaman Hayati	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	107		
	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	107-114		
		304-2	Dampak signifikan dari kegiatan, produk, dan jasa pada keanekaragaman hayati	107-114		
		304-3	Habitat yang dilindungi atau direstorasi	107-114		
		304-4	Spesies Daftar Merah IUCN dan spesies daftar konservasi nasional dengan habitat dalam wilayah yang terkena efek operasi	107-114		
Emisi	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	95		
	GRI 305: Emisi 2016	305-1	Emisi GRK (Cakupan 1) langsung	95-98		
		305-2	Emisi energi GRK (Cakupan 2) tidak langsung	95-98		
		305-3	Emisi GRK (Cakupan 3) tidak langsung lainnya	95-98		
		305-4	Intensitas emisi GRK	95-98		
		305-5	Pengurangan emisi GRK	95-98		
		305-6	Emisi zat perusak ozon (ODS)	95-98		
		305-7	Nitrogen oksida (NO _x), sulfur oksida (SO _x), dan emisi udara signifikan lainnya	95-98		

Aspek Material dan Pengungkapan Umum	Standar GRI	Pengungkapan	Halaman	Tidak Mencantumkan		
				Persyaratan Tidak Mencantumkan	Alasan	Penjelasan
Limbah	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	104		
	GRI 306: Limbah 2020	306-1	Timbulan limbah dan dampak signifikan terkait limbah	104-106		
		306-2	Pengelolaan dampak yang signifikan terkait limbah	104-106		
		306-3	Timbulan limbah	104-106		
		306-4	Limbah yang dialihkan dari pembuangan akhir	104-106		
		306-5	Limbah yang dikirimkan ke pembuangan akhir	104-106		
Kepatuhan Lingkungan	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	106		
	GRI 307: Kepatuhan Lingkungan 2016	307-1	Ketidakpatuhan terhadap undang-undang dan Peraturan tentang Lingkungan Hidup	106		
Penilaian Lingkungan Pemasok	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	67		
	GRI 308: Penilaian Lingkungan Pemasok 2016	308-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria lingkungan	67		
		308-2	Dampak lingkungan negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	67		
Topik Sosial						
Kepegawaian	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	143		
	GRI 401: Kepegawaian 2016	401-1	Perekrutan karyawan baru dan pergantian karyawan	147-148		
		401-2	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan purnawaktu yang tidak diberikan kepada karyawan sementara atau paruh waktu	143-144		
		401-3	Cuti melahirkan	144		
Hubungan Tenaga Kerja/Manajemen	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	150		
	GRI 402: Hubungan Tenaga Kerja/Manajemen 2016	402-1	Periode pemberitahuan minimum terkait perubahan operasional	150		
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	122		
	GRI 403: Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2018	403-1	Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja	122-124		
		403-2	Identifikasi bahaya, penilaian risiko, dan investigasi insiden	125		
		403-3	Layanan kesehatan kerja	127		
		403-4	Partisipasi, konsultasi, dan komunikasi pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja	126		

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	128-130		
		403-6	Peningkatan kualitas kesehatan pekerja	127, 133-134		
		403-7	Pencegahan dan mitigasi dampak dari keselamatan dan kesehatan kerja yang secara langsung terkait hubungan bisnis	122-124		
		403-8	Pekerja yang tercakup dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	122-124		
		403-9	Kecelakaan kerja	125, 133-134		
		403-10	Penyakit akibat kerja	125, 133-134		
Pelatihan dan Pendidikan	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	145		
	GRI 404: Pendidikan dan Pelatihan 2016	404-1	Rata-rata jam pelatihan per tahun per pegawai	145-146		
		404-2	Program untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan program bantuan peralihan	145-146		
		404-3	Persentase karyawan yang menerima tinjauan rutin terhadap kinerja dan pengembangan karier	145-146		
Keberagaman dan Kesempatan yang Setara	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	139		
	GRI 405: Keanekaragaman dan Kesempatan Setara 2016	405-1	Keanekaragaman badan tata kelola dan karyawan	139-141		
		405-2	Rasio gaji pokok dan remunerasi perempuan dibandingkan laki-laki	143		
Non Diskriminasi	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	141		
	GRI 406: Non Diskriminasi 2016	406-1	Insiden diskriminasi dan tindakan perbaikan yang dilakukan	141		
Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	150		
	GRI 407: Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif 2016	407-1	Operasi dan pemasok di mana hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif mungkin berisiko	150		
Pekerja Anak	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	149		
	GRI 408: Pekerja Anak 2016	408-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden pekerja anak	149		
KERJA PAKSA atau Wajib Kerja	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	149		

Aspek Material dan Pengungkapan Umum	Standar GRI	Pengungkapan	Halaman	Tidak Mencantumkan		
				Persyaratan Tidak Mencantumkan	Alasan	Penjelasan
	GRI 409: Kerja Paksa atau Wajib Kerja 2016	409-1	Operasi dan pemasok yang berisiko signifikan terhadap insiden kerja paksa atau wajib kerja	149		
Hak-Hak Masyarakat Adat	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	152		
	GRI 411: Hak-Hak Masyarakat Adat 2016	411-1	Insiden pelanggaran yang melibatkan hak-hak masyarakat adat	152		
Masyarakat Lokal	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	72		
	GRI 413: Masyarakat Lokal 2016	413-1	Operasi dengan keterlibatan masyarakat lokal, penilaian dampak, dan program pengembangan	72-85		
		413-2	Operasi yang secara aktual dan yang berpotensi memiliki dampak negatif signifikan terhadap masyarakat lokal	72-85		
Penilaian Sosial Pemasok	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	67		
	GRI 414: Penilaian Sosial Pemasok 2016	414-1	Seleksi pemasok baru dengan menggunakan kriteria sosial	67		
		414-2	Dampak sosial negatif dalam rantai pasokan dan tindakan yang telah diambil	67		
Kebijakan Publik	GRI 3: Topik Material 2021	3-3	Pengelolaan terhadap topik material	70		
	GRI 415: Kebijakan Publik 2016	415-1	Kontribusi Politik	70		

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 2023. 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.

Halaman ini sengaja dikosongkan



Kantor Pusat

CFX TOWER Lt. 9,
Jl. Gatot Subroto No.Kav. 35-36, RT.6/RW.3,
Kuningan, Kuningan Tim, Kecamatan Setiabudi,
Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950

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

    MMS Group Indonesia

 www.mmsgroup.co.id