



TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Pelaksanaan Sistem Manajemen Terpadu dilakukan secara bertahap yang diawali dengan memadukan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Sistem Manajemen Lingkungan, serta Sistem Manajemen Mutu.

Integrated Management System is applied gradually, starting by integrating Occupational Health and Safety Management System, Environmental Management System and Quality



- 01. LAPORAN DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI
- 02. PROFIL PERUSAHAAN
- 03. SUMBER DAYA MANUSIA
- 04. ANALISA DAN PEMBAHASAN MANAJEMEN
- 05. TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK
- 06. **TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN**
- 07. LAPORAN KEUANGAN

- REPORT OF THE COMMISSIONER'S AND DIRECTOR'S
- COMPANY PROFILE
- HUMAN RESOURCES PROFILE
- MANAGEMENT DISCUSSION & ANALYSIS
- GOOD CORPORATE GOVERNANCE
- CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY**
- FINANCIAL REPORT

HALAMAN PAGE	DAFTAR ISI	TABLE OF CONTENTS
556	Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	Corporate Social Responsibility (CSR)
560	Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Bidang Lingkungan Hidup	Corporate Social Responsibility Regarding the Environment
566	Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Bidang Ketenagakerjaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Corporate Social Responsibility Regarding Employment, Occupational Health And Safety
582	Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Bidang Pengembangan Sosial dan Kemasyarakatan	Corporate Social Responsibility Regarding Social Development
595	Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Bidang Tanggung Jawab terhadap Produk dan Pelanggan	Corporate Social Responsibility Regarding Product Responsibility
600	Pernyataan Tanggung Jawab	Statement of Responsibility

Uraian mengenai *corporate social responsibility* yang terkait dengan lingkungan hidup

1. Target/rencana kegiatan pada tahun 2016 yang ditetapkan manajemen;
2. Kegiatan yang dilakukan dan dampak kuantitatif atas kegiatan tersebut; dan terkait program lingkungan hidup yang berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan, seperti penggunaan material dan energi yang ramah lingkungan dan dapat didaur ulang, sistem pengolahan limbah perusahaan, mekanisme pengaduan masalah lingkungan, pertimbangan aspek lingkungan dalam pemberian kredit kepada nasabah, dan lain-lain.
3. Sertifikasi di bidang lingkungan yang dimiliki.

Description of *corporate social responsibility* activities related to the environment

- Covering among others:
1. Policies determined by the management
 2. Activities of environmental programs related to the Company's operations, such as use of environmentally friendly energy sources and recyclable materials, waste management system, etc.
 3. Certifications related to environmental aspect

Uraian mengenai *corporate social responsibility* yang terkait dengan ketenagakerjaan, kesehatan, dan keselamatan kerja

Mencakup antara lain informasi tentang:

1. Target/rencana kegiatan pada tahun 2016 yang ditetapkan manajemen; dan
2. Kegiatan yang dilakukan dan dampak kuantitatif atas kegiatan tersebut terkait praktik ketenagakerjaan, kesehatan, dan keselamatan kerja, seperti kesetaraan gender dan kesempatan kerja, sarana dan keselamatan kerja, tingkat turnover karyawan, tingkat kecelakaan kerja, remunerasi, mekanisme pengaduan masalah ketenagakerjaan, dan lain-lain.

Description on *corporate social responsibility* related to occupational, health and safety

Covers information on, among others:

1. Activity target/plans by the Management for 2016; and
2. Activities conducted and quantitative impact of such activities related to occupational, health and safety aspects, such as gender equality and equal work opportunity, work health and safety equipment, employee turnover rate, accident rate, remuneration, complaint handling of work-related issues, and others.

Uraian mengenai *corporate social responsibility* yang terkait dengan pengembangan sosial dan masyarakat

Mencakup antara lain informasi tentang:

1. Target/rencana kegiatan pada tahun 2016 yang ditetapkan manajemen;
2. Kegiatan yang dilakukan dan dampak atas kegiatan tersebut; dan
3. Biaya yang dikeluarkan terkait pengembangan sosial dan masyarakat, seperti penggunaan tenaga kerja lokal, pemberdayaan masyarakat sekitar perusahaan, perbaikan sarana dan prasarana sosial, bentuk donasi lainnya, komunikasi mengenai kebijakan dan prosedur anti korupsi, pelatihan mengenai anti korupsi, dan lain-lain.

Description on *corporate social responsibility* related to social and community development

Covers information on, among others:

1. Activity target/plans by the Management for 2016;
2. Activities conducted and impact of such activities; and
3. Cost expended related to social and community development activities such as recruitment of local manpower, community development, donation in improvement to public facilities and infrastructure, other social donations, communications on anti-corruption policies and procedures, training on anti-corruption, and others.

Uraian mengenai *corporate social responsibility* yang terkait dengan tanggung jawab kepada konsumen

Mencakup antara lain:

1. Target/rencana kegiatan yang pada tahun 2016 ditetapkan manajemen; dan
2. Kegiatan yang dilakukan dan dampak atas kegiatan tersebut terkait tanggung jawab produk, seperti kesehatan dan keselamatan konsumen, informasi produk, sarana, jumlah dan penanganan atas pengaduan konsumen, dan lain-lain.

Description on *corporate social responsibility* related to responsibility to consumers

Covers information on, among others:

1. Activity target/plans by the Management for 2016; and
2. Activities conducted and impact of such activities related to product responsibility, such as consumers health and safety, product information, facility, total and handling of consumers claims, and so forth.

Surat Pernyataan Direksi dan/atau Dewan Komisaris tentang Tanggung Jawab atas Laporan Keuangan.

Statement by the Board of Directors and/or the Board of Commissioners concerning the Responsibility for the Financial Statements

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Pesatnya perkembangan Kota Bontang erat kaitannya dengan keberadaan Pupuk Kaltim yang mulai beroperasi pada 1977. Selain memberikan *multiplier effect* (efek ganda) dari aktivitas Perusahaan, kemajuan Perusahaan juga merupakan perwujudan dari peran partisipasi aktif dan sistematis Perusahaan dalam pembangunan Kota Bontang.

Secara terencana, Pupuk Kaltim membuat berbagai program dan kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang mendorong terciptanya pertumbuhan serta kemandirian masyarakat yang pada akhirnya dapat mendukung keberlangsungan bisnis Perusahaan.

Pupuk Kaltim sadar akan pentingnya keberadaan CSR sebagai perangkat dalam membantu memperluas pangsa pasar, memperbesar sumber pendapatan, mempertahankan dan meningkatkan tingkat kesetiaan pelanggan serta mengembangkan produk dan layanan baru. Perusahaan merancang serta melaksanakan program CSR yang sejalan dengan program Pemerintah, dimana prioritas program CSR Perusahaan adalah program Pemberdayaan Masyarakat dan Pelestarian Lingkungan.

Komitmen Perusahaan dalam pengembangan masyarakat yang berkelanjutan memperhatikan indikator keberhasilan program CSR yang menitikberatkan pada keseimbangan aspek sosial (*people*), lingkungan (*planet*) dan ekonomi (*profit*) atau yang biasa disebut dengan *The Triple Bottom Line* (3P's).

MEMBANGUN STRATEGI BERKELANJUTAN

Dalam menjaga keberlanjutan bisnis Pupuk Kaltim, Perusahaan sadar akan pentingnya pemberdayaan masyarakat dan pelestarian lingkungan. Sebagai bentuk kepatuhan pada regulasi Pemerintah dalam peningkatan ekonomi, peningkatan kualitas SDM, akses sarana dan prasarana publik serta kelestarian lingkungan, Perusahaan melakukan CSR dan Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) yang melibatkan masyarakat lokal di sekitar wilayah operasi Perusahaan.

Hingga 2016, Pupuk Kaltim menyalurkan dana CSR melalui Pembinaan Wilayah dan PKBL. Penyaluran dana melalui PKBL senilai Rp577,9 miliar sedangkan melalui CSR senilai Rp3,19 miliar. Penyaluran melalui CSR dengan alokasi terbesar yaitu dalam bidang kemasyarakatan, pendidikan, keagamaan, organisasi kepemudaan, olahraga, sosial dan budaya.

The rapid development of Bontang is closely related to the existence of Pupuk Kaltim which began to operate in 1977. Next to providing multiplier effects on the Company's activities, the Company's progress is also a manifestation of the Company's active and systematic participation in the development of Bontang.

In a planned manner, Pupuk Kaltim creates various Corporate Social Responsibility (CSR) programs and activities that encourage the growth and independence of the community which would ultimately support the Company's business continuity.

Pupuk Kaltim is aware of the importance of CSR as a tool to help expand market share, increase revenue sources, maintain and improve customer loyalty and develop new products and services. The company designs and implements CSR programs that are in line with Government programs and prioritized on Community Empowerment and Environmental Conservation programs.

The Company's commitment to sustainable community development takes into account the success indicators of CSR programs that focus on the balance of people, planet and economy (profit) or the so-called The Triple Bottom Line (3P's).

BUILDING SUSTAINABLE STRATEGIES

To maintain business continuity, Pupuk Kaltim is aware of the importance of community empowerment and environmental conservation. In compliance with Government regulations on improving the economy, improving the quality of human resources, access to public facilities and infrastructure and environmental sustainability, the Company organizes CSR and Partnership and Community Development Program (PKBL) involving local communities in the vicinity of the Company's operations.

In 2016, Pupuk Kaltim distributes CSR funds through Area Development and PKBL. Distribution of funds through PKBL amounted Rp577.9 billion while through CSR amounted Rp3.19 billion. The largest allocation of CSR distribution are in the areas of society, education, religious, youth organizations, sports and social culture.

VISI, MISI DAN NILAI-NILAI CSR PUPUK KALTIM

Pupuk Kaltim mendefinisikan tanggung jawab sosial Perusahaan melalui definisi dari ISO 26000, yaitu sebagai bentuk tanggung jawab Perusahaan atas dampak kebijakan dan kegiatan yang dilakukan terhadap masyarakat dan lingkungan agar dapat mempermudah semua pihak untuk melihat transparansi dan akuntabilitas setiap program yang telah dilaksanakan melalui perilaku yang terbuka dan beretika serta mengacu pada 6 (enam) pilar program CSR Pupuk Kaltim sebagai berikut:

- **Pembangunan Kapital Manusia**
Pupuk Kaltim berkomitmen untuk menciptakan SDM yang andal, baik internal maupun eksternal serta memberdayakan masyarakat melalui *Community Development*.
- **Penguatan Ekonomi**
Pupuk Kaltim berkomitmen untuk memberdayakan potensi sumber daya lokal dalam rangka membangun perekonomian masyarakat di sekitar Perusahaan.
- **Pengembangan Sinergi dan Kemitraan**
Pupuk Kaltim berkomitmen mensinergikan sumber daya Perusahaan, masyarakat dan Pemerintah untuk menciptakan harmonisasi.
- **Penguatan Tata Kelola Perusahaan**
Dalam menjalankan bisnisnya, Perusahaan berkomitmen menjalankan tata kelola Perusahaan dengan baik.
- **Pengelolaan Lingkungan Berkelanjutan**
Perusahaan berupaya keras menjaga kelestarian lingkungan.
- **Peningkatan Komunikasi Publik**
Perusahaan berupaya untuk meningkatkan sikap positif guna membangun citra positif publik.

VISI

Terwujudnya harmoni Perusahaan dan masyarakat menuju peningkatan kesejahteraan dan kemandirian yang berkelanjutan.

MISI

1. Mewujudkan keserasian lingkungan hidup secara berkelanjutan.
2. Memberdayakan potensi sumber daya menuju peningkatan hidup dan kemandirian masyarakat.
3. Meningkatkan citra positif Perusahaan di kalangan pemangku kepentingan.
4. Membangun sinergi Perusahaan dengan pemangku kepentingan untuk keberlanjutan operasional Perusahaan.

PUPUK KALTIM VISION, MISSION AND CSR VALUES

Pupuk Kaltim defines CSR from ISO 26000 as a form of the company's responsibility to the impact of policy and activities to the community and environment, to facilitate all parties to transparency and accountability of each program implemented with openness and ethical behavior, and based on six pillars of Pupuk Kaltim CSR Program as following:

- *Development of Human Capital*
Pupuk Kaltim is committed to create reliable workforce internally and externally and empowering the society through Community Development initiatives.
- *Economic Empowerment*
Pupuk Kaltim is committed in empowering local resources in develop the economy of the community.
- *Synergy and Partnership Development*
Pupuk Kaltim is committed to synchronize its resources with the community and the Government in order to create a harmony.
- *Corporate Governance Reinforcement*
In running its businesses, the Company is committed to implement GCG.
- *Sustainable Environmental Management*
The Company strives to preserve the environment.
- *Public Communications Enhancement*
The Company strives to improve its positive attitude towards creating a positive image in the public view.

VISION

To create a harmony between the Company and the society in building continuous improvement of welfare and self-reliance.

MISSION

1. *To foster the balance of the environment sustainably.*
2. *To empower people's potentials towards improvement of their livelihood and selfreliance.*
3. *To enhance the Company's positive image in the eye of all stakeholders.*
4. *To build a synergy between the Company and stakeholders to ensure the continuity of the Company's operations*

Komitmen Pupuk Kaltim dalam menjalankan program tanggung jawab sosial yang berkelanjutan diwujudkan dalam bentuk penerbitan SKD Nomor 69/DIR/IX.2012 tentang Kebijakan CSR Pupuk Kaltim yang berisi:

1. CSR Pupuk Kaltim terintegrasi dengan Kebijakan Perusahaan, baik dalam perencanaan, implementasi, pelaporan dan publikasi CSR.
2. CSR Pupuk Kaltim mengedepankan pendekatan kemitraan strategis *Academic, Bussiness, Government* dan *Community* (ABGC).
3. CSR Pupuk Kaltim mengutamakan pemberdayaan masyarakat yang didukung proses pendampingan.
4. Pelaksanaan dan indikator capaian CSR Pupuk Kaltim mengacu kepada regulasi nasional dan global (ISO 26000).

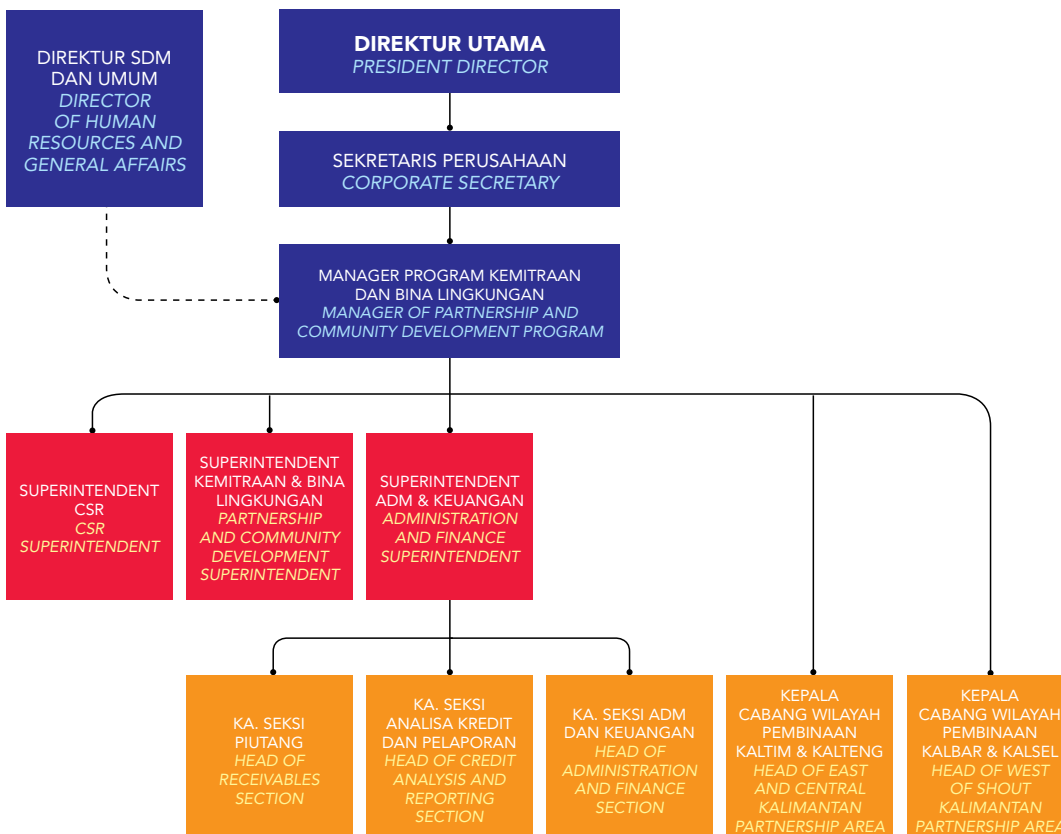
Berdasarkan SKD Nomor 25/DIR/IV.16 tanggal 11 April 2016, dibentuk unit kerja CSR setingkat bagian dan berada di bawah ordnat Departemen Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL). Perubahan ini bertujuan agar kegiatan CSR lebih fokus dan terarah. Pelaksanaan CSR Pupuk Kaltim bersinergi dengan Pemerintah dan *stakeholder* lain untuk mengentaskan kemiskinan, meningkatkan kualitas ekonomi dan lingkungan serta meningkatkan kualitas SDM. Keberadaan Departemen PKBL juga memastikan pelaksanaan *Master Plan* CSR telah memenuhi seluruh aturan yang berlaku, baik dalam tataran nasional maupun internasional. Meskipun demikian, Pupuk Kaltim tetap menjadikan kearifan lokal sebagai pertimbangan dalam penyusunan maupun realisasi pelaksanaan CSR.

Pupuk Kaltim commitment in implementing a sustainable CSR program is realized by publishing Decree of BOD No.69/DIR/IX.2012 about Pupuk Kaltim CSR Policy with the following:

1. CSR Pupuk Kaltim integrated with the company's policy, in planning, implementation, reporting and publication of CSR.
2. CSR Pupuk Kaltim prioritize approach to strategic partnership of *Academic, Bussiness, Government* and *Community* (ABGC).
3. CSR Pupuk Kaltim prioritze community empowerment supported by mentoring process.
4. Implementing Pupuk Kaltim CSR indicator based on national and global regulation (ISO 26000).

Based on SKD No. 25/DIR/IV.16 dated 11 April 2016, CSR work unit was established under the ordinate of the Department of Partnership and Community Development Program (PKBL). This change was aimed to make CSR activities more focused. To implement CSR Pupuk Kaltim synergizes with the Government and other stakeholders to alleviate poverty, improve economic and environmental quality and improve the quality of human resources. PKBL Department also ensures that the implementation of the CSR Master Plan complies all applicable rules, both in national and international level. Nevertheless, Pupuk Kaltim still makes local wisdom as a consideration during the preparation and realization of CSR.

STRUKTUR BAGIAN CSR (DEPARTEMEN PKBL) PUPUK KALTIM
 STRUCTURE OF PUPUK KALTIM CSR DIVISION (PKBL DEPARTMENT)





**KEBIJAKAN COMMUNITY DEVELOPMENT (COMDEV)
PT PUPUK KALIMANTAN TIMUR**

Dalam rangka mewujudkan keharmonisan antara masyarakat dan perusahaan serta wujud kepedulian perusahaan terhadap pengembangan dan kemandirian masyarakat sekitar yang berkelanjutan, maka ditetapkan Kebijakan *Community Development* (Comdev) sebagai berikut:

1. *Comdev* PT Pupuk Kalimantan Timur terintegrasi dengan Kebijakan Perusahaan, baik dalam perencanaan, implementasi, pelaporan, evaluasi dan publikasi *Comdev*.
2. *Comdev* PT Pupuk Kalimantan Timur mengedepankan pada Pemberdayaan Masyarakat, bidang Ekonomi, Sosial dan Pelestarian Lingkungan untuk menjalin hubungan dengan para *Stakeholder* (Masyarakat, Pemerintah dan Perusahaan) dan mewujudkan kemandirian masyarakat melalui proses pendampingan dalam pengembangan komunitas.
3. PT Pupuk Kalimantan Timur menyediakan sumber daya manusia yang kompeten dan menunjuk Departemen PKBL (Program Kemitraan dan Bina Lingkungan) sebagai pengelola dana *Comdev* yang disediakan oleh perusahaan setiap tahunnya untuk mewujudkan kemandirian masyarakat sekitar, sehingga tercipta harmonisasi antara perusahaan dengan masyarakat sekitar perusahaan dengan masyarakat lainnya.

Kebijakan ini ditinjau secara periodik dan dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Bontang, 9 September 2016

PT Pupuk Kalimantan Timur
Direktur Utama,



Bakir Pasaman

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN BIDANG LINGKUNGAN HIDUP

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REGARDING THE ENVIRONMENT

KEBIJAKAN BIDANG LINGKUNGAN HIDUP

Keberlangsungan bisnis Perusahaan tidak hanya bergantung pada kinerja finansial, namun juga pada kinerja lingkungan dan bermanfaat bagi masyarakat di sekitar Perusahaan. Sebagai komitmen Perusahaan untuk menjalankan tanggung jawab sosial terhadap lingkungan hidup yang sejalan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, Pupuk Kaltim merumuskan Kebijakan Lingkungan PT Pupuk Kalimantan Timur yang ditandatangani oleh Direktur Utama pada 27 Oktober 2015.

Kebijakan Lingkungan Pupuk Kaltim terdiri dari 11 aspek yang mencakup pengendalian pencemaran air, udara, limbah padat, pengelolaan limbah B3 dan mengkomunikasikan kebijakan lingkungan kepada karyawan organik maupun karyawan perbantuan atau atas nama Perusahaan. Implementasi Kebijakan Lingkungan Pupuk Kaltim dilakukan melalui berbagai macam kegiatan, yaitu pemanfaatan sumber daya alam melalui Program Efisiensi maupun Konservasi.

PROGRAM EFISIENSI ENERGI

Program Efisiensi Energi tertuang dalam Kebijakan Efisiensi Energi yang diinstruksikan oleh Direktur Utama Pupuk Kaltim. Pupuk Kaltim memonitor secara ketat untuk memastikan keberlangsungan Program Efisiensi Energi menggunakan Sistem Manajemen Produksi (SIMPRO), *Asset Utilization dan Maintenance Gap*. Efisiensi energi yang telah dilakukan adalah penggunaan *Hydrogen Recovery Unit (HRU)* untuk pemanfaatan gas buang pabrik Amoniak, penggantian proses desalinasi termal dengan *Reverse Osmosis (RO)*, integrasi listrik dan utilitas antar pabrik, penggunaan lampu hemat energi dan efisiensi penggunaan gas bumi digantikan batu bara untuk pembangkit uap.

PROGRAM EFISIENSI AIR DAN PENGOLAHAN LIMBAH CAIR

Pupuk Kaltim berupaya melakukan efisiensi air dengan melakukan penghematan air di proses produksi dan unit pendukung lainnya. Program yang dilakukan mulai dari daur ulang limbah dari air proses, pengaturan operasional sumur produksi serta pemeliharaan pipa distribusi air untuk mencegah kebocoran.

ENVIRONMENTAL POLICIES

The Company's business continuity lies not only in its financial performance but also in its care for the environment and its benefits to the society. Being committed to carry out social responsibility regarding the environment that is in line with Law No. 32 of 2009 on Environmental Protection and Management, Pupuk Kaltim formulates Environmental Policy of PT Pupuk Kalimantan Timur signed by the President Director on 27 October 2015.

PT Pupuk Kalimantan Timur's Environmental Policy comprises 11 aspects covering control of water, air, solid waste, hazardous and toxic waste management and communicating environmental policies to both organic and non-organic employees on behalf of the Company. PT Pupuk Kalimantan Timur implements Environmental Policy through various activities ranging from the utilization of natural resources to the Efficiency and Conservation Program.

ENERGY EFFICIENCY PROGRAM

The Energy Efficiency Program is contained in the Energy Efficiency Policy as instructed by the President Director of Pupuk Kaltim. The Energy Efficiency Program is closely monitored to ensure its sustainability in applying the Production Management System (SIMPRO), *Asset Utilization, and Maintenance Gap*. The implemented energy efficiency measures include the use of *Hydrogen Recovery Unit (HRU)* for the utilization of Ammonia factory exhaust gas, the replacement of thermal desalination process with *Reverse Osmosis (RO)*, integration of electricity and utility between factories, the use of energy saving lamps and reducing the use of natural gas substituted by coal for steam generators.

WATER EFFICIENCY AND EFFLUENTS MANAGEMENT PROGRAM

Pupuk Kaltim carries out water efficiency by reducing water consumption in production process and other supporting units. The company held various programs, which include recycling the effluents from plants, adjusting the operations of production wells and maintenance of water distribution pipelines to prevent leakage.



PROGRAM EFISIENSI AIR DAN PENGOLAHAN LIMBAH CAIR

WATER EFFICIENCY AND EFFLUENTS MANAGEMENT PROGRAM

DALAM M³ | IN M³

NO	KEGIATAN EFISIENSI AIR WATER EFFICIENCY ACTIVITIES	HASIL ABSOLUT ABSOLUTE RESULT			
		2016	2015	2014	2013
01.	Total kondensat yang diolah kembali sebagai air proses <i>Total condensate recycled into processed water</i>	12.971.115	12.385.320	8.401.687	9.103.236
02.	Proses kondensat yang diolah di WWT Pabrik Urea <i>Recycling process of condensate in WWT of Urea Plant</i>	1.125.450	1.930.219	1.400.861	1.184.906
JUMLAH TOTAL		14.096.564	19.201.660	14.343.663	13.136.176

Perusahaan juga melakukan efisiensi air dengan memanfaatkan hasil olahan limbah cair berkadarnya tinggi sebagai air umpan boiler. Limbah diolah di unit Waste Water Treatment (WWT) yang terintegrasi dengan pabrik Urea. Dengan adanya WWT, 95% air limbah dapat dimanfaatkan kembali menjadi air umpan boiler.

The company also conducts water efficiency by utilizing processed liquid waste with high ammonia content as boiler feed. The effluent is processed in Waste Water Treatment (WWT) unit integrated with Urea plant. Utilizing WWT, 95% of waste water can be fed back to the boiler.

PROGRAM PENGURANGAN DAN PEMANFAATAN LIMBAH B3

Pupuk Kaltim melakukan Program 3R Limbah B3 melalui optimalisasi proses produksi, *decoking* katalis *primary reformer*, alat purifikasi oli untuk mengurangi timbulan oli bekas dan penggunaan lampu LED di area perkantoran Pupuk Kaltim. Selain itu, Perusahaan juga bekerja sama dengan Pihak Ketiga yang memiliki izin pemanfaatan untuk memanfaatkan limbah B3, antara lain katalis bekas, oli bekas, aki bekas dan abu batubara.

HAZARDOUS AND TOXIC WASTE REDUCTION AND REUTILIZATION PROGRAMS

Pupuk Kaltim undertakes the 3R Program for hazardous and toxic waste, among others by optimizing its production process, *decoking* primary reformer catalyst and processing water contaminated lubricants and used LED lamps in Pupuk Kaltim office area. In addition, the Company collaborates with licensed third parties to reuse its hazardous and toxic waste, comprising used catalyst, used batteries, and used coal ash.

Program *Decoking* Katalis dilakukan untuk meningkatkan *lifetime* katalis sehingga dapat mengurangi timbulan katalis dalam jumlah besar. Selain itu juga terdapat penggunaan alat purifikasi oli yang bertujuan untuk memisahkan oli dengan pengotorannya sehingga oli bekas tersebut dapat digunakan kembali dalam sistem.

The Catalyst *Decoking* Program is undertaken to increase the catalyst lifetime so as to reduce the amount of bulking catalyst. Moreover, oil purification tool is also applied to separate the oil with impurities to allow used oil to be reused in the system.



PROGRAM PENGURANGAN DAN PEMANFAATAN LIMBAH B3

HAZARDOUS AND TOXIC WASTE REDUCTION AND UTILIZATION PROGRAM

DALAM TON | IN TON

NO.	JENIS LIMBAH B3 HAZARDOUS AND TOXIC WASTE TYPE	TAHUN YEARS			
		2016*	2015*	2014*	2013
01.	Total Limbah B3 <i>Total of Hazardous and Toxic Waste</i>	59.144,86	38.684,89	29.107,69	5.128,45
02.	Total 3R Limbah B3 <i>Total 3R of Hazardous and Toxic Waste</i>	59.109,37	38.679,35	29.102,65	5.123,64

*) Produksi limbah B3 mengalami peningkatan karena pengoperasian pabrik Boiler Batubara yang menghasilkan timbulan limbah abu batubara

*) Hazardous and Toxic Waste production has increased due to the operation of a coal boiler plant which produces coal ash waste

PROGRAM PENGURANGAN BEBAN PENCEMARAN UDARA

Sebagai upaya pengurangan beban pencemaran udara, Pupuk Kaltim juga memasang peralatan pengendalian pencemaran udara berupa *cyclone*, *scrubber*, *bag filter* dan *dedusting* pada cerobong pembuangan. Perusahaan juga telah memasang alat *Continuous Emission Monitoring System (CEMS)* pada beberapa cerobong untuk memonitor emisi udara agar tidak melebihi baku mutu.

Sedangkan program dalam mengurangi beban pencemaran udara yaitu dengan mengoperasikan HRU yang digunakan untuk mengolah kembali *flash gas* dan *purge gas* dari pabrik Amoniak yang dapat dimanfaatkan menjadi *fuel* dan gas proses. Dengan adanya HRU, *flash gas* dan *purge gas* tidak dibuang ke udara sehingga mengurangi pencemaran udara setiap tahun. Hal ini memiliki kontribusi yang besar untuk menghambat laju pemanasan global.

AIR POLLUTION REDUCTION PROGRAMS

As an effort to reduce air pollution, Pupuk Kaltim installed air pollution prevention instruments, i.e. scrubbers and bag filters on exhaust chimneys. The Company has also installed the Continuous Emission Monitoring System on many chimneys to maintain its emission within the prescribed quality standards.

To reduce air pollution load, Pupuk Kaltim operates HRU to reprocess flash gas and purge gas from Ammonia plant. The results can be used as fuel and process gas. With this HRU, flash gas and purge gas are not discharged into the air thereby reducing air pollution every year. So it has a major contribution to inhibit the rate of global warming.

PROGRAM PENGURANGAN BEBAN PENCEMARAN UDARA AIR POLLUTION REDUCTION PROGRAMS

DALAM TON CO₂ EQ | IN TON CO₂ EQ

NO.	PROGRAM	HASIL ABSOLUT ABSOLUTE RESULT			
		2016	2015	2014	2013
01.	Reuse CO ₂ ekses Reuse CO ₂ excess • Pemakaian CO ₂ POPKA CO ₂ POPKA Usage	366.971	405.034	441.351	398.327
02.	Pengelolaan Limbah Waste Management	1.257	1.336	1.249	1.300
03.	Recycle Emisi Emission Recycle • Hydrogen Recovery Unit Hydrogen Recovery Unit	117.310	149.572	252.310	178.675
04.	Reduce CO ₂ • Desal RO	36.493	9.815	11.520	16.174
JUMLAH TOTAL		594.476	565.757	706.430	594.476

PROGRAM PENGURANGAN DAN PEMANFAATAN SAMPAH

Pengurangan kertas secara signifikan dimulai sejak dilakukan pengembangan sistem informasi dan komunikasi elektronik berbasis web yang disebut sebagai *Office Automation Gateway* Pupuk Kaltim serta pengembangan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis (SIKD), elektronik pakta integritas, sistem elektronik manajemen risiko dan GCG. Perusahaan juga mengurangi timbulan limbah kemasan dengan mengganti kemasan bahan baku dengan kemasan yang lebih besar atau pembelian bahan baku secara curah.

Dalam pelaksanaan program pemanfaatan sampah, Pupuk Kaltim bekerjasama dengan masyarakat di sekitar Perusahaan untuk mengolah sampah anorganik menjadi kompos serta mengolah limbah karung jumbo bekas menjadi tas belanja, tas sekolah dan kerajinan lain.

WASTE REDUCTION AND REUTILIZATION PROGRAMS

A significant reduction of paper begins since the development of a web-based electronic information and communication system called *Pupuk Kaltim Office Automation Gateway*, and the implementation of *Dynamic Filing Information System*, *electronic integrity pact*, *electronic risk management system* and *GCG*. In addition, the Company also reduces packaging waste by substituting packaging materials with larger packaging or bulk purchases of raw materials.

Pupuk Kaltim cooperated with the surrounding community to execute *Reutilization Program*, including to process inorganic waste into compost, process waste of used jumbo sacks into shopping bags, school bags and other handicrafts.



ROGRAM PENGURANGAN DAN PEMANFAATAN SAMPAH WASTE REDUCTION AND REUTILIZATION PROGRAMS

DALAM TON | IN TON

NO	PROGRAM	HASIL ABSOLUT ABSOLUT RESULT			
		2016	2015	2014	2013
01.	Sistem Informasi Online <i>Online Information System</i>	3,16	3,55	3,19	3,31
02.	Komposting <i>Composting</i>	174,73	154,64	181,96	182,32
03.	Penggantian Ukuran Kemasan <i>Packaging Size Substitution</i>	190,66	116,62	187,20	309,33
04.	Pemanfaatan Urea Reject <i>Rejected Urea Utilization</i>	445,00	295,72	547,45	476,80
05.	Pengurangan Sampah Plastik <i>Plastic Waste Reduction</i>	-	-	42,00	18,00
06.	Pemanfaatan Sampah Kertas <i>Paper Waste Utilization</i>	-	-	3,00	3,00
07.	Pemanfaatan Sampah Kardus <i>Cardboard Waste Utilization</i>	-	-	9,60	9,60
JUMLAH TOTAL		813,55	570,53	974,40	1.002,36

Keterangan:

Mulai 2015 TPA PC VI pindah ke TPA Bontang Lestari milik Pemerintah Kota Bontang sehingga untuk limbah padat non B3 jenis plastik, kertas dan kardus sudah tidak dilakukan pemilahan lagi untuk 3R.

Note:

Since 2015 PC VI landfills was moved to Sekambang landfills owned by Bontang City Government, hence for non-hazardous and toxic waste, in the form of plastic, paper and cardboard are no longer processed using 3R method.



PROGRAM PERLINDUNGAN KEANEKARAGAMAN HAYATI

Upaya Perusahaan dalam melakukan perlindungan keanekaragaman hayati dimulai sejak 2004 dengan melakukan konservasi dan menanam tanaman langka khas Kalimantan Timur di Taman Penghijauan Wanatirta (TPW) seluas 265 ha. Jumlah pohon yang ditanam mencapai 112.403 pohon, terdiri dari 25 famili pohon dari 201 jenis pohon tumbuhan famili *Dipterocarpaceae* (kayu meranti). Selain di TPW, pada 2016 Pupuk Kaltim juga melakukan penanaman Mangrove di Pulau Kedingan sebanyak 26.000 bibit.

SERTIFIKASI BIDANG LINGKUNGAN

Pupuk Kaltim telah menerapkan dan memperoleh sertifikat Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001:2004 sejak 30 Januari 1999 dari Bureau Veritas Quality International yang berpengalaman dalam bidang Sertifikasi Sistem Manajemen Lingkungan pada bisnis petrokimia. Sejak 26 Mei 2016 produksi Amoniak, Urea dan NPK Pupuk Kaltim telah disertifikasi oleh TUV Rheinland dengan masa berlaku hingga 14 September 2018.

BIODIVERSITY PROTECTION PROGRAMS

The Company's measures to protect and preserve local biodiversity found in the Company's vicinity began in 2004, with the conservation and replanting of rare plant species native to East Kalimantan in the 265-ha Wanatirta Park. A total of 112,403 trees were planted, comprising 25 plant families and 201 types of the *Dipterocarpaceae* family. Besides in Wanatirta Park, in 2016 Pupuk Kaltim also planted 26,000 Mangroves in Kedingan Island.

ENVIRONMENTAL CERTIFICATIONS

Pupuk Kaltim implements and has obtained the ISO 14001:2004 Environmental Management System certification from Bureau Veritas Quality International since 30 January 1999. The bureau is experienced in providing environmental management system certifications for companies in the petrochemical industry. Since 26 May 2016, Pupuk Kaltim's Ammonia, Urea and NPK production is certified by TUV Rheinland. The certification is valid through 14 September 2018.



MEKANISME PENGADUAN MASALAH LINGKUNGAN

Pupuk Kaltim mengatur mekanisme pengaduan masalah lingkungan dalam prosedur SMT-SP-01, yaitu prosedur komunikasi dan koordinasi tentang K3LH. Penyelesaian pengaduan masalah lingkungan dilakukan bersama dengan Departemen Hubungan Masyarakat sebagai awal penerima pengaduan, lalu dilanjutkan dengan berkoordinasi mengenai tindak lanjut pengaduan bersama Departemen Lingkungan Hidup, Departemen Operasi Pabrik dan Departemen terkait lainnya.

ENVIRONMENTAL COMPLAINT MECHANISMS

Pupuk Kaltim arrange the environmental complaint mechanism based on SMT-SP-01 procedure, which is a communication and coordination procedure on occupational health, safety and the environment. The solution of environmental complaint is discussed with Community Public Relation Department, who act as complaint receiver, and followed up by Environment Department, Plant Operations Department and other related Departments.

PROGRAM LINGKUNGAN HIDUP 2016 ENVIRONMENTAL PROGRAM 2016

NO	PROGRAM PROGRAM	KEGIATAN ACTIVITIES	REALISASI REALIZATION
01.	Efisiensi Air dan Pengolahan Limbah Cair <i>Water Efficiency and Effluents Management Program</i>	Penggunaan air kondensat sebagai air proses <i>Total condensate recycled into processed water</i>	Pencapaian sebesar 12.971.115 m ³ <i>Total result 12,971,115 m³</i>
		Pengolahan air di Waste Water Treatment <i>Water management in Waste Water Treatment</i>	Pencapaian sebesar 1.125.450 m ³ <i>Total result 1,125,450 m³</i>
02.	Pengurangan dan Pemanfaatan Limbah B3 <i>Hazardous and Toxic Waste Reduction and Utilization Program</i>	3R Limbah B3 <i>3R of Hazardous and Toxic Waste</i>	Pemanfaatan Limbah B3 sebesar 99% <i>Reutilized hazardous and toxic waste amount 99%</i>
03.	Pengurangan beban pencemaran udara <i>Air Pollution Reduction Programs</i>	Reuse CO ₂ eksek <i>Reuse of CO₂ excess</i>	Pencapaian sebesar 366.971 ton CO ₂ <i>Total result 366,971 tons of CO₂</i>
		Pengelolaan Limbah <i>Waste Management</i>	Berhasil mengurangi 1.257 ton CO ₂ <i>Succeeded to reduce 1,257 tons of CO₂</i>
		Recycle Emisi <i>Emission Recycle</i>	Pencapaian sebesar 117.310 ton CO ₂ eq <i>Total result 117,310 tons of CO₂ eq</i>
04.	Pengurangan dan Pemanfaatan Sampah <i>Waste Reduction and Reutilization Programs</i>	Penggunaan Sistem Informasi Online <i>The use of online information system</i>	Penggunaan kertas yang bisa dihemat sebesar 3,16 ton <i>Reduce paper consumption up to 3.16 tons</i>
		Komposting <i>Composting</i>	Komposting sebesar 174,73 ton <i>Composted amount 174.73 tons</i>
		Penggantian kemasan <i>Packaging Substitution</i>	Penggantian kemasan sebesar 190,66 ton <i>Total Substituted Packaging 190.66 tons</i>
		Pemanfaatan Urea Reject <i>Rejected Urea Utilization</i>	Pemanfaatan urea reject sebesar 445 ton <i>Utilization of Rejected Urea 445 tons</i>
05.	Keanekaragaman Hayati <i>Biodiversity Protection Programs</i>	Penanaman mangrove di Kedindingan <i>Mangrove Planting in Kedindingan</i>	Hingga akhir tahun 2016 telah ditanam sebanyak 26.000 pohon <i>Up to the end of 2016, there were 26,000 trees planted</i>

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN BIDANG KETENAGAKERJAAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REGARDING EMPLOYMENT,
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN BIDANG KETENAGAKERJAAN

Dalam rangka menciptakan atmosfir kerja yang kondusif bagi seluruh karyawan dan sebagai perwujudan misi Perusahaan yang ke empat, yaitu memberikan manfaat yang optimum bagi Pemegang Saham, Karyawan dan Masyarakat serta peduli pada lingkungan, Perusahaan merealisasikan program-program untuk menyeimbangkan antara pemenuhan hak dengan pelaksanaan tanggung jawab sesuai undang-undang dan peraturan yang berlaku.

KEBIJAKAN

Perusahaan mengadopsi pandangan modal insani (*human capital*), yaitu SDM merupakan aset penting yang menjadi kunci kesuksesan kinerja Perusahaan. Dalam menjalankan praktik ketenagakerjaan yang adil dan mengutamakan HAM, Pupuk Kaltim selalu mengacu pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan Pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perusahaan juga menjunjung tinggi hasil musyawarah antara Perusahaan dengan karyawan yang diwakilkan oleh Serikat Pekerja yang tertuang dalam dokumen Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2015 - 2017.

KESETARAAN GENDER DAN KESEMPATAN KERJA

Sebagai bentuk kepatuhan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perusahaan senantiasa memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi seluruh karyawan tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun. Peraturan dan kebijakan yang berlaku di Perusahaan secara konsisten diterapkan kepada seluruh karyawan tanpa membedakan gender, agama, ras, suku dan kepercayaan.

Kebijakan *Competency Based Human Resources Management (CBHRM)* yang telah diterapkan sejak 2009 membuka kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk menduduki suatu posisi dalam organisasi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Selain itu, sesuai arahan PT Pupuk Indonesia (Persero), pengisian pejabat struktural di tingkat manajemen (*Grade 1 dan 2*) wajib mengusulkan minimal 3 (tiga) kandidat.

Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan dalam pengembangan karir tanpa membedakan gender. Tercatat di akhir 2016, dari

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REGARDING EMPLOYMENT

In order to create a conducive working atmosphere for all employees, and as the embodiment of the Company's fourth mission of providing optimum benefits to Shareholders, Employees and the public while maintaining concern for the environment, the Company realizes programs to balance the fulfillment of rights and responsibilities in accordance to the applicable laws and regulations.

POLICY

The Company adopts human capital point of view, which perceives human resources as an important asset and a key factor for the Company's success. In conducting fair employment that prioritizes human rights, the Company always refers to regulations set by the Government in Act 13 of 2003 on Employment. In addition, the Company also upholds the results of the discussion between the Company and employees represented by the Labour Unions as stated in the Collective Labour Agreement document 2015 - 2017.

JOB AND GENDER EQUALITY

In compliance to Act 13 of 2003, the Company always provides equal opportunity and treatment to all employees without any discrimination. Company policies and regulations are consistently applied to all employees regardless of gender, religion, race, ethnicity and belief.

The Competency Based Human Resources Management (CBHRM) policy that has been implemented since 2009 provides equal opportunity for all employees to occupy a position within the organization in accordance with their competencies. In addition, under the direction of PT Pupuk Indonesia (Persero), the replacement of structural officials at the management level (*Grade 1 and 2*) shall recommend at least 3 (three) candidates.

The company provides equal opportunities to all employees in career development regardless of gender. At the end of 2016, of 16 officers at the General

16 orang pejabat setingkat *General Manager*, 1 (satu) di antaranya adalah karyawan wanita. Selain itu, dari 58 pejabat setingkat *Manager*, 10 di antaranya adalah karyawan wanita. Secara keseluruhan, karyawan wanita Pupuk Kaltim berjumlah 146 orang atau sebesar 6,8% dari jumlah karyawan.

Selain itu, Perusahaan juga membuka peluang bagi anak bangsa terbaik untuk dapat berkontribusi terhadap Ketahanan Pangan Nasional bersama Pupuk Kaltim. Rekrutmen eksternal dilakukan tanpa memandang suku, ras, agama, gender dan kepercayaan. Setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja selama memenuhi persyaratan yang dibutuhkan Perusahaan. Pengumuman terkait lowongan pekerjaan selalu diunggah ke situs resmi Perusahaan di www.pupukkaltim.com.

RENCANA KEGIATAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2016

Menyadari bahwa motivasi, kepuasan dan keterikatan karyawan merupakan hal yang utama, setiap tahun manajemen Pupuk Kaltim menyusun rencana praktik ketenagakerjaan dalam satu tahun. Praktik ketenagakerjaan yang secara rutin direncanakan setiap tahun antara lain adalah:

1. Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi,
2. Pengembangan Karier Karyawan,
3. Manajemen Talenta,
4. Pendapatan Lain-lain,
5. Penghargaan Karyawan,
6. Rekreasi dan Kegiatan Penyegaran,
7. Jaminan Kesehatan dan Sosial.

Selain itu, Perusahaan juga merencanakan beberapa kegiatan ketenagakerjaan yang tidak rutin, di antaranya adalah Program Pemberian Beasiswa Anak Karyawan, Program Pemilikan Rumah Karyawan (PPRK), dan Pembangunan Fasilitas Ruang Laktasi. Seluruh rencana kegiatan tersebut telah disepakati oleh manajemen melalui RUPS di Cikampek tanggal 30 Desember 2015 dalam bentuk komitmen anggaran yang tertuang di dalam dokumen RKAP Tahun 2016.

Seluruh kegiatan ketenagakerjaan yang direncanakan di 2016 telah direalisasikan dengan baik, kecuali PPRK dan Pembangunan Fasilitas Ruang Laktasi. PPRK tidak terealisasi dikarenakan jumlah karyawan yang berminat mengikuti program tersebut di bawah jumlah kuota minimal, sementara pembangunan fasilitas ruang laktasi masih terkendala persyaratan ruang laktasi yang tidak terpenuhi tepat waktu.

Manager level, 1 (one) of whom are female employees. In addition, from 58 Manager-level officials, 10 of whom are female employees. In total, female employees Pupuk Kaltim amounted to 146 people, or 6.8% of the total employees.

Moreover, the Company also opens opportunities for the nation's best individuals to be able to contribute to National Food Security with Pupuk Kaltim. External recruitment takes place regardless of ethnic group, race, religion, gender and belief. Everyone has the same opportunity to work as long as they meet the Company's requirements. Job-related announcements are always uploaded to the Company's official website at www.pupukkaltim.com.

EMPLOYMENT ACTIVITY PLAN 2016

Being aware that employee motivation, satisfaction and engagement are crucial factors, every year Pupuk Kaltim's management develops a yearly employment practice plan. The labor practices that are routinely planned each year include:

1. *Development of Competence and Certification,*
2. *Employee Career Development,*
3. *Talent Management,*
4. *Other Income,*
5. *Employee Awards,*
6. *Recreation and Refreshment Activities, and*
7. *Health and Social Security.*

Beyond that, the Company also plans several non-routine employment activities, which include scholarship program for employee's child, Employee Housing Program, and the Construction of a Lactation Room. All of the planned activities have been agreed by management through GMS in Cikampek on 30 December 2015 stated in budget commitments set forth in RKAP document of 2016.

All of the employee activities that were planned in 2016 have been well realized, except for the Employee Housing Program and the Construction of a Lactation Room. The Employee Housing Program is unrealized due to lack of participants, while the construction of lactation room is constrained by unmet requirements.

01.	LAPORAN DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI
02.	PROFIL PERUSAHAAN
03.	SUMBER DAYA MANUSIA
04.	ANALISA DAN PEMBAHASAN MANAJEMEN
05.	TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK
→ 06.	TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN
07.	LAPORAN KEUANGAN

REPORT OF THE COMMISSIONER'S AND DIRECTOR'S
COMPANY PROFILE
HUMAN RESOURCES PROFILE
MANAGEMENT DISCUSSION & ANALYSIS
GOOD CORPORATE GOVERNANCE
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
FINANCIAL REPORT



RENCANA KEGIATAN KETENAGAKERJAAN RUTIN TAHUN 2016

EMPLOYMENT ACTIVITIES ROUTINE PLAN 2016

NO	PROGRAM	KEGIATAN ACTIVITIES	REALISASI REALIZATION
01.	Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi <i>Competence Development and Certification</i>	Pelatihan <i>Training</i>	40.478 jam pelatihan <i>40,478 Training Hour</i>
		Sertifikasi <i>Certification</i>	460 kali <i>460 times</i>
		Tugas Belajar <i>On Study</i>	12 karyawan <i>12 employees</i>
		Kegiatan Berbagi Pengetahuan <i>Knowledge Sharing Activity</i>	548 kali <i>548 times</i>
02.	Pengembangan Karier Karyawan <i>Employee Career Development</i>	Rotasi dan Mutasi <i>Rotation and Mutation</i>	931 kali <i>931 times</i>
		Promosi <i>Promotion</i>	Rotasi dan Mutasi <i>Rotation and Mutation</i>
03.	Manajemen Talenta <i>Talent Management</i>	Workshop Manajemen Talenta Kompertemen Operasi <i>Workshop Talent Management Compartment</i>	9 unit kerja <i>9 work units</i>
04.	Pendapatan lain-lain <i>Other Incomes</i>	Pemberian Insentif Triwulan <i>Provision of Quarterly Incentives</i>	4 kali <i>4 times</i>
		Pemberian Jasa Operasi <i>Provision of Operation Services</i>	8 kali <i>8 times</i>
		Tunjangan Cuti <i>Leave Allowance</i>	1 kali <i>1 time</i>
		Penghargaan Bakti Kerja <i>Employment Award</i>	1 kali <i>1 time</i>
		Tunjangan Hari Raya <i>Holiday Allowance</i>	1 kali <i>1 time</i>
		Kenaikan Merit dan COLA (Cost of Living Adjustment) <i>Increase of Merit and COLA (Cost of Living Adjustment)</i>	26 Juni 2016
05.	Penghargaan karyawan <i>Employee Appreciation</i>	Karyawan Teladan <i>Exemplary Employees</i>	5 karyawan <i>5 employees</i>
		Penghargaan Purna Bakti Kerja <i>Full Service Award</i>	61 karyawan <i>61 employees</i>
		Penghargaan Karyawan Inovasi <i>Innovation Award</i>	3 karyawan <i>3 employees</i>
		Penghargaan Khusus <i>Special Award</i>	3 karyawan <i>3 employees</i>
		Penghargaan NEXTGen Teraktif <i>Most Active NEXTGen Award</i>	3 karyawan <i>3 employees</i>

NO	PROGRAM	KEGIATAN ACTIVITIES	REALISASI REALIZATION
		Penghargaan Bakti Kerja <i>Employment Award</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Penghargaan Sewindu sebanyak 158 karyawan • Penghargaan Dwi Windu sebanyak 3 karyawan • Penghargaan Tri Windu sebanyak 47 karyawan • Penghargaan Catur Windu sebanyak 227 karyawan • <i>Eight Years of Employment for 158 employees</i> • <i>Sixteen Years of Employment for 3 employees</i> • <i>Twenty Four Years of Employment for 47 employees</i> • <i>Thirty Two Years of Employment for 227 employees</i>
06.	Rekreasi dan Kegiatan Penyegaran <i>Recreation and Refreshment Activities</i>	Rekreasi Unit Kerja <i>Recreation in Work Unit</i>	Anggaran rekreasi telah diberikan ke masing-masing unit kerja di awal tahun 2016 <i>Budget for recreation was given for all work units in the beginning of 2016</i>
		Penyegaran Karyawan <i>Employee Refreshment</i>	196 karyawan <i>196 employees</i>
07.	Jaminan Kesehatan dan Sosial <i>Health and Social Insurance</i>	Penyelenggaraan Jaminan Kesehatan dengan Pihak Ketiga <i>Health Insurance Agreement with Third Parties</i>	Maret 2016 <i>March 2016</i>



RENCANA KEGIATAN KETENAGAKERJAAN NON-RUTIN TAHUN 2016

EMPLOYMENT ACTIVITIES NON-ROUTINE PLAN 2016

NO	PROGRAM	KEGIATAN ACTIVITIES	REALISASI REALIZATION
01.	Program Pemberian Beasiswa Anak Karyawan <i>Employee Child Scholarship Program</i>	Pengumuman Beasiswa <i>Scholarship Announcement</i>	November 2016 <i>November 2016</i>
		Seleksi Berkas <i>File Selection</i>	November 2016 <i>November 2016</i>
		Pemberian Beasiswa <i>Grant of Scholarship</i>	November 2016 <i>November 2016</i>
02.	Fasilitas Ruang Laktasi <i>Lactation Room</i>	Pembangunan Ruang Laktasi <i>Lactation Room Development</i>	Belum terealisasi <i>Unrealized</i>
03.	Program Pemilikan Rumah Karyawan (PPRK) <i>Employee Housing Program</i>	Pembangunan Rumah Karyawan <i>Employee House Development</i>	Tidak terealisasi dikarenakan tidak memenuhi kuota minimal <i>Unrealized due to lack of participant</i>

PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN SERTIFIKASI

Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas SDM, Perusahaan merealisasikan program-program pengembangan karyawan dari segi *hard skill* maupun *soft skill* melalui pelatihan dan pendidikan, baik di dalam maupun luar negeri dan kegiatan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Program pengembangan dirancang dengan mempertimbangkan rencana strategis Perusahaan, kamus kompetensi jabatan, evaluasi kinerja dan hasil asesmen potensi.

Pada 2016, Perusahaan merealisasikan sebanyak 40.478 jam pelatihan, baik *in-house* maupun *off-site*. Perusahaan juga menugaskan 12 karyawan untuk mengikuti tugas belajar di dalam dan luar negeri. Kegiatan berbagi pengetahuan yang dilaksanakan sebanyak 548 kegiatan. Perusahaan memberikan pengakuan terhadap capaian dan kemampuan karyawan di bidang-bidang tertentu melalui sertifikasi. Jumlah sertifikasi yang telah dilakukan pada 2016 sebanyak 460.

PERLINDUNGAN TERHADAP KARYAWAN

Dalam rangka membina hubungan yang saling menghormati antara Perusahaan dengan karyawan, Perusahaan mendukung penuh segala aktivitas Serikat Pekerja. Pupuk Kaltim memiliki 2 (dua) Serikat Pekerja, yaitu KKPPT (Korps Karyawan Pupuk Kaltim) dan SEPAKAT (Serikat Pekerja Pupuk Kaltim). Karyawan diberikan kebebasan untuk memilih untuk bergabung di salah satu Serikat Pekerja yang dianggap paling mampu mewakili suara karyawan. Kedua Serikat Pekerja terlibat secara aktif dalam perundingan PKB dengan manajemen guna menciptakan keselarasan antara pemenuhan hak dan pelaksanaan tanggung jawab.

SISTEM MANAJEMEN KARIR

Sebagai bentuk apresiasi atas komitmen karyawan, Perusahaan memberikan berbagai pilihan jalur karir yang dapat ditempuh oleh karyawan selama masa dinas dengan mempertimbangkan potensi dan kompetensi yang dimiliki. Karyawan yang memiliki potensi sebagai manajemen akan diarahkan untuk menduduki jabatan struktural, sementara bagi yang memiliki keahlian tertentu akan diarahkan untuk menduduki jabatan spesialis atau fungsional. Pergerakan karir karyawan berupa rotasi, mutasi maupun promosi dari tahun ke tahun terus meningkat. Ketentuan rotasi, mutasi atau promosi diatur dalam prosedur P-SDM-02 Revisi 3 Tahun 2013.

MANAJEMEN TALENTA

Setiap perusahaan pasti memiliki karyawan yang senantiasa menampilkan kinerja dan potensi yang unggul atau yang sering disebut dengan *talent*. Pupuk Kaltim percaya bahwa karyawan *talent* merupakan kunci kesuksesan dan keberlangsungan Perusahaan di masa yang akan datang. Pada 2016,

COMPETENCE AND CERTIFICATION DEVELOPMENT

In an effort to improve the quality of human resources, the Company realizes employee development programs in terms of hard skills and soft skills through training, education both within and outside the country and also knowledge sharing activities. The development program is designed by considering the Company's strategic plan, the competency dictionary, performance evaluation and potential assessment results.

In 2016, the Company realized 40,478 hours of in-house and off-site training. The company also commissioned 12 employees to attend the study tasks within and outside the country. The knowledge sharing activities carried out in 2016 is amounted to 548. The Company provides recognition of the achievements and capabilities of employees in certain areas through certification. A total of 460 certifications have been made in 2016.

EMPLOYEE PROTECTION

In order to foster mutually respectful relationships between the Company and its employees, the Company fully supports all activities of Workers Unions. Pupuk Kaltim has 2 (two) Workers Unions, namely KKPPT (Korps Karyawan Pupuk Kaltim or Pupuk Kaltim Employees Corp) and SEPAKAT (Serikat Pekerja Pupuk Kaltim or Pupuk Kaltim Workers Union). Employees are given the freedom to choose to join one of the Workers Union deemed most capable of representing employee's voice. Both Workers Unions are actively involved in PKB negotiations with management to create harmony between the fulfillment of rights and the implementation of responsibilities.

CAREER MANAGEMENT SYSTEM

To appreciate employees' commitment, the Company provides a variety of career paths that employees can take during their service periods by considering their potential and competencies. Employees with management potential will be directed to structural positions, while those with specific expertise will be directed to specialist or functional positions. Employee career movement in the form of rotation, mutation and promotion from year to year continue to increase. The terms of rotation, mutation or promotion are governed in the procedure P-SDM-02 revision 3 year 2013.

TALENT MANAGEMENT

Every company must have employees who always display excellent performance and potential, or often called the talent. Pupuk Kaltim believes that talent employees are the key to the Company's success and sustainability. In 2016, the Company began to build a talent pool database, i.e. data on employees,

Perusahaan mulai membangun *database talent pool*, yaitu data mengenai karyawan-karyawan yang tergolong sebagai *talent* berdasarkan penilaian kinerja dan potensi. Selanjutnya, Perusahaan akan mengembangkan rencana pengembangan bagi karyawan *talent* yang meliputi pelatihan, *coaching*, *mentoring*, penugasan dan lain sebagainya sehingga *talent* memiliki kapasitas yang dipersyaratkan untuk menduduki jabatan kunci Perusahaan. Hal tersebut tertuang dalam Sistem Manajemen Talenta yang akan direalisasikan di 2017.

PEMBERIAN HAK CUTI KARYAWAN

Pupuk Kaltim memberikan kesempatan cuti kepada karyawan yang terdiri dari cuti tahunan, cuti besar, cuti di luar tanggungan Perusahaan, cuti melahirkan, izin menikah, cuti perjalanan spiritual dan hari libur nasional.

CUTI TAHUNAN

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Pasal 79 Ayat (2), Perusahaan memberikan hak cuti kepada karyawan selama 12 hari kerja dalam setahun. Mengingat lokasi Perusahaan yang berada di daerah terpencil, Pupuk Kaltim menambahkan ekstra 3 (tiga) hari kerja dan apabila menjalani cuti di luar lokasi kerja dengan radius minimal 500 kilometer, Perusahaan memberikan tambahan 2 (dua) hari kalender. Atas alasan yang sama, Perusahaan memberikan tunjangan transportasi bagi karyawan dan keluarga untuk relasi Bontang-Balikpapan (pergi-pulang), baik melalui perjalanan darat maupun udara. Adapun peraturan mengenai cuti tahunan diatur dalam Surat Keputusan Direksi (SKD) Nomor 56/DIR/VIII.2012.

CUTI BESAR

Perusahaan memberikan hak cuti besar kepada karyawan selama 45 hari kalender setiap 3 (tiga) tahun sekali. Apabila mendapatkan cuti besar, karyawan tidak lagi mendapatkan cuti tahunan. Peraturan mengenai cuti besar tertuang dalam SKD Nomor 57/DIR/VIII.2012.

PENGHARGAAN

Beberapa penghargaan non finansial yang rutin diberikan Perusahaan setiap tahun dalam rangka meningkatkan motivasi berprestasi karyawan yang diatur dalam SKD Nomor 52/DIR/VIII.2012 tentang Peraturan Penghargaan Karyawan adalah:

1. **Penghargaan Karyawan Teladan**
Setiap tahun, Perusahaan mengadakan seleksi untuk menentukan karyawan yang berhak mendapatkan predikat karyawan teladan berdasarkan kriteria yang diatur dalam SKD. Penghargaan yang diberikan berupa piagam dan sejumlah uang.
2. **Penghargaan Purna Bakti Kerja**
Dalam rangka mengapresiasi komitmen dan loyalitas karyawan atas pengabdianya kepada Perusahaan dalam waktu yang relatif lama, Perusahaan memberikan Penghargaan Purna Bakti Kerja sebagai

considered as talent based on performance appraisal and potential. Furthermore, the Company will develop a talent employee development plan, which includes training, coaching, mentoring, assignments and so on, so that talent has the capacity required to occupy key positions in the Company. It is stated in Talenta Management System which will be realized in 2017.

EMPLOYEE LEAVE

Pupuk Kaltim provides employee leave opportunity consisting of annual leave, major leave, unpaid leave, maternity leave, marriage permit, spiritual travel leave and national holidays.

ANNUAL LEAVE

In accordance with Law Number 13 of Article 79 Paragraph (2), the Company grants its employees an employee leave for 12 (twelve) business days of the year. Considering that the location of the Company is in remote areas, Pupuk Kaltim adds an extra 3 (three) working days, and if the employee underwent an off-site leave with a minimum radius of 500 (five hundred) kilometers, the Company provides additional 2 (two) calendar days. For the same reason, the Company provides transportation allowance for employees and families from Bontang to Balikpapan (back and forth), either by land or air travel. The regulations on annual leave are stipulated in Decision Letter of the Board of Directors number 56/DIR/VIII.2012.

MAJOR LEAVE

The Company also grants employees the right to leave for 45 (forty five) calendar days every 3 (three) years. As for when getting a major leave, employees no longer get annual leave. Regulation on major leave is stated in the Decree of the Board of Directors number 57/DIR/VIII.2012.

AWARD

The Company routinely gives some non-financial awards every year in order to increase employee achievement motivation. This award is stipulated in Directors Decree number 52/DIR/VIII.2012 regarding Employee Rewards Regulation. The award include:

1. **Exemplary Employees Award**
Every year, the Company conducts selection to determine the employees who are eligible to get the exemplary employee title, based on the criteria set forth in the Directors Decree. The winner receives a charter and some money.
2. **Retirement Appreciation**
In order to appreciate employees' commitment and loyalty for their service to the Company, the Company presents Retirement Award as a memento for retiring employees.

kenang-kenangan bagi karyawan yang memasuki masa pensiun.

3. Penghargaan Khusus

Perusahaan memberikan Penghargaan Khusus kepada karyawan yang melakukan tindakan luar biasa yang menyelamatkan aset Perusahaan dan/atau jiwa manusia dengan risiko jiwa sendiri terancam atau melakukan upaya dan tindakan tertentu yang terbukti memberi nilai tambah yang sangat berarti bagi Perusahaan. Penghargaan yang diberikan menyesuaikan dengan nilai yang diselamatkan dan diputuskan oleh Direksi.

4. Penghargaan Karyawan Inovasi

Sebagai bentuk dukungan terhadap kegiatan inovasi, Perusahaan mengapresiasi karyawan-karyawan yang giat melakukan kegiatan inovasi di Unit Kerja dalam bentuk penghargaan. Dalam hal ini, Perusahaan membentuk komite untuk menyeleksi dan menilai karyawan yang berhak mendapatkan predikat karyawan inovasi dalam periode satu tahun.

5. Penghargaan NEXTGEN Teraktif

Besarnya gap antara generasi senior dengan generasi penerus membuat Perusahaan senantiasa menggalakkan kegiatan *knowledge sharing* demi keberlangsungan Perusahaan di masa yang akan datang. Kegiatan berbagi pengetahuan diatur dalam Sistem Manajemen Pengetahuan yang di dalamnya terdapat agen-agen yang ditunjuk oleh SDM atau disebut dengan istilah NEXTGEN untuk mengkoordinir kegiatan berbagi pengetahuan di masing-masing Unit Kerja. Untuk meningkatkan jumlah kegiatan berbagi pengetahuan, setiap tahun Perusahaan memberikan penghargaan NEXTGEN Teraktif bagi NEXTGEN yang mampu menyelenggarakan kegiatan berbagi pengetahuan terbanyak dalam periode 1 (satu) tahun. Penghargaan diberikan dalam bentuk souvenir.

6. Penghargaan Bakti Kerja

Perusahaan sangat menghargai komitmen dan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan. Dalam hal ini, Perusahaan memberikan Penghargaan Bakti Kerja bagi karyawan yang telah mengabdikan Perusahaan selama 8 tahun (Sewindu), 16 tahun (Dwi Windu), 24 tahun (Tri Windu) dan 32 tahun (Catur Windu). Penghargaan diberikan dalam bentuk Piagam Bakti Kerja dan emas atau uang setara jumlah emas dengan jumlah yang diatur dalam peraturan.

3. Special Award

The Company gives Special Awards to employees who perform extraordinary actions to rescue Company assets and/or human lives at the risk of losing their own lives or undertaking certain efforts and actions proven to add significant value to the Company. The award is adjusted to the value of things saved and decided by the Board of Directors.

4. Employee Innovation Award

To support innovation activities, the Company dedicates an award to appreciate employees who actively undertake innovation in the work unit. For this purpose, the Company established a committee to select and appraise employees who are entitled to employee innovation award within a one-year period.

5. Most Active NEXTGEN Award

A wide gap between the senior generations and future generations triggers the Company to promote knowledge sharing for the Company's future. Knowledge sharing activities are set out in the Knowledge Management System, in which there are agents designated by HR, or referred to as NEXTGEN, to coordinate knowledge-sharing activities in each work unit. To increase the number of knowledge-sharing activities, each year the Company provides the NEXTGEN Most Active Award for NEXTGEN capable of holding the most knowledge sharing activities in a period of 1 (one) year. Awards are given in the form of souvenirs.

6. Service Award

The Company highly values employees' commitment and loyalty to the Company. Therefore, the Company awarded Service Award for employees who have served in the Company for 8 years, 16 years, 24 years, and 32 years. The award is given in the form of Work Charter and gold/or money at the equivalent amount of gold as stipulated in the rules.

FASILITAS TEMPAT TINGGAL

Mengingat banyaknya karyawan yang berasal dari berbagai daerah di luar Kota Bontang, Perusahaan memberikan fasilitas perumahan dinas yang aman dan nyaman bagi karyawan. Saat ini terdapat 562 unit perumahan dinas yang dikelola oleh Perusahaan, terdiri dari beberapa tipe sesuai dengan tingkatan Grade karyawan.

HOUSING FACILITY

Given the large number of employees coming from various regions outside Bontang City, the Company provides safe and comfortable housing facility for employees. There are 562 residential units operated by the Company, consisting of several types according to Grade level of employees.

NO.	JENIS TYPE	JUMLAH TOTAL
01.	Pensiun normal <i>Normal Retirement</i>	193
02.	Pensiun dini <i>Early Retirement</i>	1
03.	Mengundurkan diri <i>Resignation</i>	2
04.	PHK tidak terhormat <i>Terminated</i>	1
05.	Meninggal dunia <i>Pass Away</i>	10
06.	PHK pengangkatan direksi <i>Appointed as Director</i>	5
07.	PHK mutasi PT Pupuk Indonesia (Persero) <i>Transferred to PT Pupuk Indonesia (Persero)</i>	25

TINGKAT TURN OVER

Pupuk Kaltim selalu memiliki kebijakan untuk mengganti 70% karyawan yang meninggalkan Perusahaan, baik melalui pensiun normal atau mengundurkan diri. Pada 2016, terdapat 237 karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja. Namun karena kinerja bisnis Perusahaan di 2016 yang menurun dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, maka Pupuk Kaltim memutuskan untuk tidak melakukan rekrutmen lulusan baru. Untuk mengantisipasi terjadinya kekurangan *manpower* pada bisnis inti, Perusahaan melakukan rekrutmen internal karyawan yang berasal dari fungsi-fungsi pendukung yang dapat dialihdayakan. Perusahaan juga terbantu oleh adanya 14 orang calon karyawan baru yang disalurkan oleh PT Pupuk Indonesia (Persero) dari hasil rekrutmen nasional yang dilaksanakan pada 2015. Perusahaan berencana kembali melakukan rekrutmen eksternal pada 2017 dengan skema rekrutmen lulusan baru (*fresh graduate*) atau rekrutmen ahli (*professional hire*).

PROGRAM PENGADUAN KARYAWAN

Dalam rangka menciptakan suasana kerja yang kondusif, Perusahaan secara terbuka menerima pengaduan karyawan atas keluhan-keluhan yang mereka hadapi baik dalam lingkup pekerjaan maupun personal.

Pengaduan karyawan terkait ketenagakerjaan belum diatur oleh mekanisme dan prosedur secara sistematis. Pengaduan karyawan diterima dan dievaluasi oleh unit pengelola personalia, yaitu Departemen Kesejahteraan dan Hubungan Industrial (KHI). Departemen KHI kemudian meneruskan pengaduan karyawan kepada unit-unit yang bertanggung jawab atas pokok permasalahan sehingga customer dapat berkomunikasi langsung tanpa perantara. Secara garis besar, mekanisme pengaduan karyawan dilakukan sebagai berikut:

TURN OVER LEVEL

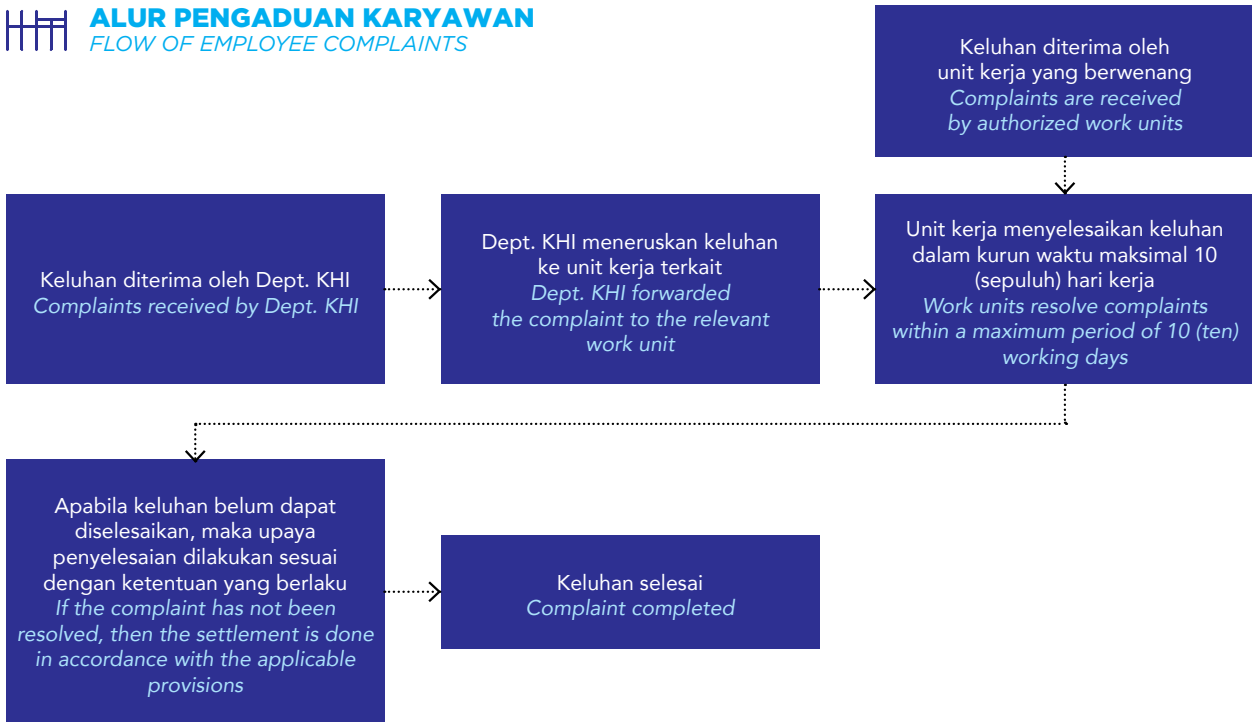
Pupuk Kaltim has a policy to replace 70% of employees who leave the Company either through normal retirement or resign. In 2016, there are 237 employees left the company. However, due to the Company's declining business performance in 2016 compared to previous years, Pupuk Kaltim decided not to recruit new graduates. To anticipate the manpower shortfall in the core business, the Company performs an internal recruitment of employees from supportable functions. The company is also supported by 14 new prospective employees distributed by PT Pupuk Indonesia (Persero) from the national recruitment conducted in 2015. The company plans to conduct external recruitment in 2017 using recruitment scheme for fresh graduate or professional hire.

EMPLOYEE COMPLAINTS PROGRAM

In order to create a conducive working atmosphere, the Company openly accepts employee complaints of the problems they face both in the work and personal scope.

Employee related complaints are not regulated by mechanisms and procedures in a systematic way. Employee complaints are received and evaluated by the personnel management unit, the Department of Employee Welfare and Industrial Relations (KHI). The KHI department then forwarded employee complaints to the units responsible for the subject matter so that the customer could communicate directly without intermediary. Generally, the employee complaints mechanism is carried out as follows:

ALUR PENGADUAN KARYAWAN
 FLOW OF EMPLOYEE COMPLAINTS



SURVEI KEPUASAN KARYAWAN

Kepuasan karyawan merupakan hal penting bagi Perusahaan karena berbanding lurus dengan kinerja yang dihasilkan. Oleh karenanya, setiap tahun Perusahaan melakukan Survei Kepuasan Karyawan yang dilakukan pada bulan Mei s.d Juni. Hasil survei yang berupa Indeks Kepuasan Karyawan menjadi acuan Perusahaan dalam menerapkan langkah dan strategi pengelolaan SDM di masa yang akan datang. Pada 2016, Indeks Kepuasan Karyawan Perusahaan sebesar 79,21%, melebihi target yang telah ditetapkan yaitu 79%. Nilai ini meningkat dari tahun sebelumnya, yaitu 79,20%.

EMPLOYEE SATISFACTION SURVEY

Employee satisfaction is important to the Company because it is directly proportional to the resulting performance. Therefore, every year the Company arranges an Employee Satisfaction Survey conducted from May to June. The result of the survey is an Employee Satisfaction Index that serves as a reference for the Company in implementing the human resource management strategy in the future. In 2016, the Employee Satisfaction Index of the Company amounted to 79.21%, exceeding the predetermined target of 79%. This value increased from the previous year, i.e. 79.20%.

KEGIATAN DAN FASILITAS KORSA KARYAWAN SENI DAN OLAHRAGA

Sebagai upaya Perusahaan dalam mendukung dan mengembangkan minat dan hobi karyawan, Pupuk Kaltim memberikan fasilitas klub olahraga dan seni kepada karyawan. Klub olahraga dan seni meliputi:

SPORT AND ART ACTIVITIES AND FACILITIES

As an effort to support and develop employees' interest and hobbies, the Company provides sport and art club facilities. The sport and art clubs include:

01. Sepak Bola
02. Futsal
03. Bola Voli
04. Bulutangkis
05. Fitness
06. Golf
07. Selam
08. Kempo
09. Tapak Suci
10. Inkai
11. Pencak Silat
12. Kyokushinkai
13. Tarung Drajat
14. Memancing

01. Football
02. Futsal
03. Volley Ball
04. Badminton
05. Fitness
06. Golf
07. Dives
08. Kempo
09. Holy Footprint
10. Inkai
11. Pencak Silat
12. Kyokushinkai
13. Tarung Drajat
14. Fishing

15. *Soft ball*
16. *Sepeda*
17. *Catur*
18. *Hash*
19. *Senam*
20. *Menembak*
21. *Tennis Lapangan*
22. *Komunitas Band*
23. *Pecinta Buku*
24. *Seni Tradisional*
25. *Fotografi*
26. *Memanah*
27. *Sumpit*

Perusahaan senantiasa memfasilitasi program-program kegiatan dari setiap klub olahraga dan seni, baik segi anggaran maupun fasilitas. Fasilitas yang disediakan adalah gedung olahraga, stadion sepak bola, kolam renang *olympic size*, lapangan tenis, lapangan futsal, lapangan golf dan lain sebagainya. Peraturan mengenai pengelolaan olahraga dan seni budaya Perusahaan diatur dalam prosedur P-SEKPER-05 tanggal 16 Februari 2016.

REKREASI DAN KEGIATAN PENYEGARAN

Sebagai upaya untuk menjaga motivasi karyawan tetap berada pada tingkat yang diharapkan dan untuk meningkatkan rasa kebersamaan karyawan dalam satu Unit Kerja, Perusahaan juga memfasilitasi kegiatan rekreasi karyawan. Setiap tahun, Perusahaan mengalokasikan sejumlah dana kepada seluruh Unit Kerja untuk digunakan dalam kegiatan rekreasi bersama.

Selain itu, Perusahaan memberikan kesempatan bagi operator pabrik untuk saling mengenal dan bertukar pikiran melalui kegiatan *Penyegaran Operator* yang diselenggarakan di luar kota. Sebanyak 196 karyawan mengikuti kegiatan tersebut pada 2016.

REMUNERASI

Kompensasi dan kesejahteraan merupakan hal yang berperan penting dalam menentukan kondusivitas kinerja karyawan. Menyadari hal tersebut, Perusahaan berupaya memberikan imbal jasa yang kompetitif kepada karyawannya. Remunerasi yang diberikan terdiri dari gaji bulanan, berbagai tunjangan dan pendapatan lain-lain.

Berikut adalah Komponen Imbal jasa untuk karyawan organik dan non-organik:

15. *Soft ball*
16. *Biking*
17. *Chess*
18. *Hash*
19. *Gymnastics*
20. *Shooting*
21. *Tennis*
22. *Community Band*
23. *Book Lovers*
24. *Traditional Art*
25. *Photography*
26. *Archery*
27. *Chopstick*

The Company continues to facilitate the implementation of every sport and art clubs programs both in terms of budget and facilities. Facilities provided include sports hall, soccer stadium, olympic size pool, tennis court, futsal court, golf course and so forth. Regulations concerning the management of sport and the Company's art and culture are governed in the P-SEKPER-05 procedure dated 16 February 2016.

RECREATION AND REFRESHING ACTIVITIES

In an effort to keep employee motivation at an expected level and to improve the sense of togetherness in the work unit, the Company facilitates employee leisure activities. Each year, the Company allocates funds to all work units for use in joint leisure activities.

In addition, the Company provides an opportunity for plant operators to get to know each other and exchange ideas through the Operator's refresher activities held outside the city. A total of 196 employees attend the event in 2016.

REMUNERATION

Compensation and welfare plays an important role in determining the conduciveness of employee performance. Accordingly, the Company strives to provide competitive rewards to its employees. The remuneration given consist of monthly salary, various allowances and other income.

The following is the Remuneration Component for organic and non-organic employees:

01.	LAPORAN DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI
02.	PROFIL PERUSAHAAN
03.	SUMBER DAYA MANUSIA
04.	ANALISA DAN PEMBAHASAN MANAJEMEN
05.	TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK
→ 06.	TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN
07.	LAPORAN KEUANGAN

REPORT OF THE COMMISSIONER'S AND DIRECTOR'S
COMPANY PROFILE
HUMAN RESOURCES PROFILE
MANAGEMENT DISCUSSION & ANALYSIS
GOOD CORPORATE GOVERNANCE
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
FINANCIAL REPORT

KOMPONEN COMPONENT	PEGAWAI ORGANIK ORGANIC EMPLOYEE	PEGAWAI NON ORGANIK NON-ORGANIC EMPLOYEE
Upah Wage	Upah Pokok + Tunjangan Tetap Basic Wage + Fixed Allowance	Honorarium
Tunjangan Tidak Tetap (Insentif Bulanan) Non-Permanent Allowance (Monthly Incentive)		
a. Tunjangan Transport Transport Allowance	Ya Yes	Ya Yes
b. Lembur Overtime	Ya Yes	Ya Yes
c. Insentif Untuk Kerja Pegawai (IUKP) Incentive for Employee Work (IUKP)	Ya Yes	Tidak No
d. Insentif Manajemen Management Incentive	Ya Yes (untuk pejabat struktural) (for structural officials)	Tidak No
e. Insentif Lokal Local Incentive	Ya Yes	Tidak No
f. Tunjangan Shift Shift Allowance	Ya Yes	Ya Yes
g. Tunjangan Risiko Kerja Work Risk Allowance	Ya Yes	Ya Yes
h. Piket Duty Hour	Tidak No	Tidak No
i. Tunjangan Khusus Special Allowance	Ya Yes (untuk pegawai dengan tugas dan lokasi kerja tertentu) (for employees with specific tasks and work locations)	Tidak No
j. Tunjangan Perumahan Housing Allowance	Ya Yes (tidak apabila menempati rumah dinas) (not given when residing in official residence)	Tidak No
k. Tunjangan Pengganti Fasilitas Makan Meal Allowance	Ya Yes (untuk pegawai Grade 5B-7A) Selain itu diberikan fasilitas makan (for Grade 5B-7A employees) Meal facility is also provided	Ya Yes
Insentif Tahunan Annual Incentive		
a. Insentif Pencapaian Target (IPT) Target Achievement Incentive (IPT)	Ya Yes	Tidak No
b. Perangsang Etos Kerja (PEK) Work Ethos Stimulator (PEK)	Tidak No	Tidak No
c. Insentif Kerja Tahunan (IKT) Annual Work Incentive (IKT)	Tidak No	Tidak No
d. Cuti Leave	Ya Yes	Ya Yes
e. Tunjangan Hari Raya Holiday Allowance	Ya Yes	Ya Yes
Manfaat Benefit		
Jaminan Kesehatan Health Insurance	Ya Yes	Tidak No
BPJS Kesehatan BPJS for Health	Ya Yes	Ya Yes
BPJS Ketenagakerjaan BPJS for Employment	Ya Yes	Ya Yes
Dana Pensiun Pension Fund	Ya Yes	Tidak No

KOMPONEN COMPONENT	PEGAWAI ORGANIK ORGANIC EMPLOYEE	PEGAWAI NON ORGANIK NON-ORGANIC EMPLOYEE
Asuransi Kesehatan Pensiun <i>Pension Health Insurance</i>	Ya Yes	Tidak No
Kepemilikan Saham <i>Share Ownership</i>	Tidak No	Tidak No
Cuti Melahirkan <i>Maternity Leave</i>	Ya Yes	Ya Yes

PENGGAJIAN

Perusahaan memberikan imbal jasa kepada karyawan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, Nilai upah terendah yang diberikan Perusahaan kepada karyawan dalam satu bulan adalah sebesar Rp5.796.333,-, atau sebesar 232% dari nilai yang ditetapkan sebagai Upah Minimum Kota Bontang. Nilai upah di tahun 2016 mengalami kenaikan akibat terjadinya penyesuaian terhadap tunjangan jabatan yang naik sebesar 45% untuk karyawan Grade 2-5A dan 25% untuk karyawan Grade 5B-7.

PENDAPATAN LAIN-LAIN

Selain pendapatan rutin bulanan, Perusahaan memberikan beberapa paket imbal jasa untuk meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan, di antaranya adalah pemberian insentif, jasa operasional, penghargaan bakti kerja, tunjangan cuti, tunjangan hari raya, dan kenaikan merit dan *Cost of Living Adjustment (COLA)* berbasis kinerja. Perusahaan juga memberikan kompensasi atas hari libur nasional yang tidak didapatkan oleh karyawan shift berupa tunjangan Kelebihan Jam Kerja (KJK). Terakhir, mengingat kondisi kerja yang kurang nyaman di area pabrik pupuk NPK dan Boiler Batubara, Perusahaan memberikan kompensasi yang disebut dengan tunjangan debu.

KESEJAHTERAAN

Perusahaan senantiasa memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui berbagai program, yaitu:

JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

Dalam rangka mendukung kebijakan Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pupuk Kaltim mendaftarkan seluruh karyawan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan yang memberikan manfaat berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pensiun.

JAMINAN KESEHATAN

Sesuai Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013, Pupuk Kaltim mendaftarkan seluruh karyawan dan pensiunan beserta keluarga dalam program BPJS Kesehatan. Sebagai pendamping program tersebut, Perusahaan juga memberikan jaminan kesehatan yang dikelola oleh Pihak Ketiga.

PAYROLL

The Company provides remuneration to employees in accordance with the applicable regulations. The lowest wage provided by the Company to employees in one month is Rp5,796,333 or 232% of the value stipulated as the Bontang City Minimum Wage. The amount of wage in 2016 was increased due to adjustment on functional allowance that was increased by 45% for Grade 2-5A and by 25% for Grade 5B-7 employees.

OTHER INCOME

In addition to the monthly income, the Company provides several reward packages to increase employee loyalty and engagement, including incentives, operational services, employment benefits, vacation allowances, holiday allowances, merit increases and *Cost of Living Adjustment (COLA)* Performance. The Company also provides compensation for a national holiday that is not earned by "shift" employee in the form of Extra Working Hour allowance. Lately, due to uncondusive working condition in NPK Plant and Coal Boiler, the Company provides compensation, namely dust allowance.

WELFARE

Companies always pay attention to employee welfare, visible from the package of welfare programs provided to employees.

SOCIAL SECURITY

In order to support the Government's policy through Act No. 24 of 2011 on the Social Security Administering Body, Pupuk Kaltim enrolls all employees into BPJS Employment Participants, providing benefits that include job accident insurance, retirement benefits, death insurance and pension benefits.

HEALTH INSURANCE

In accordance with Presidential Regulation No. 12 of 2013, Pupuk Kaltim enrolls all employees, retirees and their families in the BPJS Health program. To complement the program, the Company also provides health insurance managed by Third Parties.

Mengingat keterbatasan fasilitas kesehatan yang tersedia di Kota Bontang, Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan yang ingin melakukan *referral* di luar Kota Bontang yang diatur dalam SKD Nomor 58/DIR/VIII.2012 tentang Biaya dan Fasilitas *Referral*.

PROGRAM PENSIUN

Untuk menjamin kesejahteraan karyawan Pupuk Kaltim paska pensiun, selain program BPJS Ketenagakerjaan, Perusahaan juga menawarkan program kesejahteraan pensiun yang terdiri dari Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) dan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP). Program PPMP diikuti oleh karyawan yang tergabung ke Pupuk Kaltim sebelum 2008. Setelah 2008, seluruh karyawan diikutkan ke dalam program PPIP. PPMP diselenggarakan oleh Dana Pensiun Pupuk Kaltim, sementara PPIP diselenggarakan oleh Dana Pensiun Pupuk Kaltim Group. Kedua lembaga tersebut didirikan dan dimonitor secara berkala oleh Perusahaan. Selanjutnya, per 1 Januari 2016, program pensiun karyawan dialihkan seluruhnya menjadi PPIP sesuai SKD Nomor 33/DIR/VI.2015 tentang Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun Pupuk Kalimantan Timur yang telah disahkan oleh OJK sesuai Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Nomor KEP-575/NB.1/2015 tentang Pengesahan Atas Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun Pupuk Kalimantan Timur.

PROGRAM KESEHATAN PENSIUN (PROKESPEN)

Pupuk Kaltim memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan yang sudah pensiun melalui Program Kesehatan Pensiun yang dikelola oleh Yayasan Kesejahteraan Hari Tua (YKHT) Pupuk Kaltim. Karyawan akan mendapatkan jaminan kesehatan yang diselenggarakan oleh Pihak Ketiga yang ditunjuk oleh YKHT Pupuk Kaltim.

PELATIHAN KETERAMPILAN PURNA TUGAS

Perusahaan berupaya menanamkan gagasan purna tugas kepada seluruh karyawan sedini mungkin. Salah satu program yang dilaksanakan adalah kegiatan pelatihan purna tugas yang diberikan kepada karyawan dan pasangannya. Program pelatihan ditujukan sebagai bekal menjalani kehidupan paska pensiun yang meliputi pelatihan pengetahuan, keterampilan dan spiritual. Pada 2016, sebanyak 47 karyawan beserta pasangan mengikuti pelatihan Purna Tugas.

HARI KERJA DAN WAKTU KERJA

Perusahaan senantiasa mengatur waktu kerja untuk menghindari eksploitasi tenaga kerja yang berlebihan. Pupuk Kaltim menetapkan 2 (dua) jenis waktu kerja, yaitu shift dan non shift. Sesuai peraturan yang berlaku, Perusahaan menetapkan 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu dengan jumlah jam kerja tidak melebihi 40 jam atau sama dengan 8 (delapan) jam sehari. Di waktu terdapat pekerjaan yang mengharuskan tenaga kerja

Given the limited health facilities available in Bontang City, the Company provides opportunities for employees who wish to conduct referrals outside the Bontang City, as set forth in the Board of Directors Decree number 58/DIR/VIII.2012 on Referral Fees and Facilities.

PENSION PLAN

To ensure the welfare of Pupuk Kaltim's employees post-retirement, in addition to the BPJS Employment program the Company offers a pension benefits program comprising a Defined Benefit Pension Plan (PPMP) and a Defined Contribution Pension Program (PPIP). The PPMP program was participated by employees who started to work for Pupuk Kaltim before 2008. After 2008, all employees were included in the PPIP program. PPMP is organized by Dana Pensiun Pupuk Kaltim, while PPIP is organized by Dana Pensiun Pupuk Kaltim Group. Both institutions are established and periodically monitored by the Company. Furthermore, as of 1 January 2016, the employee's pension plan will be transferred entirely to PPIP in accordance with Board of Directors Decree number 33/DIR/VI.2015 on the Pension Fund Regulation from Dana Pensiun Pupuk Kaltim approved by OJK in accordance with the Board of Commissioners Decree of the Financial Services Authority number KEP-575/NB.1/2015 on Ratification of Pension Fund Regulation from Dana Pensiun Pupuk Kaltim.

PENSION HEALTH PROGRAM

Pupuk Kaltim provides health insurance for retired employees through the Pension Health Program managed by Yayasan Hari Tua (YKHT) Foundation. Employees will have health insurance organized by Third Parties designated by YKHT.

SKILL TRAINING FOR PRE-RETIREMENT

The Company strives to instill a second career idea to all employees as early as possible. One of the implemented programs is full-time training activities provided to employees and their spouses. The training program is intended as a provision to lead a post-retirement life, which includes knowledge, skills and spiritual training. In 2016, as many as 47 employees and their spouses participated the Pre-Retirement Training.

WEEKDAYS AND WORKING TIMES

The Company consistently arrange working times to avoid excessive workers exploitation. The Company set two types of working times, i.e. shift and non shift. According to the prevailing regulation, the Company set 5 (five) working days in a week with working hours not exceeding 8 (eight) hours a day. Should there be any job that necessitate the employee to work outside the working hour, the Company provide compensation

bekerja di luar jam kerja, Perusahaan memberikan kompensasi berupa upah lembur sesuai ketentuan yang berlaku.

BEASISWA ANAK KARYAWAN

Sebagai bentuk kepedulian terhadap generasi penerus karyawan, pada 2016 Perusahaan memberikan 20 beasiswa kepada anak karyawan yang berprestasi pada jenjang perguruan tinggi. Pemberian beasiswa diatur dalam SKD Nomor 60/DIR/IX.16 tentang Beasiswa Anak Karyawan.

PEMBINAAN KARYAWAN

Perusahaan senantiasa menegakkan setiap peraturan yang berlaku di Perusahaan. Sanksi seberat apapun tetap harus dijalankan apabila terjadi pelanggaran selama didukung bukti yang dapat dipertanggungjawabkan. Pada 2016, Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tidak Terhormat kepada 1 (satu) orang karyawan yang melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati.

DAMPAK KEUANGAN KEGIATAN KETENAGAKERJAAN

Mengingat karyawan merupakan aset kunci dan modal utama atas tercapainya kesuksesan bisnis yang berkelanjutan, Perusahaan menjalankan praktik ketenagakerjaan yang ideal agar karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal. Biaya yang dikeluarkan Perusahaan pada 2016 terkait praktik ketenagakerjaan senilai Rp1,56 triliun.

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN BIDANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan sistem yang wajib diimplementasikan oleh Perusahaan dengan tenaga kerja lebih dari 100 orang dan memiliki risiko tinggi seperti yang tertuang di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012. Pupuk Kaltim telah menerapkan SMK3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan sejak 2009. Hal ini membuktikan komitmen Perusahaan yang tinggi terhadap bidang K3. Penilaian SMK3 dilakukan setiap 3 (tiga) tahun sekali. Pada 2015, Pupuk Kaltim melakukan audit SMK3 dengan capaian 150 dari 166 kriteria tingkat "Lanjutan" dengan tingkat penilaian penerapan "Memuaskan" yakni 90,36%. Hasil ini mengalami peningkatan dibandingkan dengan audit SMK3 2012 dengan tingkat penilaian penerapan "Memuaskan" yakni 87%.

Sebagai bagian dari Kegiatan CSR Pupuk Kaltim, Departemen K3 rutin memberikan sosialisasi kepada masyarakat, baik mengenai Pemadaman Kebakaran (PMK) maupun tindakan Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K). Tidak hanya memberikan sosialisasi dan edukasi, Perusahaan juga rutin menggelar lomba PMK dan P3K kepada masyarakat di sekitar Perusahaan.

in the form of overtime allowance in accordance to prevailing regulation.

SCHOLARSHIP FOR EMPLOYEE'S CHILDREN

As a form of concern for the next generation, in 2016 the company provides 20 scholarships to the employees' children who excel at their study in college. The granting of scholarships is stipulated in Board of Directors' Decree number 60/DIR/IX.16 concerning Scholarship for Employee's Children.

EMPLOYEE DEVELOPMENT

The Company continues to enforce any applicable regulations. Sanctions for any breach must be executed as long as the evidence is justifiable. In 2016, the Company terminated 1 (one) employee who has violated the employment agreement.

FINANCIAL IMPACT OF EMPLOYEE ACTIVITY

Given that employees are key assets and key capital to achieving sustainable business, the Company carries out employment practices that allow employees to perform optimally. The costs incurred by the Company related to employment practices in 2016 is Rp1.56 trillion.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REGARDING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

The Occupational Health and Safety Management System (SMK3) is a mandatory system to be implemented by businesses with more than 100 employees and with high risks as stated in the Government Regulation No. 50/2012. Pupuk Kaltim has implemented SMK3 integrated with the Company's management system since 2009, demonstrating the Company's staunch commitment to the aspect of Occupational Health and Safety. SMK3 assessment is conducted once every three years. In 2015, the SMK3 audit was conducted and it showed that Pupuk Kaltim had fulfilled 150 of the 166 criteria for "Advanced" level, gaining a "Satisfactory" level of implementation performance with a score of 90.36%. This was an increase from the result of 2012 SMK3 audit, which obtained a score of 87% and a "Satisfactory" level of implementation performance.

As part of Pupuk Kaltim's CSR activities, Department of OHS consistently provide socialization to the community, both on Fire Fighting (PMK) and First Aid on Accidents (P3K). Next to providing socialization and education, the Company also regularly held the PMK and P3K competitions to the community around the Company. In 2016, Pupuk Kaltim cooperate with

Pada 2016, Pupuk Kaltim bekerjasama dengan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bontang melakukan Simulasi Kegagalan Teknologi Industri yang melibatkan masyarakat Kelurahan Guntung. Dalam kegiatan ini, Pupuk Kaltim menyediakan lokasi evakuasi, satu unit *fire truck* dan satu unit mobil *ambulance*.

Pupuk Kaltim melakukan Latihan Tanggap Darurat setiap tahun di area pabrik. Latihan Tanggap Darurat bertujuan untuk melatih kesiagaan dan kesiapan karyawan saat terjadi kondisi darurat, baik di dalam pabrik maupun di luar pabrik. Fasilitas dan sarana tanggap darurat yang dimiliki oleh Pupuk Kaltim meliputi:

1. Posko Komando Tanggap Darurat,
2. Pos-Pos Lapangan Tim Penanggulangan Kecelakaan Industri,
3. *Green Field* sebagai tempat aman sementara untuk menempatkan korban sebelum mendapat penanganan petugas P3K,
4. *Assembly Point* di beberapa area,
5. Gedung Aman Sementara (GAS) yang dilengkapi sarana pelayanan medis,
6. Rumah Sakit Perusahaan,
7. Dua unit mobil komando, delapan unit *fire truck*, dua unit mobil tangki air dan tiga unit mobil *ambulance*,
8. Fasilitas simulasi untuk penanggulangan keadaan darurat.
9. Empat unit Pompa Pemadam Air Tawar dan dua unit Pompa Pemadam Air Laut,
10. Satu unit tangki air kapasitas 2000 m³,
11. Personil pemadam kebakaran (PMK) berjumlah 45 Orang,
12. Fasilitas alat proteksi kebakaran di setiap gedung dan bangunan di lingkungan Perusahaan serta Perumahan dinas karyawan,

PENCAPAIAN KINERJA K3

Pada 2016, Pupuk Kaltim mencapai *LTIFR* (*Loss Time Incident Rate*) sebesar 0,13 dan *TRIR* (*Total Recordable Injury Rate*) sebesar 0,92 dengan total pencapaian jam kerja aman hingga Desember 2016 sejumlah 6.935.680 jam. Untuk menjamin terciptanya K3 dari segala aspek proses bisnis maupun aset Perusahaan (karyawan, peralatan dan bangunan), Pupuk Kaltim melakukan:

1. Pelatihan kepada karyawan secara konsisten dan berkelanjutan untuk selalu meningkatkan kompetensi karyawan di bidang K3.
2. Survei *Safety Culture* untuk mengetahui penerapan budaya K3 di Perusahaan dan terus meningkatkan pencapaian hingga tingkatan tertinggi budaya tersebut, yaitu budaya ideal/*generative*.
3. Pelaporan dan pemantauan *lagging* serta *leading* indikator untuk kemudian melakukan *improvement* pada area yang dapat diperbaiki.
4. Penerapan *Contractor Safety Management System* (CSMS) untuk menjamin seluruh kontraktor yang bekerja di kawasan industri Pupuk Kaltim memiliki komitmen untuk menerapkan aspek K3 sebagai standar mutu setiap pekerjaan.

the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Bontang City to perform a Simulation of Industrial Technology Failure involving the community in Guntung Sub District. In this activity, Pupuk Kaltim provides evacuation location, one fire truck unit and one ambulance unit.

Pupuk Kaltim routinely performs Emergency Response Practices every year in the plant area. Emergency Response Training aims to train employee alertness in the event of an emergency, both inside and outside the plant. The facilities and means of emergency response owned by Pupuk Kaltim include:

1. Emergency Response Command Center,
2. Industrial Incident Mitigation Team Field Posts,
3. *Green Field* providing a temporary safe area for placing victims prior to receiving assistance from First Aid officers,
4. Assembly Point in various places,
5. Temporary Safe Building containing medical service,
6. Company Hospital,
7. Two units of command vehicles, eight units of fire trucks, two units of water tanks and three units of ambulance,
8. Simulation facility for emergency handling,
9. Four units of Freshwater Hydrant Pumps and two units of Seawater Hydrant Pumps,
10. One water tank with a capacity of 2,000 m³,
11. Firefighting squad of 45 personnel,
12. Fire protection equipment facility in each building in the Company's premises and residential areas,

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PERFORMANCE

In 2016 Pupuk Kaltim recorded an *LTIFR* (*Loss Time Incident Rate*) rate of 0,13 and *Total Recordable Injury Rate* (*TRIR*) of 0.92, with total number of safe work hours up to December 2016 of 6,935,680 hours. In order to ensure the Occupational Health and Safety of all aspects of business process and Company's assets (including employees, equipments and buildings), Pupuk Kaltim has performed:

1. Consistent and continuous training to employees to always improve their competency in OHS.
2. Safety culture survey to study the extent of OHS culture in the Company and continue to improve to reach the highest level of culture, the ideal culture/*generative*.
3. Report and monitor *lagging* and *leading* indicators to make improvements to areas that can be improved.
4. Implement *Contractor Safety Management System* (CSMS) to ensure all contractors working in Pupuk Kaltim industrial area are committed to apply OHS as their quality standard.

5. Program *Process Safety Management* yang berkelanjutan untuk memastikan semua aktivitas Perusahaan (terutama aktivitas pabrik) sudah memenuhi persyaratan K3.
6. Sertifikasi dan resertifikasi terhadap seluruh peralatan bantu angkat-angkut (*lifting gear*) serta pesawat angkat-angkut yang digunakan oleh Pupuk Kaltim. Sertifikasi dan resertifikasi dilakukan oleh Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3).
7. Audit Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk mencari peluang perbaikan guna meningkatkan kinerja K3 sekaligus untuk memenuhi syarat perundang-undangan.
8. *Review* serta *update* peraturan dan prosedur K3 untuk penerapan K3 selalu selaras dengan perkembangan Perusahaan.

5. *Continuous Process Safety Management* program to ensure that all Company activities (especially plant activities) meet the OHS requirements.
6. *Certify and recertify all lifting gear equipments used by Pupuk Kaltim. Certification and recertification are performed by the Occupational Safety and Health Service Company (PJK3).*
7. *Occupational Safety and Health Audit* to seek improvement to upgrade OHS performance and to meet the legislation requirements.
8. *Review and update of OHS regulations and procedures to ensure that OHS implementation are conform to the Company's development.*



TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN BIDANG PENGEMBANGAN SOSIAL DAN KEMASYARAKATAN

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REGARDING SOCIAL DEVELOPMENT

PROGRAM KEMITRAAN DAN BINA LINGKUNGAN (PKBL)

Selama 2016, Pupuk Kaltim menyalurkan dana Program Kemitraan senilai Rp12,6 miliar yang diperuntukkan bagi 369 mitra binaan. Akumulasi realisasi penyaluran dana Program Kemitraan sejak 1989 hingga 2016 senilai Rp478,38 miliar yang disalurkan kepada 27.369 mitra binaan. Bantuan yang diberikan melalui Program Kemitraan berupa bantuan modal kerja dan pembinaan peningkatan kapasitas mitra binaan dalam bentuk pelatihan dan pemasaran produk dan jasa usaha mitra binaan.

Kegiatan usaha mitra binaan selain menyediakan jasa dan kebutuhan harian juga lapangan pekerjaan bagi masyarakat di sekitar Perusahaan. Dengan demikian, masyarakat di sekitar Perusahaan dapat memperoleh penghasilan dari kegiatan usaha yang dilakukan, sehingga merasakan manfaat tidak langsung dari keberadaan Pupuk Kaltim.

PARTNERSHIP AND COMMUNITY DEVELOPMENT PROGRAM

In 2016, Pupuk Kaltim disbursed the Partnership Program fund at the amount of Rp12.6 billion to 369 foster partners. The accumulative amount of Partnership Program funding realization up to the end of 2016 had reached Rp478.38 billion, distributed to about 27,369 foster partners. The aid given through Partnership Program is in the form of working capital and capacity improvement for foster partners through training and marketing products and services of the foster partners.

The foster partners' business activities not only supply local people needs of products and services, but also provide job opportunity. Hence the local community may obtain income from their business activities, and gain indirect benefit from Pupuk Kaltim's existence.



PINJAMAN MODAL KERJA WORKING CAPITAL LOAN	S.D 2014 UP TO 2014		2015		2016		S.D. 2016 UP TO 2016	
	MITRA BINAAN FOSTER PARTNER	JUMLAH DANA TOTAL FUND	MITRA BINAAN FOSTER PARTNER	JUMLAH DANA TOTAL FUND	MITRA BINAAN FOSTER PARTNER	JUMLAH DANA TOTAL FUND	MITRA BINAAN FOSTER PARTNER	JUMLAH DANA TOTAL FUND
Industri Industry	3.089	39.122	23	686	23	800	3.135	40.608
Perikanan Fishery	2.046	17.331	11	360	16	373	2.073	18.064
Pertanian Agriculture	3.465	29.802	25	1.588	40	1.662	3.530	33.052
Jasa Service	5.230	71.598	56	1.696	55	2.205	5.341	75.499
Perdagangan Trading	11.103	191.627	198	6.388	178	5.965	11.479	203.980
Peternakan Livestock	1.079	11.419	18	1.600	18	545	1.115	13.564
Perkebunan Plantation	156	3.384	21	451	39	1.014	216	4.849
Lainnya Other	480	20.005	-	-	-	-	480	20.005
JUMLAH TOTAL	26.648	384.288	352	12.769	369	12.564	27.369	409.621
HIBAH GRANT :								
Teknik Produksi Production Engineering		15.010		191		246		15.447
Manajerial Managerial		9.492		3		115		9.609
Pemasaran Marketing		35.060		498		914		36.471
Hibah Grant		59.562		691		1.274		61.527
JUMLAH TOTAL		443.850		13.460		13.838		471.148

REALISASI PROGRAM BINA LINGKUNGAN PUPUK KALTIM

Program Bina Lingkungan merupakan pemberdayaan kondisi sosial masyarakat oleh Perusahaan. Program ini bertugas menyalurkan bantuan berupa bantuan korban bencana alam, pendidikan, peningkatan kesehatan, pengembangan sarana dan prasarana umum, sarana ibadah, bantuan pelestarian alam, bantuan sosial kemasyarakatan dan hibah.

REALIZATION OF COMMUNITY DEVELOPMENT PROGRAM ON PUPUK KALTIM

The Community Development Program is the empowerment of social conditions by the Company. This program aimed at distributing aid to help on natural disaster relief, community education, community health, public infrastructure-facilities, worship facility assistance, environmental preservation, social community and grants.

01.	LAPORAN DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI
02.	PROFIL PERUSAHAAN
03.	SUMBER DAYA MANUSIA
04.	ANALISA DAN PEMBAHASAN MANAJEMEN
05.	TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK
→ 06.	TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN
07.	LAPORAN KEUANGAN

REPORT OF THE COMMISSIONER'S AND DIRECTOR'S
COMPANY PROFILE
HUMAN RESOURCES PROFILE
MANAGEMENT DISCUSSION & ANALYSIS
GOOD CORPORATE GOVERNANCE
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
FINANCIAL REPORT

Realisasi penyaluran dana Bina Lingkungan 2016 mencapai Rp11,3 miliar dengan alokasi terbesar untuk bantuan sosial masyarakat (CSR). Akumulasi realisasi penyaluran dana Bina Lingkungan mulai 2000 hingga 2016 senilai Rp83.308 miliar. Beberapa kegiatan Bina Lingkungan yaitu:

The realization of Community Development funding disbursement in 2016 was Rp11.3 billion with the greatest allocation in social responsibility (CSR). Thus, the accumulative amount of Community Development fund realization from 2000 to 2016 reached Rp83,308 billion. The following are some examples of Community Development activities:

PENYALURAN BANTUAN BINA LINGKUNGAN COMMUNITY DEVELOPMENT FUND DISTRIBUTION

DALAM JUTA RUPIAH | IN MILLION RUPIAH

BANTUAN BINA LINGKUNGAN COMMUNITY DEVELOPMENT FUND	S.D 2014 UP TO 2014	2015	2016	S.D 2016 UP TO 2016
Bencana Alam <i>Natural Disaster</i>	2.382	50	564	2.996
Pendidikan Masyarakat <i>Community Education</i>	28.591	2.793	3.029	34.413
Kesehatan Masyarakat <i>Community Health</i>	9.849	715	474	11.038
Sarana-Prasarana Umum <i>Public Infrastructure-Facilities</i>	15.415	149	915	16.479
Bantuan Sarana Ibadah <i>Worship Facility Assistance</i>	10.270	1.162	1.581	13.013
Pelestarian Alam <i>Environmental Preservation</i>	2.132	388	357	2.877
Sosial Masyarakat <i>Social Community</i>	20	1.357	1.115	2.492
JUMLAH TOTAL	68.659	6.614	8.035	83.308

PROGRAM CSR UNGGULAN

BETTER LIVING IN MALAHING

Program Better Living in Malahing merupakan salah satu program pemberdayaan masyarakat. Kampung Malahing berada di Kelurahan Tanjung Laut Indah, Kecamatan Bontang Selatan dibentuk pada 2001 dan hingga saat ini telah dihuni oleh 52 kepala keluarga. Selain ikan, rumput laut dapat tumbuh dengan baik di perairan Malahing.

Program ini berhasil memberdayakan komunitas nelayan budidaya rumput laut dan kelompok ibu-ibu pengolah rumput laut. Pendapatan bruto rata-rata nelayan budi daya rumput laut mencapai Rp50 juta per tahun dan pendapatan ibu-ibu pengolah rumput laut mencapai Rp3 juta per bulan.

MAIN CSR PROGRAM

BETTER LIVING IN MALAHING

The Better Living in Malahing program is one of the community empowerment program. Kampung Malahing that is located in Tanjung Laut Indah Village, South Bontang Sub-district was formed in 2001 and until now has been occupied by 52 families. In addition to fish, seaweed can grow well in Malahing waters.

This program succeeded in empowering the community of seaweed farming and group of housewives processing seaweed. The average gross income of seaweed cultivators reaches Rp50 million per year and the income of housewives processing seaweed reaches Rp3 million per month.



PROGRAM DAN RENCANA KEGIATAN BETTER LIVING IN MALAHING TAHUN 2016

ACTIVITY PROGRAM AND PLAN OF BETTER LIVING IN MALAHING 2016

NO	SUB PROGRAM	KEGIATAN ACTIVITIES	RENCANA KERJA PLAN
01.	Budidaya Rumput Laut <i>Seaweed Cultivation</i>	i. Dukungan Modal Usaha <i>Business Capital Support</i>	Bantuan Bibit Rumput Laut <i>Seaweed Seedling Provision</i>
		ii. Pelatihan dan Penguatan Kapasitas Kelompok <i>Training and Strengthening of Group Capacity</i>	Pelatihan Budi Daya Rumput Laut <i>Seaweed Cultivation Training</i>
		iii. Pembuatan Sarana dan Prasarana Penunjang Program <i>Making Program Supporting Facilities and Infrastructure</i>	Bantuan Papan Nama Pupuk Kaltim <i>Give Pupuk Kaltim Signboard</i>
02.	Diversifikasi Rumput Laut <i>Seaweed Diversification</i>	i. Dukungan Modal Usaha <i>Business Capital Support</i>	Bantuan Alat Produksi <i>Give Production Equipment</i>
		ii. Pelatihan dan Penguatan Kapasitas Kelompok <i>Training and Strengthening of Group Capacity</i>	Pelatihan Pengembangan Bisnis (Online) <i>Business Development Training (Online)</i>
03.	Pengembangan Malahing (Masyarakat dan Lingkungan) <i>Malahing Development (Community and Environment)</i>	i. Pembuatan Sarana dan Prasarana Penunjang Program <i>Making Program Supporting Facilities and Infrastructure</i>	Pembuatan Gapura Malahing <i>Making Gate Malahing</i>
			Pembangunan Balai Pertemuan Umum (BPU) <i>Construction of the General Meeting Hall</i>
			Pembuatan Dermaga dan Tempat Sandar Kapal Motor <i>Preparation of Docks and Boat Docks</i>
		ii. Dukungan Modal Usaha <i>Business Capital Support</i>	Bantuan Pembuatan WC Umum <i>Making Public Toilets</i>
		Pengadaan Buku Perpustakaan <i>Supply Library Book</i>	
		Penghijauan (Hydroponik dan Toga) <i>Planting (Hydroponic and Medicinal Plant)</i>	
		Pengelolaan Sampah <i>Waste Management</i>	
		Penampungan Minyak Jelantah <i>Used Oil Collection</i>	

PUPUK KALTIM PEDULI KESEHATAN

PEMERIKSAAN MATA DAN PEMBERIAN KACAMATA UNTUK SISWA DI BONTANG

Sejak 2013 Pupuk Kaltim telah melakukan Program Peningkatan Kesehatan yaitu pemeriksaan mata bagi siswa SD dan SMP di wilayah *Buffer zone*.

Program ini dilaksanakan secara berkesinambungan dengan melibatkan pihak sekolah dan komite sekolah serta peran orang tua. Penerima program ialah siswa yang terdeteksi menderita kelainan mata kemudian mendapat bantuan kacamata dengan harapan dapat membantu kelancaran kegiatan belajar siswa.

PUPUK KALTIM HEALTH CARE

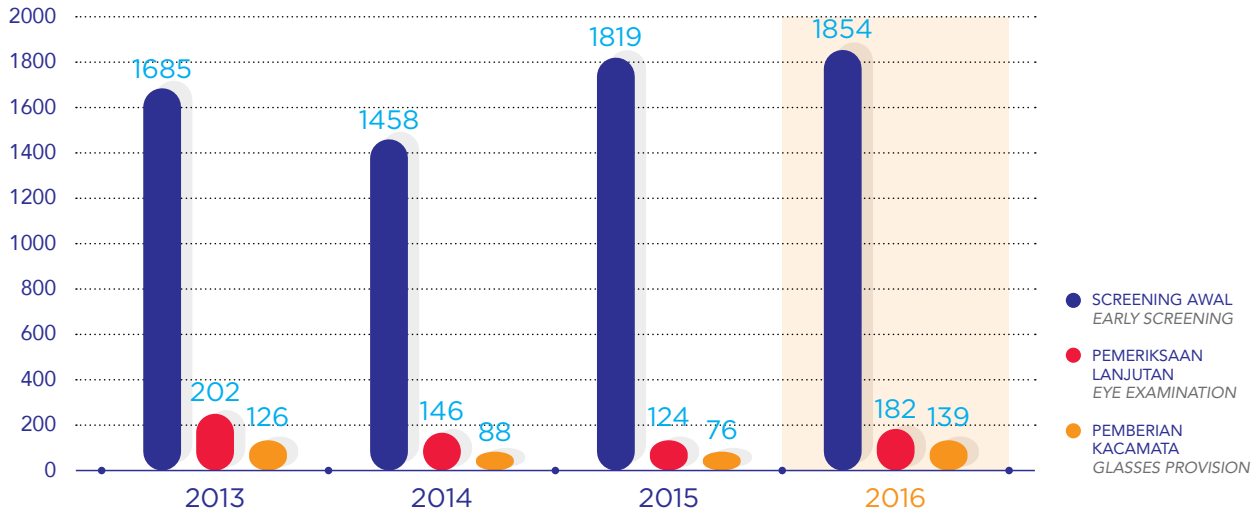
EYE EXAMINATION AND GIVING OF GLASSES FOR STUDENTS AT BONTANG

Since 2013 Pupuk Kaltim has conducted Health Improvement Program in the form of eye examination for elementary and junior high school students in *Buffer zone* area.

This program is implemented on an ongoing basis by involving schools and school committees as well as parent. Recipients of the program are students who are detected suffering from eye disorders to receive glasses to support their learning activities.

Hingga 2016, total penerima Program Pemeriksaan Mata di Kota Bontang berjumlah 6.816 siswa. Pemeriksaan lanjutan diikuti 654 siswa, yang kemudian dilanjutkan dengan pemberian kacamata kepada 429 siswa. Berikut grafik data penerima Program Pemeriksaan Mata hingga pemberian kacamata gratis.

Until 2016, total recipients of Eye Examination Programs in Bontang City were 6,816 students. Further examination followed by 654 students, glasses were given to 429 students. The following is the data of Eye Examination Program participant to the provision of free glasses.



PROGRAM DAN RENCANA KEGIATAN PUPUK KALTIM PEDULI KESEHATAN 2016 ACTIVITY PROGRAM AND PLAN OF PUPUK KALTIM HEALTH CARE 2016

SUB PROGRAM SUB PROGRAM	KEGIATAN ACTIVITIES	RENCANA KERJA PLAN
Pupuk Kaltim Peduli Kesehatan Pupuk Kaltim Health Care	a. Dukungan Modal Usaha Business Capital Support	Bantuan Pelaksanaan Program Program Implementation Assistance
	b. Pelayanan Kesehatan Health Services	Pemeriksaan Mata Eye Examination
		Pemberian Kacamata Glasses Provision

PROGRAM TANAMAN OBAT KELUARGA (TOGA)

Program TOGA dilaksanakan di RT 6 Kelurahan Guntung, Kecamatan Bontang Utara. TOGA merupakan tanaman hasil budi daya rumahan yang berkhasiat sebagai obat dan dapat ditanam di halaman rumah, kebun atau ladang dalam rangka memenuhi keperluan keluarga akan obat-obatan sederhana. Pelaksanaan program ini turut melibatkan stakeholder Kota Bontang diantaranya Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana serta Dinas Lingkungan Hidup. Pemanfaatan hasil tanaman obat difokuskan pada jenis tanaman lokal seperti bawang dayak, daun ungu dan lain-lain. Program ini menjadi sarana edukasi yang dimanfaatkan oleh anak sekolah sebagai media pengenalan lingkungan hidup dan mengenali jenis tanaman obat keluarga.

FAMILY MEDICINAL PLANT (TOGA) PROGRAM

The TOGA program is implemented in RT 6 Guntung Village, North Bontang District. TOGA is a cultivated crop of medicinal plants and can be planted in the yard, garden or field in order to meet the family's need for simple medicines. Implementation of this program also involves Bontang City stakeholder including the Office of Health and Family Planning and the Office of the Environment. Utilization of medicinal plants is focused on local crops such as dayak onion, purple leaves and others. This program is a means of education that is used by school children as a medium of introduction of the environment and recognize the family of medicinal plants.

REALISASI PENGEMBANGAN TOGA

REALISASI PENGEMBANGAN TOGA

TAHUN YEARS	JENIS TANAMAN TYPE OF PLANT	JUMLAH TANAMAN TOTAL PLANT
2013	35	250
2014	50	449
2015	65	708
2016	70	1288

Replikasi program TOGA dilakukan di TK, SD, SMP dan SMA Yayasan Pupuk Kaltim, Kantor Kelurahan Loktuan, Kantor Kelurahan Berbas Tengah, SD Yayasan Islam Bontang dan SMP Negeri 6 Bontang Selatan.

Replication of TOGA program is conducted in kindergarten, elementary, junior high and senior high school of Pupuk Kaltim Foundation, Loktuan village office, Berbas Tengah District Office, SD Yayasan Islam Bontang and SMP Negeri 6 Bontang Selatan.

PROGRAM DAN RENCANA KEGIATAN TANAMAN OBAT KELUARGA 2016

ACTIVITY PROGRAM AND PLAN OF FAMILY MEDICINAL PLANT 2016

NO	SUB PROGRAM SUB PROGRAM	KEGIATAN ACTIVITY	RENCANA KERJA PLAN
01.	Penanaman Toga TOGA Planting	a. Dukungan Modal Usaha Business Capital Support	Bantuan Bibit Rumput Laut Seaweed Seedling Provision
		b. Pelatihan dan Penguatan Kapasitas Kelompok Training and Strengthening of Group Capacity	Pelatihan Kelembagaan Institutional Training
02.	Pengolahan Toga TOGA Processing	a. Dukungan Modal Usaha Business Capital Support	Replikasi di RT lain Replicating in other houses
		b. Pelatihan dan Penguatan Kapasitas Kelompok Training and Strengthening of Group Capacity	Pelatihan Pengembangan Bisnis (Online) Business Development Training (Online)
		c. Pembuatan Sarana & Prasarana Penunjang Program Making Program Supporting Facilities and Infrastructure	Perluasan Produk (Pembuatan Café Jamu) Product Expansion (Establishment of Café Jamu)

PUPUK KALTIM PEDULI PENDIDIKAN

Program Beasiswa Pupuk Kaltim Peduli Pendidikan (PKTPP) merupakan wujud perhatian Perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan bagi masyarakat sekitar. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa pendidikan merupakan salah satu pondasi bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat. Sejak 2007 hingga 2016, Pupuk Kaltim telah menyalurkan beasiswa kepada masyarakat di wilayah Kalimantan Timur. Program ini diberikan kepada siswa tingkat SMA yang berprestasi secara akademik namun kurang mampu dalam bidang finansial di Kota Bontang dan sekitar Kalimantan Timur.

PUPUK KALTIM EDUCATIONAL CARE

Pupuk Kaltim Educational Care (PKTPP) Scholarship Program is a form of the Company's attention to improve the quality of education for the surrounding community. This is based on the consideration that education is one of the foundations to improve people's welfare. From 2007 to 2016, Pupuk Kaltim has been distributing scholarship for communities in East Kalimantan. The program is given to high school students who excel academically but are less fortunate financially and live in Bontang City and around East Kalimantan.

PESERTA TES PROGRAM PKTPP
 PKTPP PROGRAM TEST PARTICIPANT

ORANG | PERSON

ANGKATAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
TAHUN YEARS	2007-2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	NOVEMBER 2016	
PRA BEASISWA	294	599	256	441	528	518	130	5	745	3.516
ITB	55	619	243	334	408	207	149	48	22	2.085
UGM	953	358	582	837	1.065	402	630	310	245	5.382
IPB	-	123	157	154	158	204	98	102	77	1.073
ITS	-	30	129	209	313	293	372	165	185	1.696
UNAIR	-	-	8	115	155	363	296	257	211	1.405
UNPAD	-	-	-	-	40	43	65	38	73	259
STIE TAZKIA	-	-	-	-	-	-	129	122	71	322
JUMLAH TOTAL	1.302	1.729	1.375	2.090	2.667	2.030	1.869	1.047	1.629	15.738

Total mahasiswa penerima PKTPP dari 2008 sampai 2016 sejumlah 124 orang. Hingga 2016 sebanyak 68 orang telah dinyatakan lulus atau wisuda, sehingga jumlah mahasiswa yang masih aktif dibiayai sebanyak 49 orang, dengan rincian sebagai berikut:

The total number of students receiving PKTPP from 2008 to 2016 is 124 people. Until 2016 68 students were graduated, therefore the number of students who are still actively financed are 49 people, with the details as follow:

PENERIMA PROGRAM BEASISWA PKTPP
 PKTPP PROGRAM SCHOLARSHIP RECEIVERS

TAHUN YEARS	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016	TOTAL
ANGKATAN GENERATION	1	2	3	4	5	6	7	8	
ITB	1	8	-	2	2	-	-	-	13
UGM	22	3	3	16	2	4	3	-	53
IPB	-	5	-	-	-	3	-	1	9
ITS	-	2	5	4	1	6	-	1	19
UNAIR	-	-	1	4	4	10	-	1	20
UNPAD	-	-	-	-	2	1	-	3	6
STIE TAZKIA	-	-	-	-	-	-	4	-	4
TOTAL DITERIMA TOTAL ACCEPTED	23	18	9	26	11	24	7	6	124
TOTAL LULUS TOTAL GRADUATED	22	17	9	16	4	-	-	-	68
TOTAL BERHENTI TOTAL QUIT	-	1	-	5	1	-	-	-	7
TOTAL MAHASISWA AKTIF TOTAL ACTIVE STUDENTS	1	-	-	5	6	24	7	6	49



SUB PROGRAM SUB PROGRAM	KEGIATAN ACTIVITY	RENCANA KERJA PLAN
Pupuk Kaltim Peduli Pendidikan <i>Pupuk Kaltim Educational Care</i>	Pemberian Beasiswa <i>Scholarship</i>	Seleksi siswa SMA penerima beasiswa Perguruan Tinggi pada April sampai Mei 2016 <i>Selecting High School students to receive college scholarship from April to May 2016</i>

SOSIALISASI KEBIJAKAN DAN PROSEDUR ANTI KORUPSI

Dalam melaksanakan tanggung jawab sosial, Perusahaan berkomitmen dan patuh terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku dalam mendukung Pemerintah Indonesia mengenai pemberantasan korupsi. Program anti korupsi di Pupuk Kaltim antara lain:

1. Pengendalian Gratifikasi

Pupuk Kaltim berkomitmen dalam pelaksanaan pengendalian gratifikasi sejak 2015, dengan tujuan menciptakan lingkungan yang transparan dan akuntabel untuk mendukung terwujudnya GCG di lingkungan Perusahaan. Pelaksanaan sosialisasi pengendalian gratifikasi dilaksanakan dengan berbagai macam media, baik tatap muka ataupun publikasi di media massa. Penjelasan lengkap terdapat pada bab Pengendalian Gratifikasi.

2. WBS

Pupuk Kaltim telah menerapkan pedoman WBS sejak 2013. Pedoman WBS berisikan kebijakan umum yang terdiri dari prinsip dasar, kerahasiaan, sanksi, perlindungan bagi pelapor, tindak lanjut pemantauan serta prosedur penanganan pengaduan, dan bagan alur penanganan pengaduan. Pada 2016, Pupuk Kaltim melakukan pertemuan dan sosialisasi kepada seluruh vendor atau rekanan yang bekerjasama dengan Pupuk Kaltim, pelaksanaan sosialisasi dilakukan di beberapa kota antara lain Bontang, Balikpapan, Jakarta, Surabaya dan Makassar. Sosialisasi juga dilakukan dengan metode publikasi pada website Perusahaan, pengumuman di surat kabar lokal dan nasional, dan portal karyawan. Penjelasan lengkap terdapat pada bab Whistleblowing System.

3. LHKPN

Sebagai bentuk komitmen dalam melakukan pencegahan korupsi di lingkungan Perusahaan, Direksi menetapkan SK Direksi Nomor 66/DIR/XII.2015 tentang Kewajiban Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) bagi Pejabat di Pupuk Kaltim dan Anak Perusahaan. Pupuk Kaltim secara rutin melaksanakan klinik kepada pejabat wajib lapor LHKPN yang belum memahami tata cara pengisian formulir LHKPN. Pengelola LHKPN rutin secara berkala memberikan pengingat kepada wajib lapor LHKPN yang belum

ANTI-CORRUPTION POLICY AND PROCEDURE

To implement corporate social responsibility, the Company is committed and obedience to applicably regulations in order to support Indonesian Government on combating corruption. The anti-corruption programs applied in Pupuk Kaltim include:

1. Gratification Control

Pupuk Kaltim is committed to the implementation of gratification control since 2015, with the aim of creating a transparent and accountable environment to support the realization of GCG within the Company. The socialization of gratification control were applied through various media, either directly or publication in mass media. A full explanation regarding this matter is in the Gratification Control chapter.

2. WBS

Pupuk Kaltim has implemented WBS guidelines since 2013. The WBS Guidelines contain general policies comprising basic principles, confidentiality, sanctions, protection for complainants, follow-up of monitoring and complaint handling procedures, and also a complaints handling chart. In 2016, Pupuk Kaltim conducts meetings and dissemination to all vendors or partners who cooperate with Pupuk Kaltim. The dissemination was held in several cities such as Bontang, Balikpapan, Jakarta, Surabaya and Makassar. Other socialization method was also applied, including publication on the Company's website, announcements in local and national newspapers, and employee portals. A full explanation regarding this matter is in the Whistleblowing System chapter.

3. LHKPN

As a form of commitment in preventing corruption within the Company, the BOD stipulates Decree of the BOD Number 66/DIR/XII.2015 on Obligation to Report Asset for Government Official (LHKPN) in Pupuk Kaltim and its Subsidiaries. Coaching clinics are regularly provided in Pupuk Kaltim to LHKPN compulsory officials who are not familiar with the procedures for filling out the LHKPN form. LHKPN managers periodically remind the LHKPN compulsory officials who have not submitted the form. By the end of December 2016 the actual

01.	LAPORAN DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI
02.	PROFIL PERUSAHAAN
03.	SUMBER DAYA MANUSIA
04.	ANALISA DAN PEMBAHASAN MANAJEMEN
05.	TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK
→ 06.	TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN
07.	LAPORAN KEUANGAN

REPORT OF THE COMMISSIONER'S AND DIRECTOR'S
COMPANY PROFILE
HUMAN RESOURCES PROFILE
MANAGEMENT DISCUSSION & ANALYSIS
GOOD CORPORATE GOVERNANCE
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
FINANCIAL REPORT

mengumpulkan formulir tersebut. Realisasi hingga akhir Desember 2016 tingkat kepatuhan LHKPN sebesar 94,01% dengan jumlah 157 laporan dari total 167 Wajib Lapo. Penjelasan lengkap terdapat pada bab Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.

LHKPN compliance rate is 94.01% with a total of 157 reports out of a total of 167 Obligatory Reports. The full explanation is contained in the chapter of Government Official Assets Management Report.

PELATIHAN ANTI KORUPSI

Pupuk Kaltim setiap tahun menyelenggarakan Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi dan Anti Korupsi dengan berbagai narasumber yang diikuti oleh Insan Pupuk Kaltim. Sosialisasi Pengendalian Gratifikasi dan Anti Korupsi dipublikasikan melalui website Perusahaan, media elektronik serta media cetak baik lokal maupun nasional.

ANTI-CORRUPTION TRAINING

Pupuk Kaltim annually organizes Socialization of Gratification and Anti Corruption Control with various speakers participated by Insan Pupuk Kaltim. Socialization of Gratification and Anti-Corruption Control is published through Company website, electronic media and print media both local and national.

NO	PROGRAM PELATIHAN/ SEMINAR/SHARING KNOWLEDGE TRAINING PROGRAM/ SEMINAR/KNOWLEDGE SHARING	TEMPAT, TANGGAL PELAKSANAAN PLACE AND DATE	PESERTA PARTICIPANT	PENYELENGGARA/ PEMBICARA ORGANIZER/ SPEAKER	DAMPAK ATAS KEGIATAN IMPACT ON ACTIVITY
01.	GCG Dalam Perspektif Kinerja Operasional Perusahaan dan Subsidiary Governance Hubungan Induk Dengan Anak Perusahaan dan Tata Kelola Terintegrasi <i>GCG in the perspective of the Company Operational Performance and Subsidiary Governance on Parent Relation with Subsidiary and Integrated Governance</i>	Jogjakarta, 4 s.d 5 Mei 2016 4 to 5 May 2016	Karyawan Grade V Grade V Employee	DPS Consulting	Menambah informasi dan wawasan Pupuk Kaltim sebagai induk perusahaan dalam pengelolaan Anak Perusahaan dan Perusahaan Afiliasi. <i>Adding information and insight for Pupuk Kaltim as a parent Company to manage Subsidiary and Affiliate companies.</i>
02.	Knowledge Sharing oleh Kepala Kantor Direktorat Jendral Bea dan Cukai (DJBC) Wilayah Kalimantan Bagian Timur <i>Knowledge Sharing by Head of Directorate General of Customs and Excise (DJBC) East Kalimantan</i>	Bontang, 22 Maret 2016 22 March 2016	<ul style="list-style-type: none"> Seluruh General Manager Manager Dept. Anggaran, Keuangan, Akuntansi, Kontrak Bisnis, Hukum, Manajemen Aset, Kesekretariatan, dan seluruh Project Manager Pupuk Kaltim All General Managers Manager Department of Budget, Finance, Accounting, Business Contract, Law, Asset Management, Secretariat, and the entire Project Manager of Pupuk Kaltim 	Direktorat Jendral Bea dan Cukai - Agus Sudarmadi (Kepala Kantor Wilayah) <i>Directorate General of Customs and Excise - Agus Sudarmadi (Head of Regional Office)</i>	Menambah informasi mengenai regulasi pada Direktorat Jendral Bea Cukai dan menjalin hubungan baik dengan Direktorat Jendral Bea Cukai. <i>Adding information on regulations at the Directorate General of Customs and establishing good relations with the Directorate General of Customs.</i>

NO	PROGRAM PELATIHAN/ SEMINAR/SHARING KNOWLEDGE TRAINING PROGRAM/ SEMINAR/KNOWLEDGE SHARING	TEMPAT, TANGGAL PELAKSANAAN PLACE AND DATE	PESERTA PARTICIPANT	PENYELENGGARA/ PEMBICARA ORGANIZER/ SPEAKER	DAMPAK ATAS KEGIATAN IMPACT ON ACTIVITY
03.	Seminar Sehari GCG dengan judul "Menuju Good Corporate Citizen" <i>One Day GCG Seminar, titled "To be a Good Corporate Citizen"</i>	Bontang, 8 September 2016 <i>8 September 2016</i>	Direksi, Dewan Komisaris dan Karyawan Grade I s.d III <i>BOD, BOC and Grade I to II Employees</i>	Achmad Daniri, Ketua Komite Nasional Kebijakan Governane (KNKG) <i>Achmad Daniri, Chairman of Governance Policy National Committee</i>	Memberikan informasi kepada Pupuk Kaltim dalam pelaksanaan implementasi roadmap GCG pada tahap Good Corporate Citizen <i>Provide information to Pupuk Kaltim in implementing GCG roadmap at Good Corporate Citizen stage</i>
04.	Seminar/Kuliah Umum dengan judul "GCG Sebagai Bentuk Pencegahan Korupsi" <i>Seminar/Public Lecture entitled "GCG as a form of Corruption Prevention"</i>	Bontang, 7 November 2016 <i>7 November 2016</i>	Direksi dan Karyawan Grade I s.d III <i>BOD and Grade I to II Employees</i>	Adnan Pandu Praja S.H., Sp.N., L.L.M.	Memberikan informasi dan pemahaman praktik GCG di Perusahaan dalam pencegahan tindak pidana korupsi <i>Provide information and understanding of GCG practices in the Company to prevent criminal acts of corruption</i>
05.	Rapat Koordinasi Nasional Pengendalian Gratifikasi <i>National Coordination Meeting on Gratification Control</i>	Bogor, 31 Oktober s.d 3 November 2016 <i>31 October to 3 November 2016</i>	Kementerian, Lembaga, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kota, Pemerintah Kabupaten dan BUMN/BUMD <i>Ministry, Institution, Provincial Government, City Government, District Government and State Owned Enterprise/Regional Owned Enterprises</i>	Komisi Pemberantas Korupsi Republik Indonesia <i>Corruption Eradication Commission of the Republic of Indonesia (KPK RI)</i>	Memberikan informasi kepada Pupuk Kaltim dalam perkembangan peraturan gratifikasi oleh KPK RI <i>Providing information to Pupuk Kaltim in the development of gratification rules by KPK RI</i>
06.	Workshop Fraud Control Plan di lingkungan PT Pupuk Indonesia (Persero) Grup <i>Workshop Fraud Control Plan in PT Pupuk Indonesia (Persero) Group</i>	Jakarta, 27-29 Desember 2016 <i>27-29 December 2016</i>	Kepala SPI, Sekretaris Perusahaan dan Manager terkait atau staf yang mewakili <i>Head of SPI, Corporate Secretary and related Manager or representative staff</i>	Budi Santoso., SE., Ak., MforAccy., CA., CFE	Menyamakan persepsi mengenai pengendalian tindak kecurangan di koordinasi PT Pupuk Indonesia (Persero) <i>To equate perceptions about fraud control under the coordination of PT Pupuk Indonesia (Persero)</i>

NO	PROGRAM PELATIHAN/ SEMINAR/SHARING KNOWLEDGE TRAINING PROGRAM/ SEMINAR/KNOWLEDGE SHARING	TEMPAT, TANGGAL PELAKSANAAN PLACE AND DATE	PESERTA PARTICIPANT	PENYELENGGARA/ PEMBICARA ORGANIZER/ SPEAKER	DAMPAK ATAS KEGIATAN IMPACT ON ACTIVITY
07.	Seminar Aspek Hukum dalam Pengadaan Barang & Jasa dan Business Judgement Rules dalam Keputusan Penentuan Harga Penjualan <i>Seminar on Legal Aspects of Procurement of Goods and Services and Business Judgment Rules in Sales Price Determination</i>	Bontang, 31 Januari 2017 <i>31 January 2017</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Direksi • Karyawan Grade I • Karyawan Pupuk Kaltim penugasan sebagai Direksi Anak Perusahaan, JVC, Dana Pensiun, dan Yayasan, • Manager Pupuk Kaltim • Superintendent di bawah koordinasi Sekretaris Perusahaan, SPI Pengadaan, Pemasaran PSO, Non PSO, RENTAL Distribusi dan Teknik dan Sistem Informasi • Board of Directors • Grade I Employee • Pupuk Kaltim employees who are assigned as Directors of Subsidiaries, JVCs, Pension Funds and Foundation, • Pupuk Kaltim Manager • Superintendent under the coordination of Corporate Secretary, SPI Procurement, Marketing of PSO and Non PSO, Planning and Controlling of Distribution, Engineering and Information Systems 	Kejaksaan Tinggi Kalimantan Timur <i>East Kalimantan High Prosecutor's Office</i>	Menambah informasi Pupuk Kaltim terkait peraturan hukum dalam pengadaan jasa dan barang dalam upaya pengambilan keputusan related to legal regulation in procurement of goods and services to support decision making

Dana yang dikeluarkan dalam program sosialisasi anti korupsi di Pupuk Kaltim selama 2016 adalah Rp150.000.000, dana tersebut merupakan biaya pelatihan dan publikasi terkait pencegahan anti korupsi di Pupuk Kaltim. Perusahaan berkomitmen untuk menerapkan GCG dalam seluruh aspek kegiatan, termasuk dalam penyaluran program tanggung jawab sosial dengan melibatkan seluruh karyawan, mitra kerja maupun instansi Pemerintah.

Funds issued in the anti-corruption socialization program in Pupuk Kaltim during 2016 is Rp150,000,000, the fund include the cost of training and publication related to anti-corruption prevention in Pupuk Kaltim. The Company is committed to implement GCG in all aspects of its activities, including in the delivery of its social responsibility program involving all employees, partners and government agencies.

PENGEMBANGAN CSR MELALUI CREATING SHARED VALUE (CSV)

Masyarakat sekitar Pupuk Kaltim sangat bergantung dari perikanan kelautan. Hal ini berkaitan erat dengan keberadaan Kota Bontang yang 70% wilayahnya adalah lautan/perairan. Dalam merespon kondisi tersebut, Perusahaan menghadirkan pengembangan dalam pelaksanaan tanggung jawab sosial Perusahaan melalui Program *Creating Shared Value* (CSV). CSV merupakan pengembangan dari konsep Tanggung Jawab Sosial Perusahaan yang menghubungkan bisnis

PENGEMBANGAN CSR MELALUI CREATING SHARED VALUE (CSV)

*The community around Pupuk Kaltim is very dependent on marine fisheries. This is closely related to the existence of Bontang City which is 70% of its territory is sea/water. In response to these conditions, the Company develops its corporate social responsibility implementation through *Creating Shared Value* (CSV) Program. CSV is the development of Corporate Social Responsibility concept which link the Company's business with the community social welfare. In the*

Perusahaan dengan kesejahteraan sosial masyarakat. Dalam pelaksanaan CSV, Perusahaan berupaya untuk senantiasa memperhatikan kondisi masyarakat dan lingkungan serta menyelaraskan dengan Misi Pemerintah Kota Bontang sebagai *Creative City* yang pada implementasinya berfokus pada pengembangan kemaritiman. Berikut adalah tujuan pelaksanaan CSV pada Pupuk Kaltim:

1. CSV sebagai ciri khas Tanggung Jawab Sosial Perusahaan yang terfokus pada pengembangan wilayah pesisir Kota Bontang sekaligus mendukung Misi kota Bontang.
2. Terciptanya iklim yang kondusif antara masyarakat dan Perusahaan sehingga dapat mendukung Pupuk Kaltim.
3. Menciptakan tenaga terdidik dan berpengalaman dalam budi daya perikanan laut khususnya budi daya ikan kerapu dan lobster.
4. Menjadikan Mitra Binaan Pupuk Kaltim sebagai pusat pembelajaran budi daya perikanan ikan kerapu dan lobster.
5. Terciptanya lapangan kerja baru.
6. Meningkatkan kesejahteraan perekonomian masyarakat dengan mengembangkan hasil dan produk daerah setempat.
7. Meningkatkan sinergi dengan Pemerintah kota Bontang untuk mengurangi pengangguran.
8. Terciptanya hubungan harmonis antara Perusahaan dengan Pemerintah.

implementation of CSV, the Company strives to focus on the condition of society and environment and to align with the Mission of Bontang City Government as *Creative City* which emphasizes on maritime development. Here is the purpose of Pupuk Kaltim CSV implementation:

1. CSV as a specific feature of the Company's Corporate Social Responsibility which focuses on the development of Bontang shorelines, as well as supporting the City's Mission.
2. Creating a conducive ambience between the society and the Company.
3. Producing educated and experienced personnel in marine fisheries cultivation, especially in grouper and lobster cultivation.
4. Appoint Pupuk Kaltim Foster Partners as a learning center for grouper and lobster cultivation.
5. Creation of new job opportunities.
6. Enhance economic welfare of the community through the development of local yields and products.
7. Strengthening the synergy with the Bontang City Government to lessen unemployment.
8. Creating a harmonious relationship between the Company and the Government.



RENCANA STRATEGIS CSV PUPUK KALTIM 2016 S.D. 2018

PUPUK KALTIM CSV STRATEGIC PLANT 2016 TO 2018



CSV Pupuk Kaltim diawali dengan survei lokasi yang akan ditempatkan Keramba Jaring Apung di wilayah perairan sekitar Perusahaan dan koordinasi dengan Pemerintah Kota Bontang melalui dinas terkait. Selanjutnya, dilaksanakan pemetaan sosial dan evaluasi sosial ekonomi di Kelurahan sekitar Perusahaan. Untuk menambah pemahaman mengenai CSV, telah dilakukan *knowledge sharing* dengan narasumber akademisi dan *local hero* nelayan dari Banten serta Koperasi Alam Bahari Tanjung Lesung Banten yang telah berpengalaman dalam budi daya ikan kerapu dan lobster. Pada 2016, Pupuk Kaltim telah memberikan bantuan berupa Keramba Jaring Apung sebanyak 12 petak beserta bibit ikan kerapu dan lobster. Hasil dari pembudidayaan ikan kerapu dan lobster selanjutnya akan dibeli oleh rumah makan yang tersebar di kota Bontang. Keberadaan program CSV diharapkan dapat meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya nelayan. Pada 2016, belum dilakukan pengukuran dampak ekonomi tidak langsung terhadap penerima program.

Pupuk Kaltim CSV began with a survey for sites where the floating net cages would be put, which are territorial waters around the Company, in coordination with Government of Bontang through related agencies. Next, a social mapping and socio-economic evaluations were held in villages around the Company. For a deepening understanding about the CSV, the Company held a *knowledge sharing* between an academic speaker with local fishermen from Banten and Koperasi Alam Bahari Tanjung Lesung Banten who have experiences in carp and lobster cultivation. In 2016, Pupuk Kaltim provided assistance in a form of 12 floating cages along with grouper and lobster seedlings. The yields from the cultivation will be bought by restaurants in Bontang City. CSV existence are expected to increase the economic welfare of the surrounding community, especially the fishermen. An indirect economic impact to the program recipients is still not measured.



TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN BIDANG TANGGUNG JAWAB TERHADAP PRODUK DAN PELANGGAN

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REGARDING PRODUCT RESPONSIBILITY

Customer Focus merupakan salah satu budaya Pupuk Kaltim, bahwa "Insan Pupuk Kaltim selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik dan berkomitmen pada kepuasan pelanggan dengan menegakkan nilai-nilai perhatian dan komitmen". Pelanggan merupakan salah satu *stakeholder* yang berperan penting dalam menjamin keberlangsungan bisnis perusahaan melalui pembelian produk yang mereka lakukan. Pupuk Kaltim menerapkan Standar Manajemen Mutu ISO 9001 yang tertuang dalam Pedoman Sistem Manajemen Terintegrasi (T-PKT-01) tentang Pedoman Sistem Manajemen Mutu guna mendapatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Pupuk Kaltim juga menciptakan berbagai inovasi untuk mencapai *product and service excellence* dalam rangka menjamin kepuasan pelanggan dengan menghasilkan produk yang memenuhi syarat mutu sesuai Standar Nasional Indonesia (SNI) yaitu menerapkan prinsip 6T, antara lain tepat waktu, tepat jumlah, tepat jenis, tepat tempat, tepat mutu dan tepat harga.

KESEHATAN DAN KESELAMATAN PELANGGAN

Pupuk Kaltim memastikan semua tahapan daur hidup produk seperti pupuk Urea, pupuk NPK, pupuk hayati maupun produk Amoniak mulai dari tahap pra produksi, produksi hingga paska produksi sampai di tangan pelanggan telah dilakukan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), sehingga mutu produk Pupuk Kaltim dapat terjaga kualitasnya. Pupuk Kaltim juga memperhatikan setiap aspek keselamatan bahan kimia ataupun material yang digunakan dengan cara mengikuti informasi yang tertera di dalam *Material Safety Data Sheet* (MSDS), yang disampaikan kepada pelanggan maupun calon pelanggan.

Komitmen tersebut juga diwujudkan pada aspek keamanan dan kesehatan pengguna produk Pupuk Kaltim yang tertuang dalam Sistem Manajemen Mutu (SMT-DLP-02 dan SMT-NGA-01). Hingga 2016, tidak terdapat pengaduan mengenai kesehatan dan keselamatan pelanggan.

PELABELAN PRODUK DAN JASA

Dalam rangka memastikan kualitas produk telah sesuai dengan kontrak perjanjian jual beli dengan pelanggan, Pupuk Kaltim selalu memantau setiap pelaksanaan proses produksi, pengantongan serta distribusi produk berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP). Sesuai dengan ketentuan dan permintaan pelanggan serta dalam rangka untuk memberikan jaminan kepada

Customer Focus is one of the culture in Pupuk Kaltim, in which "Pupuk Kaltim members give the best service and are committed in achieving the Company's targets by upholding values of attention and commitment". Customers are one of the Stakeholders with an important role to ensure the sustainability of the Company's business through product purchase. Pupuk Kaltim applied Quality Management Standard of ISO 9001 included in Integrated Management System Guideline (T-PKT-01) regarding Quality Management System Guideline to obtain customer's satisfaction and loyalty. Pupuk Kaltim also creates various innovation in order to reach product and service excellence through products which fulfill the quality requirements for Indonesian National Standard (SNI) by applying the principles of Six Rights, namely Right Type, Right Amount, Right Price, Right Place, Right Time, and Right Quality.

CUSTOMER HEALTH AND SAFETY

Pupuk Kaltim ensures all life cycle stages of the products such as urea, NPK, organic fertilizers, even ammonia corresponds to the Standard Operating Procedures (SOP) from pre-production, production, and post-production where the products reach the customers, therefore the product quality can be maintained. Pupuk Kaltim also pays attention to every chemical material safety used by following the information in the Material Safety Data Sheet (MSDS) delivered to the customers and prospective customers.

This commitment is also embodied in the security and health aspects of Pupuk Kaltim's product user and being stated in the Quality Management System (SMT-DLP-02 dan SMT-NGA-01). Until 2016, there are no complaints in regards to the customer's health and security.

PRODUCT AND SERVICE LABELLING

In ensuring that the product quality is in accordance with the customer's contract of product sales and receipt, Pupuk Kaltim consistently monitors and ensures that the production, packing, and distribution processes are in accordance with the Standard Operating Procedures (SOP). In compliance with the prevailing regulations and the customer's request, as well as in

01.	LAPORAN DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI
02.	PROFIL PERUSAHAAN
03.	SUMBER DAYA MANUSIA
04.	ANALISA DAN PEMBAHASAN MANAJEMEN
05.	TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK
→ 06.	TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN
07.	LAPORAN KEUANGAN

REPORT OF THE COMMISSIONER'S AND DIRECTOR'S
COMPANY PROFILE
HUMAN RESOURCES PROFILE
MANAGEMENT DISCUSSION & ANALYSIS
GOOD CORPORATE GOVERNANCE
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
FINANCIAL REPORT

pelanggan, setiap pengiriman produk Pupuk Kaltim dalam bentuk curah maupun kantong selalu disertai dengan sertifikat analisis produk saat loading yang dilakukan oleh surveyor independen, yang terdiri dari kandungan persentase unsur hara, biuret, air, dan ukuran butiran. Analisis produk tersebut merupakan wujud tanggung jawab Pupuk Kaltim atas mutu produk yang akan diberikan kepada pelanggan.

order to give an assurance for the customers, each Pupuk Kaltim's product delivery both in the form of bulk and package is always attached by a product analysis certificate during the loading process. The certificate describes the fertilizer's specifications including percentages of nitrogen, biuret, and water, as well as grain size. The analysis is a form of Pupuk Kaltim's responsibility to product quality delivered to the customers.

Pada setiap produk kantong pupuk bersubsidi tercantum logo merk Pupuk Indonesia Holding Company untuk produk urea dan Phonska Pupuk Indonesia Holding Company untuk produk NPK yang menunjukkan informasi bahwa pupuk bersubsidi dalam pengawasan pemerintah. Tercantum pula berat bersih pupuk sebesar 50 kg, spesifikasi pupuk yang terdiri dari 46% N (Nitrogen) untuk Urea; 15% N (Nitrogen) - 15% P₂O₅ (Fosfat) - 15% K₂O (Kalium) untuk pupuk NPK 15-15-15; serta peringatan larangan penggunaan gancu. Selain itu, pada kemasan kantong produk urea maupun NPK subsidi juga dicantumkan informasi legalitas produk yakni Sertifikat Produk Penggunaan Tanda SNI (SPPT-SNI) atau LSPro, Masa Edar, Alamat Produsen, Nomor Pendaftaran Pupuk (NPP) serta Nomor Registrasi Produk (NRP).

In all subsidized fertilizer product packages, the brand logo of Pupuk Indonesia Holding Company is printed showing the information that the subsidized fertilizer is under the Government's supervision. It also describes the net weight of each package which is 50 kg, the fertilizer's specification containing 46% N (Nitrogen) for urea, 15% N (Nitrogen) - 15% P₂O₅ (Phosphate) - 15% K₂O (Potassium) for NPK 15-15-15, and the warning about hook usage prohibition. In addition, each subsidized urea and NPK product packages are attached by the product legality information namely SNI Logo Usage Product Certification (SPPT-SNI) or LSPro, the Shelf-life, the Producer's Address, the Registration Number and the Product Registration Number (NRP).

Pupuk non subsidi menggunakan logo merek Daun Buah untuk urea dan merek Pelangi Agro serta Pelangi untuk NPK, dan tetap diberikan informasi mengenai berat, spesifikasi pupuk, dan peringatan larangan penggunaan gancu seperti yang tertera pada kantong pupuk bersubsidi. Selain itu juga dicantumkan informasi legalitas produk yakni SPPT-SNI atau LSPro, NPP, dan NRP.

Non-subsidized fertilizers uses Daun Buah brand logo for urea, as well as Pelangi Agro and Pelangi brand for NPK, with information regarding weight, fertilizer specifications, and warning about hook usage found in subsidized fertilizer's packages. Product legality information such as SPPT-SNI or LSPro, NPP, and NRP are also attached.

Tanggung jawab Pupuk Kaltim pada lingkungan juga diwujudkan melalui sosialisasi dan edukasi pelanggan melalui kerja sama dengan Dinas Pertanian dan Dinas Perkebunan setempat, maupun dengan para distributor dalam hal dosis dan aplikasi pemupukan yang tepat pada tanaman. Selama 2016, tidak terdapat pelanggaran peraturan dan *voluntary codes* mengenai informasi dan pelabelan produk dan jasa Pupuk Kaltim.

Another form of responsibility to the environment is embodied through customer socializations and educations by cooperating with local Department of Agriculture and Department of Plantation, as well as distributors regarding correct dosage and application of fertilizer to plants. Throughout 2016, there were no violations against the prevailing regulations and voluntary codes in regard to Pupuk Kaltim's product and service information and labelling.



SARANA DUKUNGAN PELAYANAN PELANGGAN PUPUK KALTIM:

PUPUK KALTIM CUSTOMER SUPPORT CENTER:

Hotline (bebas pulsa) Hotline (toll-free)	: 0800-100-6789
SMS center (bebas pulsa toll-free)/Whatsapp	: +62811-580-6060
E-mail	: pemasaran@pupukkaltim.com
Account Executive (AE)	: Wilayah penugasan Pupuk Kaltim Pupuk Kaltim Area Assignment
Surat menyurat Mail	: Departemen Pelayanan dan Komunikasi Produk Jl. James Simandjuntak 1, Bontang

Setiap pertanyaan mengenai informasi umum untuk produk dan layanan Pupuk Kaltim akan ditanggapi langsung oleh agen layanan pelanggan Pupuk Kaltim. Sedangkan untuk penanganan pengaduan pelanggan yang membutuhkan klarifikasi dari unit produksi memiliki masa tanggap maksimum 3x24 jam kalender kerja sejak diterima. Secara otomatis pertanyaan maupun pengaduan tersebut akan tercatat dalam database sarana dukungan pelanggan. Dalam rangka perlindungan terhadap pelanggan, sampai saat ini Pupuk Kaltim telah menyelesaikan 100% pengaduan pelanggan baik dari produk Urea maupun produk NPK.

Implementasi budaya *Customer Focus* dilakukan melalui survei pelanggan yang bertujuan untuk memperoleh gambaran dalam memahami dan mengantisipasi keinginan serta kebutuhan pelanggan. Survei tersebut memberikan masukan bagaimana persepsi pelanggan terhadap mutu pelayanan dan produk yang dipasarkan, saran pelanggan untuk perbaikan, efektivitas komunikasi serta sarana dukungan pelanggan yang dimiliki saat ini. Survei tersebut merupakan wujud komitmen Perusahaan dalam mengutamakan pelanggan.

Kegiatan survei pelanggan dilaksanakan secara internal terhadap seluruh segmen pasar Pupuk Kaltim, meliputi:

1. Segmen Pasar Subsidi

Responden berasal dari seluruh kelompok pelanggan segmen pasar subsidi, antara lain distributor subsidi, kios/pengecer, dan petani yang berada di wilayah penugasan Pupuk Kaltim, yaitu: Indonesia Timur, meliputi Jawa Timur, Bali, NTB, NTT, Maluku, Papua dan Papua Barat; serta Indonesia Tengah, meliputi Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Kalimantan Tengah, Kalimantan Barat, Kalimantan Utara, Sulawesi dan Maluku Utara.

2. Segmen Pasar Non Subsidi

Responden berasal dari seluruh kelompok pelanggan segmen pasar non subsidi baik dalam maupun luar negeri, antara lain distributor non subsidi, perusahaan perkebunan, perusahaan industri maupun eksportir/trader dari negara Amerika Serikat, Brazil, Vietnam, Thailand, Australia, Selandia Baru, Prancis, Jerman, Filipina dan Meksiko.

Tujuan utama pelaksanaan survei pelanggan adalah untuk mendapatkan gambaran objektif Tingkat Kepuasan Pelanggan (*Customer Satisfaction Index*) dan Tingkat Loyalitas Pelanggan (*Customer Loyalty*

Every question regarding general product and services information will be responded by customer service officers. Meanwhile, for customer grievances in need of clarifications to production unit have a maximum of 3x24 working days response period since the grievances were received, while the question and grievance are automatically recorded to customer support center database. Pupuk Kaltim has resolved 100% of customer grievances in 2016, both regarding the urea and NPK product quality, packaging condition, tally sheet difference, and swapped products.

Implementation of Customer Focus culture was conducted through a Customer Satisfaction Survey aimed at obtaining some descriptions for understanding and anticipating the customer's expectations and needs. The survey gives input on how the customer perceives the quality of Company's product and service offered to them, as well as inputs for improvements, effectiveness of communication tools and other customer support tools that are currently maintained. This survey shows the Company's commitment to prioritize customer.

Customer survey were conducted internally in all Pupuk Kaltim market segments, namely:

1. Subsidized Market Segment

Respondents come from all customer groups in subsidized market segment, such as subsidy distributor, kiosks/retailers, and farmers in Pupuk Kaltim assigned area in: Eastern Indonesia, which covers East Java, Bali, West Nusa Tenggara, North Nusa Tenggara, Maluku, Papua, and West Papua; and Central Indonesia, namely South Kalimantan, East Kalimantan, Central Kalimantan, West Kalimantan, North Kalimantan, Sulawesi, and North Maluku.

2. Non-Subsidized Market Segment

Respondents come from all customer groups in non-subsidized market segment both from domestic and foreign markets, namely non-subsidy distributor, plantation company, industrial company as well as exporter/trade from United States of America, Brazil, Vietnam, Thailand, Australia, New Zealand, France, Germany, the Philippines, and Mexico.

The purpose of conducting customer survey is to have an objective description regarding Customer Satisfaction Index (CSI) and Customer Loyalty Index (CLI). Overall in 2016, Pupuk Kaltim Customer

Index). Secara keseluruhan pada 2016, Indeks Kepuasan Pelanggan Pupuk Kaltim adalah 4,20 (dari skala likert 1-5) dengan kategori "PUAS". Berdasarkan hasil survei, Perusahaan perlu melakukan peningkatan dalam hal pelayanan purna jual kepada pelanggan serta berkoordinasi dengan unit kerja terkait agar pengaduan pelanggan yang sama tidak terulang kembali.

KOMUNIKASI PEMASARAN

Pupuk Kaltim berkomitmen untuk senantiasa mengungkapkan informasi secara jujur dan benar pada setiap proses komunikasi produk, yang meliputi kegiatan promosi, iklan, maupun sponsor. Pada kegiatan promosi, Pupuk Kaltim melakukan sosialisasi produk kepada pelanggan yang bekerjasama dengan Dinas Pertanian dan Dinas Perkebunan setempat, serta para distributor. Selain itu, Pupuk Kaltim juga mengundang semua kelompok pelanggan yang meliputi distributor subsidi, pengecer, petani, distributor non subsidi, perusahaan perkebunan, perusahaan industri dan eksportir/trader dalam kegiatan *customer gathering* untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara Pupuk Kaltim dengan pelanggan. Cara komunikasi dua arah tersebut dapat memberikan umpan balik yang bermanfaat dari pelanggan kepada Pupuk Kaltim.

Selama 2016, tidak terdapat pengaduan atau pelanggaran terhadap etika promosi, iklan dan sponsor Perusahaan. Pupuk Kaltim mengutamakan kepuasan dan kepercayaan pelanggan dengan menjual produk sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Perusahaan juga membuka layanan pelanggan dan menindaklanjuti pengaduan pelanggan tanpa melakukan diskriminasi serta melakukan komunikasi produk yang berkesinambungan secara sehat, adil, jujur dan dapat diterima oleh norma-norma masyarakat. Komitmen tersebut dituangkan dalam Kode Etik Perusahaan.

PRIVASI PELANGGAN

Budaya *Customer Focus* tertuang dalam implementasi kebijakan Standar Pelayanan Minimum (SPM) sesuai dengan persyaratan pelanggan, serta menyempurnakan sistem kerja dengan menggunakan ERP/SAP sehingga identitas dan informasi mengenai pelanggan dijamin aman. Pupuk Kaltim juga senantiasa menaati setiap regulasi yang berlaku terkait produk dan perlindungan terhadap pelanggan. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya pengaduan pelanggan atas penyalahgunaan data pribadi pelanggan yang dapat merugikan pelanggan dan melanggar regulasi yang mengakibatkan Pupuk Kaltim dikenakan sanksi administrasi dan hukum terhadap pelanggaran tersebut.

KEPATUHAN

Secara umum, praktik pemasaran dan penjualan pupuk dari segmen pasar subsidi maupun non subsidi pada 2016 telah berjalan dengan baik sesuai peraturan Pemerintah. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya produk yang melanggar peraturan dan larangan edar oleh Pemerintah. Pupuk Kaltim juga tidak mendapat teguran dan kasus hukum terkait produk dan praktik pemasaran.

Satisfaction Index is 4.20 (of 1-5 likert scale). Based on the survey result, the Company needs to have an improvement on aftersales service to the customer, especially in coordination with the related Department so the same customer grievance does not reoccur.

MARKETING COMMUNICATION

Pupuk Kaltim is committed to continually disclose honest and correct information to every product communication process, including in promotional, advertisement, and sponsoring activities. In promotional activities, Pupuk Kaltim provide product socializations to customers by cooperating with local Department of Agriculture and Department of Plantation, as well as distributors. Moreover, Pupuk Kaltim also invited all customer groups, from subsidy distributors, retailers, farmers, non-subsidy distributors, plantation companies, industrial companies, and exporters/traders customer gathering events to establish a harmonious relationship between Pupuk Kaltim and the customers, since the event will facilitate a two-way communication which can give useful feedback from the customers.

Throughout 2016, there are no grievances or violations regarding promotional, advertising, and sponsoring ethics by the Company. Pupuk Kaltim prioritizes customer satisfaction and loyalty by marketing products that are in accordance with the appointed quality standard, facilitate customer service, and follow up on customer grievances without discrimination, as well as perform continual product communications in a healthy, fair, honest, and in other ways that are appropriate to social norms. The commitment is already included in the Corporate Code of Conduct.

CUSTOMER PRIVACY

Customer Focus culture is included in the implementation of Minimum Service Standards (SPM) policy according to customer requirements, further enhanced with ERP/SAP work system which ensures the safety of customer identity and information. Pupuk Kaltim continuously abides by all prevailing regulations related to the customer product and safety. It is proven with the nonexistence of grievances regarding improper use of customers' personal data, which can then harm them. In other words, Pupuk Kaltim has not received any administrative or legal sanctions in relation to improper use of customer's personal data.

COMPLIANCE

In general, fertilizer marketing and sales practice, either from subsidized and non-subsidized market in 2016 have performed well in compliance to Government regulation. There are no violation on Government regulation and circulation permit. Pupuk Kaltim received no reprimand and legal cases related to products and marketing practices.

TESTIMONI PELANGGAN | CUSTOMER TESTIMONY

SUYONO (46 TAHUN | YEARS OLD)

Pelanggan (Petani Tomat) Muara Badak
Customer (Tomato Farmer) Muara Badak

Suyono termasuk salah satu petani tomat yang terbilang sukses. Usahanya bermula sejak 2008, diawali merintis usaha berkebun tomat dengan menyewa lahan milik warga Muara Badak dengan modal awal Rp20 Juta. Meski awalnya dicibir warga, Suyono tak patah semangat. Hasilnya, Suyono dapat menanam tomat empat kali dalam satu tahun dengan hasil yang bervariasi antara 25 hingga 30 ton tomat per hektar dan harga tomat per kilogramnya berkisar antara Rp4.000 hingga Rp8.000.

Menurut Suyono, bertani tomat itu mudah, hanya menunggu 4 (empat) bulan, masa panen juga telah diketahui. Pemupukan, penyemprotan hama dan jamur dilakukan secara teratur untuk menjaga agar tanaman dapat tumbuh dengan baik. Dengan perawatan yang teratur, Suyono memperoleh hasil panen tomat yang melimpah dan dijual ke Samarinda dan Balikpapan.

Hasil panen yang memuaskan itu juga tidak terlepas dari peran pemupukan. Pada awal 2015, Suyono dikenalkan dengan pupuk NPK Pelangi sebagai pupuk yang berkualitas baik. Suyono kemudian sepakat untuk melakukan Demplot dengan menggunakan pupuk NPK Pelangi pada lahannya seluas satu hektar. "Awalnya Saya ragu untuk menggunakan pupuk NPK Pelangi, tetapi ternyata hasilnya sangat memuaskan dan harganya pun dua kali lebih murah dari pupuk yang terdahulu", kata Suyono.

Suyono mengaku sangat puas menggunakan pupuk NPK Pelangi. Kini, dia tidak ragu lagi untuk terus menggunakan pupuk NPK Pelangi. Hasil panen yang melimpah juga mendatangkan rezeki bagi warga sekitar, terbukti saat ini dia telah mempekerjakan 18 karyawan tetap dan 12 karyawan harian. "Usaha bertani sangat menjanjikan hasilnya, apalagi dengan menggunakan pupuk NPK Pelangi, hasil panen sangat memuaskan, terima kasih Pupuk Kaltim, berkat NPK Pelangi produksi tomat kami bisa semakin meningkat", kata Suyono.

Suyono is one of the successful tomato farmers. His business commenced in 2008, by planting tomato on a rented land in Muara Badak with a capital of Rp20 million. Being insulted at first by his community, did not discourage his spirit. Today, he is able to plant tomato four times in a year, with various results, from 25 to 30 tons tomato in each hectares, while the price is between Rp4,000 to Rp8,000 per kilogram.

According to Suyono, tomato farming is easy, only need to wait for 4 (four) months, the harvest time is predictable. Fertilization, spraying of pests and fungi is conducted regularly to maintain good growth. With regular maintenance, Suyono obtained abundant tomato crops and sold them to Samarinda and Balikpapan.

Satisfactory crops outcome is also defined by proper fertilization. In early 2015, Suyono was introduced with a good quality fertilizer namely NPK Pelangi. Suyono then agreed to create demonstration plot using NPK Pelangi fertilizer on one hectare of land. "At first I was hesitant to use NPK Pelangi fertilizer, but the result is very satisfying and the price is two times cheaper than the previous fertilizer", said Suyono.

Suyono is very satisfied to the result of using NPK Pelangi fertilizer. Now, he is determined to continue using NPK Pelangi fertilizer. His abundant crops also bring sustenance to the local people. He currently employs 18 permanent employees and 12 daily employees. "Farming is very promising results, especially with the use of NPK Pelangi fertilizer, the harvest is very satisfactory. I am grateful to Pupuk Kaltim, thanks to NPK Pelangi our tomato production is optimum", said Suyono.



01.	LAPORAN DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI
02.	PROFIL PERUSAHAAN
03.	SUMBER DAYA MANUSIA
04.	ANALISA DAN PEMBAHASAN MANAJEMEN
05.	TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK
→ 06.	TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN
07.	LAPORAN KEUANGAN

REPORT OF THE COMMISSIONER'S AND DIRECTOR'S
COMPANY PROFILE
HUMAN RESOURCES PROFILE
MANAGEMENT DISCUSSION & ANALYSIS
GOOD CORPORATE GOVERNANCE
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
FINANCIAL REPORT

PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB

STATEMENT OF RESPONSIBILITY

PERNYATAAN TANGGUNG JAWAB ANGGOTA DEWAN KOMISARIS DAN DIREKSI TENTANG TANGGUNG JAWAB ATAS LAPORAN TAHUNAN 2016 PT PUPUK KALIMANTAN TIMUR

Board of Commissioners' and Board of Directors' Statement of Responsibility for the 2016 Annual Reporting of PT Pupuk Kalimantan Timur

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa semua informasi dalam laporan tahunan PT Pupuk Kalimantan Timur tahun 2016 telah dimuat secara lengkap dan bertanggung jawab penuh atas kebenaran isi laporan tahunan Perusahaan.

We the undersigned hereby declare that all the information contained within the 2016 annual report of PT Pupuk Kalimantan Timur been presented completely and we are thus fully responsible for the truthfulness of the contents of this annual report.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

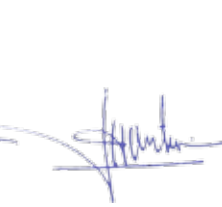
This statement has been made truthfully.

Bontang, 8 Maret 2017

DIREKSI | BOARD OF DIRECTORS



BAKIR PASAMAN
Direktur Utama
President Director



BAGYA SUGIHARTANA
Direktur Produksi
Production Director



SATRIYO NUGROHO
Direktur Teknik dan Pengembangan
Technical and Development Director



GATOET GEMBIRO NOEGROHO
Direktur Komersil
Commercial Director



MEIZAR EFFENDI
Direktur SDM dan Umum
Human Resources and General Affairs Director

DEWAN KOMISARIS | BOARD OF COMMISSIONERS



KOESHARTONO
Komisaris Utama
President Commissioner



BAMBANG SUPRIYAMBODO
Komisaris
Commissioner



ZULKIFLI ARMAN
Komisaris
Commissioner



SUMARDJO GATOT IRIANTO
Komisaris
Commissioner



ADE RAHARDJA
Komisaris
Commissioner

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN
This page is intentionally left blank