

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**
- MANAGEMENT DISCUSSION AND ANALYSIS
- GOOD CORPORATE GOVERNANCE
- CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
- FINANCIAL REPORT



# 03 SUMBER DAYA MANUSIA

*HUMAN RESOURCES*

Integrasi dalam sistem manajemen karyawan memungkinkan Pupuk Kaltim melaksanakan beragam program pengembangan karyawan, serta mengimplementasikan sistem manajemen kinerja dan manajemen pengetahuan.

*Integrated employee management system allows Pupuk Kaltim to run various human resource development program, and implement performance management and knowledge management system.*



- 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**
- MANAGEMENT DISCUSSION AND ANALYSIS
- GOOD CORPORATE GOVERNANCE
- CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
- FINANCIAL REPORT

HALAMAN PAGE	DAFTAR ISI	TABLE OF CONTENTS
138	Profil SDM	<i>HR Profile</i>
141	Perencanaan SDM dan Sistem Rekrutmen	<i>SDM Planning and Recruitment System</i>
141	Sistem Pengembangan Karir	<i>Career Development System</i>
141	Sistem Manajemen Kinerja, Remunerasi dan Merit System	<i>Performance Management, Remuneration, and Merit System</i>
142	Program Pengembangan Kompetensi Karyawan dan Sertifikasi	<i>Employee Development and Certification Program</i>
144	Manajemen Pengetahuan	<i>Knowledge Management</i>
145	Tingkat Turn Over Karyawan	<i>Employee Turn Over Rate</i>
145	Kesetaraan Gender dan Kesempatan Kerja	<i>Equality on Gender and Work Opportunities</i>

**PENJELASAN KRITERIA****CRITERIA DESCRIPTION**

Jumlah karyawan (komparatif 2 tahun) dan data pengembangan kompetensi karyawan yang mencerminkan adanya kesempatan untuk masing-masing level organisasi

Informasi memuat antara lain:

1. Jumlah karyawan untuk masing-masing level organisasi;
2. Jumlah karyawan untuk masing-masing tingkat pendidikan;
3. Jumlah karyawan berdasarkan status kepegawaian;
4. Data pengembangan kompetensi karyawan yang telah dilakukan pada tahun buku yang terdiri dari pihak (level jabatan) yang mengikuti pelatihan, jenis pelatihan, dan tujuan pelatihan; dan
5. Biaya pengembangan kompetensi karyawan yang telah dikeluarkan pada tahun buku.

*Number of employees (comparative in two years) and description of competence building (for example: education and training of employees)*

*The information must include among others:*

1. *The number of employees for each level of the organization*
2. *The number of employees for each level of education*
3. *The number of employees for each employment status*
4. *Training of employees that has been and will be conducted presenting the availability of equal opportunity to all employees*
5. *Expenses incurred*

# SUMBER DAYA MANUSIA

## HUMAN RESOURCES

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset Perusahaan yang paling berharga. SDM memiliki peran strategis dalam mencapai Visi Pupuk Kaltim untuk menjadi Perusahaan di bidang industri pupuk, kimia, dan agribisnis kelas dunia yang tumbuh dan berkelanjutan. SDM yang unggul, profesional serta kompeten menjadi elemen utama untuk mendukung operasional Perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi, yaitu 4 (empat) teknologi amoniak dan 2 (dua) teknologi urea 4 (empat) varian. Penguasaan teknologi tersebut sangat berpengaruh pada kelancaran proses produksi. Ekspansi usaha ke industri pupuk NPK menambah varian teknologi dan kompetensi yang harus dikuasai oleh SDM Perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan SDM berbasis kompetensi untuk memaksimalkan peluang dan menjawab semua tantangan bisnis ke depan serta mengembangkan hubungan ketenagakerjaan yang baik merupakan fokus strategis Perusahaan.

Untuk menjamin ketersediaan SDM yang profesional dan mendukung efektivitas perencanaan suksesor, Perusahaan telah melakukan rekrutmen secara konsisten sehingga kesenjangan yang tinggi pada demografi usia karyawan dapat diperbaiki. Implementasi sistem manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*) di Pupuk Kaltim telah berjalan dengan baik sehingga pengetahuan yang ada di Perusahaan tidak hilang seiring terjadinya alih generasi.

### PROFIL SDM

Pada 2016, Pupuk Kaltim didukung oleh 2.147 karyawan tetap yang mengalami penurunan sebesar 9,6% dari 2.375 karyawan tetap pada tahun sebelumnya. Penurunan ini disebabkan oleh banyaknya karyawan yang memasuki masa pensiun dan optimalisasi SDM di Perusahaan.

Human Resources (HR) is one of the Company's most valuable assets. HR has a strategic role in achieving Vision Pupuk Kaltim to become a company in the field of world-class fertilizer, chemical, and agribusiness industries that grow and sustain. Superior, professional, and competent human resources are the main elements to support the operations of high technology companies, namely 4 (four) ammonia technologies and 2 (two) urea technologies 4 (four) variants. Mastery of such technology is very influential on the smoothness of the production process. The business expansion into the NPK fertilizer industry adds a variant of technology and competence to be mastered by the Company's human resources. Therefore, competency-based human resource development to maximize opportunities and answer all future business challenges and develop good employment relationships is a strategic focus of the Company.

To ensure the availability of professional human resources and to support the effectiveness of successor planning, the Company has consistently recruited so that the high gap in employee age demographics can be improved. Implementation of Knowledge Management system in Pupuk Kaltim has been running well, so the existing knowledge in the Company is not lost along with the generation transfer.

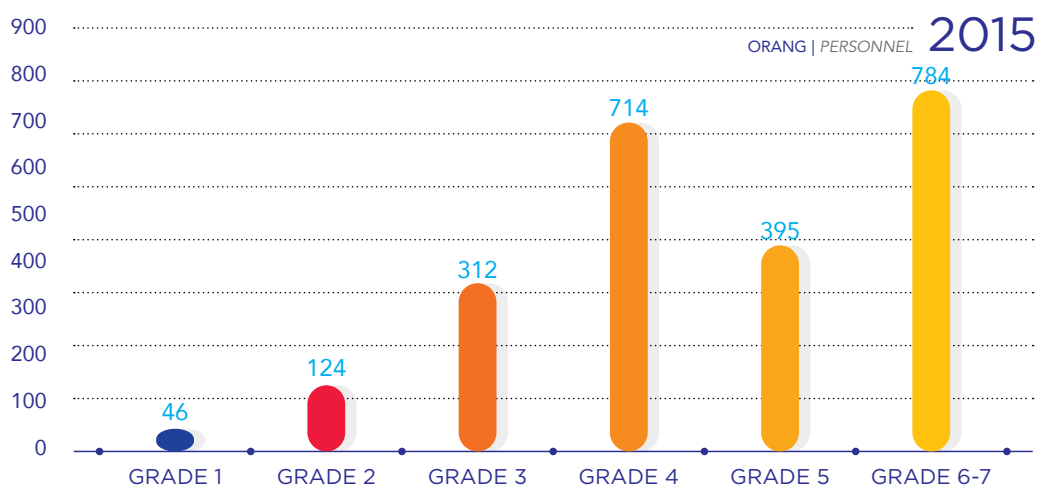
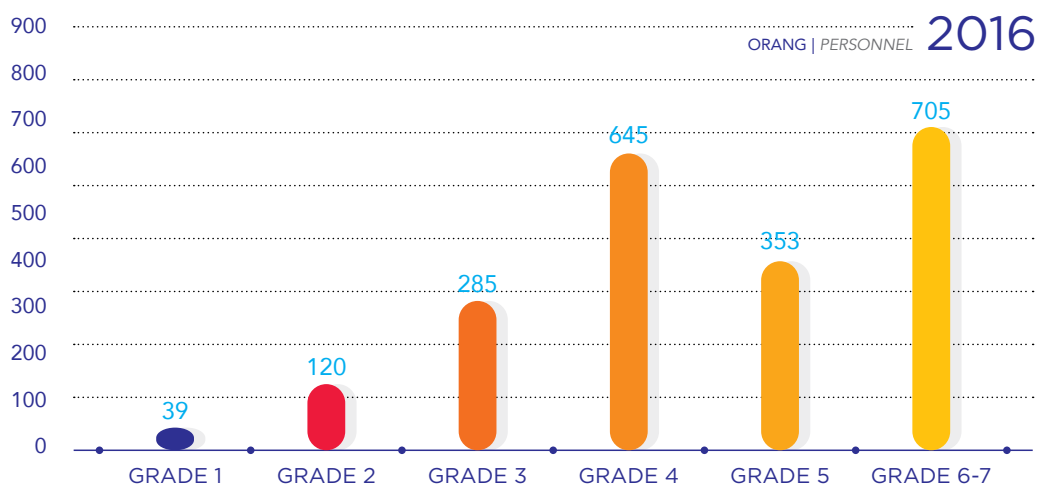
### HR PROFILE

In 2016, Pupuk Kaltim is supported by 2,147 permanent employees which decreased by 9.6% from 2,375 permanent employees in the previous year. The decline is due to the large number of employees entering retirement and optimizing human resources in the Company.

## KOMPOSISI SDM UNTUK MASING-MASING GRADE HUMAN RESOURCE COMPOSITION FOR EACH LEVEL GRADE

ORANG | PERSONNEL

	2016	2015
GRADE 1	39	46
GRADE 2	120	124
GRADE 3	285	312
GRADE 4	645	714
GRADE 5	353	395
GRADE 6-7	705	784
<b>JUMLAH   TOTAL</b>	<b>2.147</b>	<b>2.375</b>



### KOMPOSISI JABATAN STRUKTURAL UNTUK MASING-MASING LEVEL ORGANISASI

WORKFORCE STRUCTURAL COMPOSITION BY LEVEL

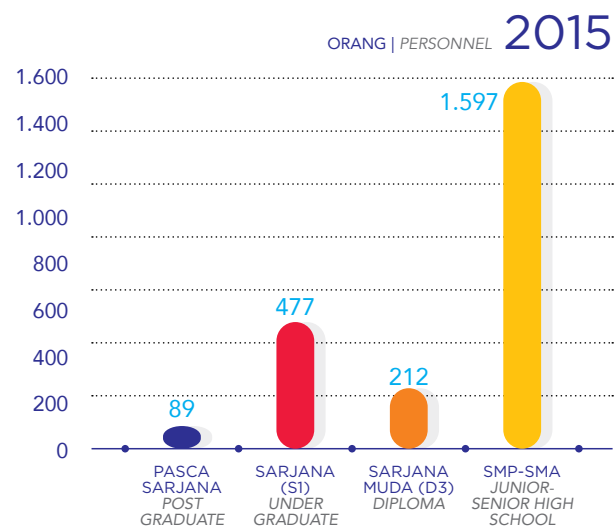
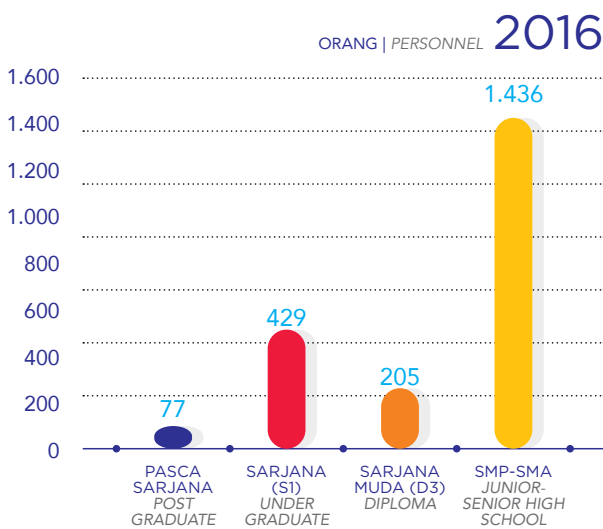
ORANG | PERSONNEL

NO.	TINGKAT JABATAN   LEVEL	GRADE	2016	2015
01.	General Manager   <i>General Manager</i>	1A	20	16
02.	Kepala Proyek   <i>Project Leader</i>	1B	11	4
03.	Manager   <i>Manager</i>	2A	72	66
04.	Manager Shift Operasi   <i>Manager of Shift Operation</i>	2B	10	5
05.	Superintendent   <i>Superintendent</i>	3A	173	178
06.	Wakil Superintendent   <i>Vice of Superintendent</i>	3B	68	36
07.	Shift Supervisor   <i>Shift Supervisor</i>	4A	94	45
08.	Kepala Seksi   <i>Section Chief</i>	4B	257	191
09.	Kepala Regu   <i>Foreman</i>	5A	50	67
JUMLAH   TOTAL			755	607

### KOMPOSISI SDM BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN WORKFORCE COMPOSITION BY EDUCATION LEVEL

ORANG | PERSONNEL

TINGKAT PENDIDIKAN   EDUCATION LEVEL	2016	2015
Pasca Sarjana   Post Graduate	77	89
Sarjana (S1)   Under Graduate	429	477
Sarjana Muda (D3)   Diploma	205	212
SMP-SMA   Junior - Senior High School	1.436	1.597
<b>JUMLAH   TOTAL</b>	<b>2.147</b>	<b>2.375</b>



### KOMPOSISI SDM BERDASARKAN JENIS KELAMIN WORKFORCE COMPOSITION BY GENDER

ORANG | PERSONNEL

JENIS KELAMIN   GENDER	2016	2015
Laki-laki   Male	2.002	2.224
Perempuan   Female	145	151
<b>JUMLAH   TOTAL</b>	<b>2.147</b>	<b>2.375</b>

### KOMPOSISI SDM BERDASARKAN JENJANG UMUR WORKFORCE COMPOSITION BY AGE GROUP

ORANG | PERSONNEL

JENJANG UMUR   AGE GROUP (YEARS)	2016	2015
17-30	754	801
31-40	323	295
41-50	313	434
51-56	757	843
<b>JUMLAH   TOTAL</b>	<b>2.147</b>	<b>2.375</b>



## KOMPOSISI SDM BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

WORKFORCE COMPOSITION BY EMPLOYMENT STATUS

ORANG | PERSONNEL

STATUS KEPEGAWAIAN   EMPLOYMENT STATUS	2016	2015
Organik   Organic	2.147	2.375
Non Organik   Non Organic	1.030	1.077
JUMLAH   TOTAL	3.177	3.452

### PERENCANAAN SDM DAN SISTEM REKRUTMEN

Pupuk Kaltim merencanakan jumlah tenaga kerja dengan mempertimbangkan strategi dan kebijakan pengembangan Perusahaan, jumlah karyawan yang pensiun, serta usulan kebutuhan karyawan dari masing-masing Unit Kerja. Perencanaan tersebut juga mempertimbangkan program efisiensi dan integrasi proses bisnis melalui teknologi informasi yang dilakukan Perusahaan.

Untuk pelaksanaan rekrutmen, sejak 2014 sebagian kebutuhan rekrutmen untuk tingkat sarjana dilakukan secara terintegrasi dengan PT Pupuk Indonesia (Persero) bersama anggota *holding* lainnya melalui *road show* ke perguruan tinggi unggulan dengan target lulusan-lulusan terbaik di perguruan tinggi tersebut.

Program *On the Job Training* (OJT) karyawan baru juga dilakukan secara terintegrasi dengan anggota *holding* PT Pupuk Indonesia (Persero) melalui program *Management Trainee* (MT). Setiap calon karyawan, pada masa OJT tahap pertama selama 3 (tiga) bulan akan dirotasi ke anggota *holding* lain dengan tujuan mendapatkan pengalaman, pengetahuan serta budaya baru yang belum ada di Perusahaan penempatan *trainee*.

### SISTEM PENGEMBANGAN KARIR

Pupuk Kaltim melaksanakan sistem manajemen karir berbasis kompetensi dengan menerapkan ketentuan bahwa pengembangan karir karyawan dilakukan berdasarkan peningkatan kompetensi karyawan yang telah disesuaikan dengan persyaratan yang ditentukan untuk setiap *grade* melalui uji kompetensi. Pengelolaan suksesor dilakukan melalui implementasi *talent management* secara bertahap di tiap Unit Kerja berdasarkan desain *individual development planning* dan *individual career planning* masing-masing karyawan potensial.

### SISTEM MANAJEMEN KINERJA, REMUNERASI DAN MERIT SYSTEM

Pupuk Kaltim telah menerapkan *Key Performance Indicator* (KPI) sampai ke tingkat individu yang merupakan turunan dari KPI Perusahaan dan KPI Unit Kerja. Dengan demikian, tuntutan dan ekspektasi Perusahaan terhadap karyawan dapat diterjemahkan

### SDM PLANNING AND RECRUITMENT SYSTEM

Pupuk Kaltim plans the number of its employees in accordance with, among others, the Company's development strategies and policies, the number of retired employees, the proposal of manpower requirement from each work unit. Those planning also considers the efficiency program and business process integration supported by the information technology applied within the Company.

In the recruitment proces, since 2014, most manpower needs for the under graduate degree were conducted in integration with PT Pupuk Indonesia (Persero) along with other companies, by means of roadshows at several top universities aimed at recruiting best graduates from those universities.

On the Job Training (OJT) program for new employees is also held in integrated manner with other companies under PT Pupuk Indonesia (Persero) Group through the Management Trainee (MT) Program. During three months of the first stage of OJT program, every employee candidates' placements will be rotated between other companies within the holding. This is aimed at providing new experience, knowledge, and culture that have not existed in the companies where the trainees are assigned to.

### CAREER DEVELOPMENT SYSTEM

Pupuk Kaltim implements a competency-based career management system by applying the rules to allow employee career development to be conducted based on the development of employee competencies in accordance with specified requirements for each grade and assessed by a competency test. Succession process is managed by implementing talent management gradually in each work unit based on the design of individual development planning and individual career planning of each potential employee.

### PERFORMANCE MANAGEMENT, REMUNERATION, AND MERIT SYSTEM

Pupuk Kaltim has implemented the Key Performance Indicators (KPIs) up to the individual level. The individual KPI is a derivative of the Company's and Work Units' KPIs. Therefore, the Company's demands and expectations toward the employees can be interpreted



secara jelas sehingga kontribusi karyawan terhadap Perusahaan dapat terukur.

Pupuk Kaltim mendasarkan sistem remunerasi atas hasil penilaian *Soft Competency* 360 derajat dan hasil penilaian KPI Individu. Sistem Pengupahan berbasis *merit* dengan prinsip *pay for performance*. Perusahaan telah melakukan pembedaan yang berarti antara karyawan satu dengan yang lain berdasarkan kinerja dan *evidence*-nya. Pembedaan ini merupakan implementasi dari sistem pengupahan berbasis *merit* berdasarkan *pay for performance*.

Tim Evaluasi Remunerasi secara berkala melakukan kajian atau evaluasi sistem remunerasi yang berlaku agar tetap sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tetap memotivasi karyawan.

### PROGRAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN DAN SERTIFIKASI

Program pengembangan kompetensi karyawan Pupuk Kaltim pada 2016 dilaksanakan dalam beberapa kategori, diantaranya Pengembangan Kompetensi Dasar (*Core Competency*), Pengembangan Kompetensi Peran (*Role Competency*) dan Pengembangan Kompetensi Perilaku (*Behavior Competency*).

Program Pengembangan Kompetensi Dasar Karyawan sejumlah 39 Pelatihan Calon Karyawan dan 38 Pelatihan dan Pemahaman Budaya Perusahaan. Program Pengembangan Kompetensi Peran terdiri dari 2 (dua) jenis pelatihan, yaitu Pelatihan Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional dan Teknis. Pelatihan Kepemimpinan yang dilaksanakan berupa 22 Program Pengembangan Kepemimpinan dan Eksekutif. Kompetensi Profesional dan Teknis terdiri atas 4 (empat) jenis pelatihan, yaitu 310 Peningkatan Kompetensi Jabatan, 592 Penugasan, 77 Sertifikasi dan 33 Tugas Belajar. Sedangkan Program Pengembangan Kompetensi Perilaku terdiri atas 4 (empat) jenis pelatihan, yaitu 38 Pelatihan Keselamatan dan Lingkungan, 16 Pelatihan Manajemen Kualitas, 12 Peningkatan Kompetensi Jabatan dan 5 Pelatihan Karir Kedua.

Evaluasi pasca pelatihan dilakukan 6 (enam) bulan setelah karyawan mengikuti pelatihan. Efektivitas pelatihan terhadap biaya pelatihan secara bertahap dihitung berdasarkan *Return On Training Investment* (ROTI).

Perusahaan juga mengadakan program Tugas Belajar bagi karyawan-karyawan berpotensi, baik di dalam maupun di luar negeri. Pada 2016, terdapat 8 (delapan) orang karyawan yang menjalani tugas belajar di luar negeri dan 19 orang mengikuti tugas belajar di dalam negeri. Beberapa universitas yang menjadi tujuan karyawan dalam melaksanakan tugas belajar adalah Cranfield University, Leeds University, University of Western Australia, Monash University, University of Adelaide, University of Waterloo, ITB, ITS dan UGM.

clearly, and accordingly, the employees' contribution to the Company can be measured.

Pupuk Kaltim based its remuneration system on the results of the 360 degree *Soft Competency* evaluation and individual KPI assessment results. Merit-based emuneration is principally a pay for performance and if the company has made a meaningful distinction between each employees based on his/her performance and its evidence, then the award will be more meaningful.

Remuneration Evaluation Team periodically conducts review or evaluation toward the prevailing remuneration system, aimed at maintaining the system to comply with the prevailing regulations and to consistently motivate the employees.

### EMPLOYEE COMPETENCY DEVELOPMENT AND CERTIFICATION PROGRAM

The employee competency improvement program of Pupuk Kaltim in 2016 is divided into several categories, which include improvements on Core Competency, Role Competency and Behavior Competency.

Employee Core Competency Improvement Program comprises of 39 Employee Candidate Trainings and 38 Corporate Culture Comprehension Trainings. Role Competency Improvement Program consist of 2 (two) types of trainings, i.e. Leadership Training and Professional and Technical Competency. Leadership Training was implemented through 22 Leadership and Executive Improvement Programs. Professional and Technical Competency comprise of 4 (four) types of trainings, which include 310 Job Competency Improvement, 592 Assignments, 77 Certifications and 33 Study Tasks. Whereas Behavior Competency consist of 4 (four) types of trainings, including 38 Safety and Environment Trainings, 16 Quality Management Trainings, 12 Job Competency Improvement and 5 Second Career Trainings.

Post-training evaluation is done 6 (six) months after training. From the cost sector, the effectiveness of training is gradually measured based on *Return On Training Investment* (ROTI).

The Company also conducts Study Assignment Program for potential employees both in Indonesia and abroad. In 2016 there were 8 (eight) employees undergone study assignment abroad whereas 19 employees were assigned in Indonesia. Several universities that were the target place for the study assignment were Cranfield University, Leeds University, University of Western Australia, Monash University, University of Adelaide, University of Waterloo, ITB, ITS and UGM.

Perusahaan juga melaksanakan program pemberdayaan meliputi program magang dan Kerja Praktik (KP) bagi mahasiswa maupun siswa SMA. Pada 2016, sebanyak 309 mahasiswa dan 160 siswa SMA menjalani program kerja praktik, sedangkan untuk pemagangan sejumlah 97 orang.

The Company also implemented the empowerment programs comprising Apprentice and Work Practice (KP) for college and high school students. In 2016, the participants of Apprentice Program were 309 college students and 160 high school students. Whereas KP Program was participated by 97 college students.

## PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN EMPLOYEES COMPETENCE DEVELOPMENT

NO	KOMPETENSI YANG DIHARAPKAN EXPECTED COMPETENCE	JENIS PELATIHAN TYPES OF TRAINING	JUMLAH PELATIHAN TOTAL TRAINING	JENJANG JABATAN PESERTA   LEVEL OF PARTICIPANTS								JUMLAH PESERTA TOTAL PARTICIPANT	BIAYA COST
				GRADE 1	GRADE 2	GRADE 3	GRADE 4	GRADE 5	GRADE 6	GRADE 7	TRAINEE		
01.	Kompetensi Inti Core Competencies	Pelatihan Calon Karyawan Employee Candidate Training	39	0	0	0	0	67	63	163	647	940	164.542.054
		Corporate Culture and Awareness	38	74	270	486	147	181	68	22	30	1278	411.249.617
02.	Kompetensi Peran   Role Competencies												
	• Leadership	Program Pengembangan Kepemimpinan dan Eksekutif Leadership and Executive Development Program	22	6	19	128	161	83	1	0	0	398	916.770.720
	• Profesional/ Technical Competencies	Peningkatan Kompetensi Jabatan Job Function Competence Upgrading	310	79	260	335	531	509	198	41	15	1968	10.279.979.176
		Tugas Kerja Job Assignment	592	0	0	4	25	259	213	99	3	603	-
		Sertifikasi Certification	77	1	22	30	89	141	106	72	1	462	2.890.299.416
		Tugas Belajar Study Assignment	33	3	2	5	21	2	0	0	0	33	6.408.606.247
03.	Behavior Competencies	Keselamatan dan Lingkungan Safety and Environment	38	11	59	150	105	178	118	58	2	681	423.574.565
		Manajemen Kualitas Total Quality Management	16	3	20	51	68	49	10	1	2	204	946.368.802
		Peningkatan Kompetensi Jabatan Job Function Competence Upgrading	12	1	14	11	18	17	3	1	3	68	296.795.000
		Pelatihan Karir Kedua Second Career Training	5	15	54	138	192	88	2	0	0	489	3.304.579
JUMLAH   TOTAL											16.756.096.228		



### MANAJEMEN PENGETAHUAN

Pupuk Kaltim memiliki banyak karyawan ahli di bidang masing-masing dengan beragam pengalaman selama mengoperasikan Perusahaan. Untuk itu, diperlukan suatu sistem yang mengelola dan menyebarkan pengetahuan kepada seluruh karyawan melalui Sistem Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management System*).

Pupuk Kaltim membudayakan aktivitas berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) kepada karyawan dengan memfasilitasi forum-forum diskusi yang dikoordinasi oleh NEXTGEN (*Knowledge and Experience Transfer Agent*) yang tersebar di masing-masing Unit Kerja. NEXTGEN, narasumber dan unit kerja teraktif yang menggiatkan aktivitas berbagi pengetahuan diapresiasi dalam Upacara peringatan HUT Pupuk Kaltim. Selama 2016, telah dilakukan sebanyak 548 kegiatan *knowledge sharing* yang tersebar di 66 Unit Kerja.

Selain itu, aktivitas manajemen pengetahuan yang dilakukan meliputi pengelolaan *Portal Knowledge Management* yang didalamnya memuat makalah-makalah, presentasi, artikel dan berbagai pengetahuan lainnya yang dapat diakses oleh seluruh karyawan. Pupuk Kaltim juga membuat dan menyebarkan pamflet kepada karyawan, menyusun buku dengan narasumber karyawan-karyawan yang memiliki pengetahuan atau keterampilan khusus yang penting bagi Perusahaan serta membuat video mengenai proses bisnis Perusahaan. Pada 2016, Pupuk Kaltim telah menerbitkan 17 buku dan 40 video pengetahuan.

Untuk mendorong inovasi dari karyawan dalam meningkatkan daya saing setiap tahun Perusahaan

### KNOWLEDGE MANAGEMENT

*Pupuk Kaltim is supported with experts in various fields with years of working experiences in the Company. For that reason, the Company needs a system to manage and distribute that knowledge to all employees, namely Knowledge Management System.*

*Pupuk Kaltim cultivates knowledge sharing activities among the employees by facilitating discussion forum coordinated by NEXTGEN (*Knowledge and Experience Transfer Agent*) distributed in all work units. The most active NEXTGEN, speaker, and work unit to encouraging knowledge sharing activities are appreciated in Pupuk Kaltim's Birthday Ceremony. In 2016, as many as 548 knowledge sharing activities distributed over 66 work units.*

*Moreover, knowledge management activities undertaken include Knowledge Management Portal, in which papers, presentation materials, articles and other knowledge accessible to all employees. Pupuk Kaltim also created and distributed pamphlets to employees, organizes books with resource persons having special knowledge and skill significantly needed by the Company, and created videos about the Company's business proces. In 2016, Pupuk Kaltim has published 17 books and 40 knowledge videos.*

*To encourage innovation among the employees and to increase competitiveness, the Company held Pupuk*



menyelenggarakan Pupuk Kaltim *Innovation Award* (PIA) sebagai wadah bagi karyawan untuk menyalurkan inovasi yang dilakukan di masing-masing Unit Kerja. Pada 2016, terdapat 120 gugus inovasi yang berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Pemenang pada kegiatan ini akan berkompetisi pada konvensi tingkat nasional dan internasional.

*Kaltim Innovation Award (PIA) annually as a tool for employees to giving their innovation efforts existing in each work unit. In 2016, there were 120 innovation groups participating in that activity. The winner of that award will compete in national and international conventions.*

### TINGKAT TURN OVER KARYAWAN

Pada 2016, Pupuk Kaltim mengangkat 110 orang karyawan baru yang merupakan rekrutan tahun 2015. Jumlah karyawan yang berkurang sebanyak 236 orang, terdiri dari 193 orang pensiun normal, 1 orang pensiun dini, 10 orang meninggal dunia, 25 orang mutasi ke PT Pupuk Indonesia (Persero), 5 orang menjadi Direksi, 1 orang mengundurkan diri dan 1 orang PHK tidak terhormat.

### EMPLOYEE TURN OVER RATE

*In 2016, Pupuk Kaltim recruited 110 new employees. The number of Pupuk Kaltim's employees was down by 237. From this number, 193 employees were entering their retirement period, whereas 10 employees passed away, 5 (five) employees were appointed as Directors, 2 (two) employee voluntarily resigned and 1 (one) employee early retired.*

### KESETARAAN GENDER DAN KESEMPATAN KERJA

Pupuk Kaltim memiliki kebijakan untuk merekrut, mengembangkan dan mempromosikan karyawan dengan memberikan kesempatan yang sama dan tidak melakukan diskriminasi berdasarkan agama, ras serta gender. Pupuk Kaltim juga memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan terhadap pengembangan karir dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan dan gender.

### EQUALITY ON GENDER AND WORK OPPORTUNITIES

*Pupuk Kaltim has specific policies for recruiting, developing, and promoting its employees by providing equal opportunities and not discriminating against religion, race, or gender. Pupuk Kaltim also provides equal opportunities to all employees for their career development and conducting their assignment professionally without discriminating against ethnicity, religion, race, group, or gender.*

Hingga 31 Desember 2016, jumlah karyawan wanita Pupuk Kaltim berjumlah 145 orang atau 6,75% dari total karyawan Pupuk Kaltim yang berjumlah 2.147 orang.

*As of 31 December 2016, the total number of female employees in Pupuk Kaltim was 145 personnels or 6.75% of the total of 2,147 personnels.*