

Plaza 89,  
Lantai 6, Jl. H.R. Rasuna Said  
Kav. X-7 No.6 Jakarta 12940 - Indonesia  
Tel. 62-21 2591818,  
Fax. 62-21 2591945

Office Building I  
Jl. Mandala Raya Selatan No. 1  
Kuala Kencana, Timika 99920 - Indonesia  
Tel. 62-901 432005,  
Fax. 62-901 432209

[www.ptfi.co.id](http://www.ptfi.co.id)

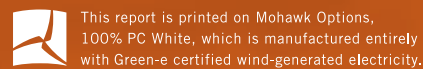
© Departemen Corporate Communications 2013

# Mengembangkan Sumberdaya Secara Berkelanjutan

Laporan Keberlanjutan  
PT Freeport Indonesia Tahun 2012

Mengembangkan Sumberdaya Secara Berkelanjutan

Laporan Keberlanjutan PT Freeport Indonesia Tahun 2012





## 2 Tenaga Kerja

Hingga Desember 2012, jumlah karyawan yang bekerja di lingkungan PT Freeport Indonesia adalah 23.423 orang. Sejumlah 6.094 orang di antaranya adalah masyarakat asli Papua. Di luar jumlah tersebut, Freeport Indonesia juga mempekerjakan 6.524 karyawan yang meliputi pekerja kontrak dan peserta didik dari Institut Pertambangan Nemangkawi (IPN) yang diberikan kesempatan magang. Total keseluruhan karyawan di Freeport

Indonesia termasuk karyawan magang adalah 29.947 orang. Keselamatan dan kesehatan mereka dan juga masyarakat luas di mana kami beroperasi—kami biasa menyebutnya dengan para *Freeporters*, merupakan kunci keberhasilan bisnis kami.

Selain pemenuhan regulasi menurut perundangan dan peraturan ketenagakerjaan Republik Indonesia, kami juga telah mengadopsi Deklarasi Universal PBB tentang Hak Asasi Manusia, peraturan serta standar dari Organisasi Buruh Internasional (International Labour Organization, ILO), serta tentunya mengembangkan sebuah Prinsip-prinsip Perilaku



Bisnis sebagai bentuk penegasan kembali atas komitmen perusahaan terhadap integritas sehingga prinsip-prinsip ini menjadi pijakan kami dalam menjunjung standar tinggi etika perilaku karyawan. Kepatuhan terhadap hukum adalah hal mendasar yang melandasi kegiatan operasi kami.

Terlepas dari mana asal para pekerja kami, jenis pekerjaan yang mereka lakukan, dan apapun posisinya, kami berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari penyakit akibat kerja. Kami mendedikasikan seluruh operasi kami hanya untuk satu hal: Keselamatan! Kendati demikian, jika terjadi kecelakaan kerja, kami mempersiapkan kompensasi dengan standar *beyond compliance* dari regulasi ketenagakerjaan.

Freeport Indonesia terus berupaya optimal untuk mengurangi potensi kecelakaan kerja. Kami pun bekerja sama dengan masyarakat di mana kami beroperasi untuk mendukung program yang difokuskan pada kesehatan dan keselamatan masyarakat. Isu-isu penting seperti penanganan dan pencegahan malaria, HIV/AIDS dan keselamatan di jalan tambang, kami kelola dengan menggunakan manajemen risiko.

Bagi kami, setiap individu memiliki potensi yang sama untuk maju. Bekerja sesuai dengan minat, bakat dan motivasi nilai-nilai bagi Freeporters, amatlah penting bagi keberlanjutan bisnis kami. Investasi berupa pendidikan dan pelatihan agar setiap pekerja berada di titik optimal pengetahuan, keterampilan dan perilaku adalah sesuatu yang sangat bernilai bagi kami.

Kami berkomitmen untuk menyediakan lingkungan kerja di mana setiap orang diperlakukan secara adil, dengan penuh hormat serta memiliki kesempatan untuk memaksimalkan potensi mereka.

---

**KARYAWAN FREEPORT INDONESIA  
ADALAH FONDASI KESUKSESAN  
KAMI; KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN MEREKA ADALAH  
PRIORITAS UTAMA KAMI**

---

## Komitmen Kami

Sebagai salah satu perusahaan tambang tembaga terbesar di Indonesia, Freeport Indonesia memiliki komitmen tinggi atas pengelolaan sumberdaya manusia agar menjadi tenaga yang terampil dan memiliki kualitas terbaik di bidangnya. Komitmen ini tertuang dalam kebijakan, strategi dan standar operasi prosedur yang telah diterapkan di setiap departemen dalam organisasi kerja kami sejak perusahaan ini berdiri pada tahun 1970.

Selain terus berkomitmen tinggi untuk memberikan kualitas pendidikan dan ketrampilan yang memadai, kami juga selalu berusaha memberikan kondisi kerja terbaik yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan dan anggota keluarga karyawan. Kami memandang perspektif dan latar belakang karyawan yang beragam sebagai aset perusahaan. Kebijakan dan praktik yang kami lakukan, termasuk Prinsip Perilaku Bisnis (*Principles of Business Conduct*) dan Kebijakan Hak Asasi Manusia, melarang adanya diskriminasi dan menghormati keragaman di dalam perusahaan. Kebijakan kami dirancang untuk mendorong dan memberikan penghargaan kepada karyawan berdasarkan prestasi individu serta untuk mengakui, melindungi dan memajukan hak asasi manusia. Itu semua telah menjadi budaya perusahaan kami.

Kami memprioritaskan serapan tenaga kerja asal Papua untuk berkarier di Freeport Indonesia. Sudah menjadi kebijakan Freeport Indonesia bahwa prioritas serapan tenaga kerja asal Papua diberikan kepada Suku Amungme dan Kamoro, kemudian kepada lima suku kekerabatan lain: Dani, Nduga, Ekari, Damal dan Moni, setelah itu kepada suku Papua lainnya, baru kemudian diberikan kepada calon tenaga kerja asal non-Papua. Pekerja asal Papua kini sudah mengisi berbagai posisi di setiap level departemen kerja kami. Untuk level tertinggi saat ini, kami telah menunjuk masyarakat asli Papua untuk mengisi posisi setingkat *Vice President*, dan seorang komisaris.

Sepanjang kami beroperasi, catatan atas pengelolaan sumberdaya manusia memberikan korelasi positif terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan. Pada tahun 2012, jumlah karyawan yang memutuskan mengakhiri kerja dengan kami sebesar 3,8% di mana 3,5% di antaranya adalah pekerja dari Indonesia termasuk Papua, dan 0,3% di antaranya merupakan tenaga kerja asing (ekspatriat). Presentase tersebut relatif kecil dibandingkan minat karyawan untuk terus



Latihan rutin pemadaman kebakaran dan tanggap darurat untuk memastikan kesiapan seluruh pekerja kami.

berkembang bersama kami. Bahkan ujian akan loyalitas pekerja patut mendapatkan apresiasi tinggi. Saat ini, karyawan yang bekerja bersama kami telah memasuki generasi ketiga.

## Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah Prioritas Kami

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) selalu menjadi fokus utama kami. Komitmen K3 adalah yang paling utama. Untuk memastikan hal itu, selain mengimplementasikannya dalam bentuk kebijakan, strategi dan standar operasi prosedur yang ketat, kami juga mengikuti berbagai sertifikasi internasional tentang K3 seperti OHSAS 18001:2007 dan *NOSA 5 Star Rating*.

Secara rutin melakukan pemantauan atas sertifikasi yang diberikan. Oleh karena itu kami mampu untuk terus memastikan bahwa kebijakan hingga implementasi K3 selalu dipantau dan diperbaharui mengikuti perkembangan isu strategis di organisasi

kerja kami untuk mencapai hasil kualitas K3 terbaik. Di tahun 2012 kami tidak menyelenggarakan audit OHSAS 18001:2007 karena manajemen sedang berkonsentrasi pada rekonsiliasi pasca-pemogokan. Melaksanakan sebuah program keselamatan untuk wilayah operasi dengan melibatkan 29.947 karyawan dan kontraktor merupakan sebuah tantangan tersendiri. Kegiatan operasi kami mulai dari aktivitas penambangan dan peleburan, pengolahan bijih, pembangkit tenaga listrik, operasi pengangkutan darat, udara, pengelolaan pelabuhan laut, dan kapal laut, pusat-pusat pemukiman, asrama, dan pengelolaan hotel serta bandara. Untuk itu, diperlukan kecermatan dan kerja sama tim yang handal dalam pengelolaan keselamatan.

Hal itu melibatkan fokus pengelolaan dan penyeliaan; suatu sistem pengelolaan keselamatan untuk setiap aspek operasi; pelatihan keterampilan dan penyeliaan pendahuluan, dasar, dan khusus (*safety induction*) termasuk kursus penyegaran tahunan (*annual refresher*); sebuah sistem untuk memantau hasil dan kemajuan dalam mencapai sasaran-sasaran keselamatan; serta evaluasi menyeluruh atas sistem kerja yang telah diterapkan.



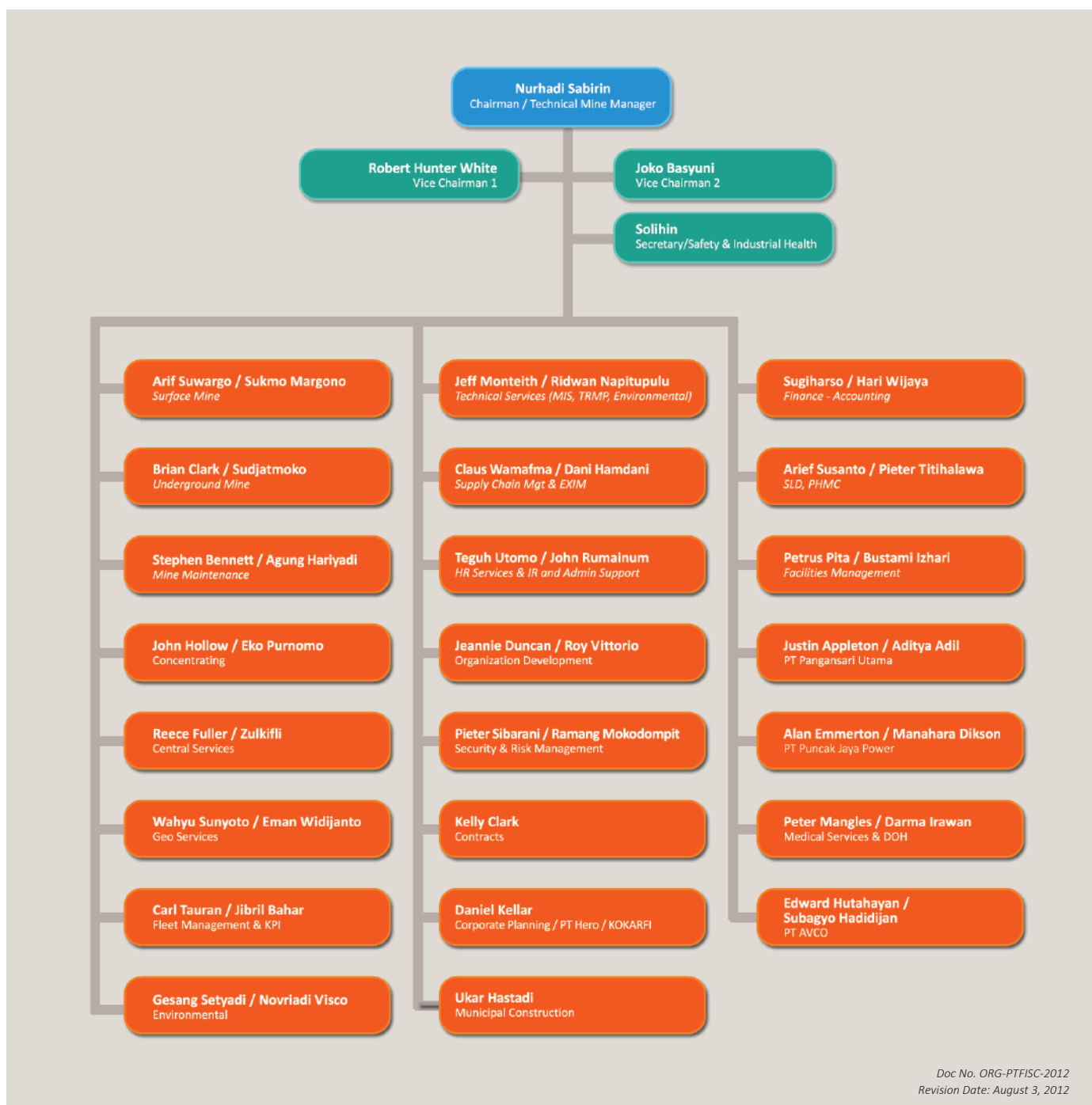
## HUBUNGAN ANTARA PERUSAHAAN DAN KARYAWAN

Tahun 2011 merupakan titik terendah hubungan antara kami dan karyawan. Karyawan melakukan aksi mogok massal pada bulan Juli, lalu diteruskan pada pertengahan hingga akhir Desember 2011. Kami mengakui hal ini sebagai peristiwa buruk sepanjang perusahaan ini beroperasi. Kondisi ini membuat reputasi negatif perusahaan kami di mata pemangku kepentingan internal dan eksternal. Solidaritas yang rendah serta kurangnya kepercayaan antar-pemangku kepentingan menyebabkan kondisi ini berlanjut hingga pergantian tahun.

Memasuki tahun 2012, kami bekerja keras untuk kembali menyatukan visi bersama kelompok masyarakat untuk segera menghentikan dampak dan aksi yang secara total berlangsung lebih dari 3 bulan. Sebagai upaya tindak lanjut dari kesepakatan penghentian aksi, berbagai program pemulihan kami lakukan seperti mengembalikan karyawan untuk bekerja kembali sesuai dengan asal departemen, dan memberikan beasiswa bagi pekerja yang ingin melanjutkan studinya hingga Strata 2. Program beasiswa untuk program Diploma 3 hingga Strata 2 yang telah berlangsung sejak lama ini, bekerjasama dengan berbagai universitas negeri dan swasta di Indonesia.



Gambar 2 **PT Freeport Indonesia Safety, Health and Environmental (SHE) Steering Committee**  
(Periode: Juli 2012 - Desember 2012)



Karena memandang K3 sebagai komponen utama yang harus menjadi fokus perhatian dalam operasi, setiap tahun kami menyusun Panitia Pembina K3 yang terdiri dari lintas departemen dan kontraktor. Panitia Pembina K3 ini merupakan komite *ad hoc* yang melaksanakan tugasnya selama enam bulan.

Hasil kinerja K3 di setiap departemen kemudian menjadi pembahasan dalam satuan kerja ini yang kemudian menghasilkan berbagai rencana tindak lanjut implementasi K3 yang lebih komprehensif dan menjawab isu strategis yang berkembang saat itu.

Sepanjang tahun 2012, kecelakaan kerja yang wajib dilaporkan di wilayah kerja kami rata-rata mencapai 11 kejadian setiap bulannya. Umumnya kecelakaan kerja yang terjadi adalah disebabkan oleh kemampuan mental atau kejiwaan perorangan yang kurang prima dalam melakukan pekerjaan, maupun disebabkan pengawasan/kepemimpinan yang kurang memadai. Pada bulan November 2012 terjadi satu kasus kecelakaan kerja yang menyebabkan kematian. Selibhnya merupakan kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera. Tingginya tingkat kecelakaan kerja ini menjadi fokus utama perbaikan kami sepanjang tahun 2012. Berbagai tindak lanjut perbaikan terus kami lakukan seperti memperbaharui prosedur operasi standar yang lebih ketat, prosedur pengawasan yang dilakukan secara berlapis, hingga evaluasi menyeluruh untuk memastikan kondisi kerja yang aman.

Pada periode 2003 - 2011, secara garis besar peta kecelakaan kerja mengalami kecenderungan menurun. Kondisi anomali hanya terjadi pada tahun 2007 dan 2012. Selain kondisi kerja yang nyaman, sistem kerja yang telah terintegrasi menyebabkan karyawan jauh lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai beban target yang ditetapkan.

Tabel 3 Rekapitulasi Kecelakaan Kerja Tahun 2012

2012	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
Fatal	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
LTA/RAC	2	1	0	2	3	2	2	2	8	3	3	3
Reportable	6	3	1	6	4	12	7	4	20	9	10	12
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>15</b>

**Keterangan:**

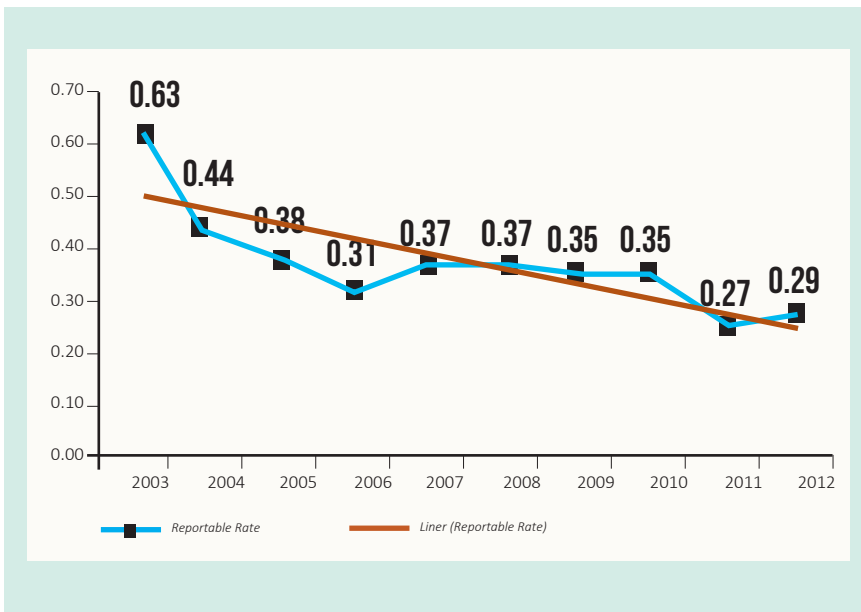
**Fatal (meninggal)** adalah cedera/sakit akibat kerja yang dialami karyawan disebabkan kecelakaan kerja sehingga mengakibatkan pekerja tersebut meninggal.

**LTA (Lost Time Accident)** adalah cedera /sakit akibat kerja yang alami karyawan disebabkan kecelakaan kerja sehingga tidak mampu untuk kembali bekerja pada jadwal gilir kerja reguler berikutnya.

**RAC (Restricted Activity Case)** adalah cedera atau sakit yang dialami karyawan disebabkan kecelakaan kerja sehingga hanya dapat melakukan kerja terbatas.

**Reportable** adalah beberapa jenis kecelakaan kerja yang dilaporkan dan tercatat sebagai tolak ukur perhitungan kinerja K3 perusahaan (Fatal, LTA, RAC, NDL=Non Day Lost, sakit akibat kerja).

Gambar 3 Grafik Kecenderungan Penurunan Kecelakaan Kerja 2003 - 2012



## Pengendalian Kesehatan Kerja Karyawan

Kami telah mengidentifikasi HIV/AIDS, Tuberkulosis (TB), Malaria, dan Diare sebagai empat penyakit serius yang mempengaruhi karyawan, keluarga karyawan dan masyarakat lokal di sekitar wilayah operasi kami. HIV/AIDS di Kabupaten Mimika terus meningkat dan berkembang sebagai ancaman serius dimasa datang dengan prevalensi sekitar 2% dan tingkat infeksi yang jauh lebih tinggi daripada tingkat rata-rata global (1,4/1,000/tahun di Mimika vs 0,4/1.000/tahun secara global). Situasi kesehatan ini sangat berdampak bagi masyarakat asli Papua. Transmisi HIV/AIDS di Papua didominasi oleh penularan heteroseksual.

Indonesia berada di antara sepuluh negara teratas di dunia yang memiliki beban TB yang tinggi. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia, angka insiden TB di Indonesia sebesar 281 per 100.000 orang. Pemantauan kesehatan kami menunjukkan bahwa tingkat kasus TB aktif baru pada tahun 2012 di Kabupaten Mimika adalah 2,3 kali lipat dari angka nasional. Selain itu, Provinsi Papua memiliki prevalensi malaria tertinggi di Indonesia dan malaria merupakan penyebab tunggal terbesar angka kesakitan dan rawat inap masyarakat di sekitar wilayah kerja kami.

Dalam kaitannya dengan diare, lokasi yang jauh dari desa di Kabupaten Mimika, terbatasnya



Tabel 4 **Agenda Safety Training Induction (STI) 2012**

No	Tahun	Jenis Pelatihan dan Penyuluhan	Departemen	Jumlah peserta
1	2012	Kelas <i>Safety Induction</i> pengenalan K3 di lingkungan kerja	Berbagai Departemen	3.200 Orang
2	2012	Kelas <i>Annual Refresher</i>	Tambang bawah tanah	2.598 Orang
3	2012	Pelatihan lainnya termasuk berkerja sama dengan IBCA	Tambang bawah tanah	2.598 Orang

Tabel 5 **Agenda Penyuluhan Kontrol Malaria 2012**

No	Tahun	Jenis Penyuluhan dan pelatihan	Departemen	Lokasi	Jumlah Peserta
1	2012	Penyuluhan Malaria	Semua departemen dan kontraktor	Multi-purpose KK	100 Orang
2	2012	Penyuluhan Malaria	SMKN 1	SMKN 1 Mimika	150 Orang
3	2012	Penyuluhan Malaria	Berbagai macam departemen	Shopping Bujang TPRA	75 Orang

akses terhadap air bersih dan sanitasi, dan praktik kesehatan hygiene yang buruk serta pengetahuan yang rendah, diare terus menjadi penyakit umum yang mempengaruhi kesehatan masyarakat sekitar.

Kegiatan pengendalian kesehatan karyawan dan keluarga karyawan ini selain diinisiasi oleh internal perusahaan, juga memanfaatkan mitra lokal. Kami melakukan kolaborasi kemitraan dengan Lembaga Pengembangan Masyarakat Amungme dan Kamoro (LPMK) untuk program aksi kesehatan ini. Lembaga ini mengelola Dana Kemitraan Freeport Indonesia bagi pengembangan masyarakat, yang dialokasikan dari pendapatan kotor tahunan perusahaan.

Kami memberikan sesi edukasi, penyuluhan dan pelatihan tentang Infeksi Menular Seksual dan juga TBC dan Malaria di kelas reguler seperti *Safety Induction* dan *Annual Refresher*. Selain itu juga ada kelas dan sesi edukasi tambahan tentang pengelolaan kesehatan yang diminta oleh departemen lain dalam organisasi kerja kami.

Pelatihan lebih detail juga diadakan bagi karyawan yang mempunyai perhatian khusus terhadap HIV/ AIDS. Pelatihan mencakup topik mengenai Infeksi Menular Seksual, konseling, dan pengujian HIV secara sukarela. Tujuan program ini adalah meningkatkan pengetahuan, kewaspadaan dan kepedulian karyawan tentang Infeksi Menular Seksual.

**PADA 2012, DANA KEMITRAAN FREEPORT INDONESIA TELAH MENYUMBANGKAN USD 17,2 JUTA UNTUK PROGRAM PELAYANAN KESEHATAN MASYARAKAT**

Dana Kemitraan bagi program pengembangan masyarakat langsung dikelola dalam konsep kemitraan tiga pihak, yaitu antara pemerintah, masyarakat sipil dan Freeport Indonesia. Pada 2012, Dana Kemitraan Freeport Indonesia telah menyumbangkan USD 17,2 juta untuk program pelayanan kesehatan masyarakat, termasuk pengoperasian dua rumah sakit masyarakat, yaitu Rumah Sakit Mitra Masyarakat dan Rumah Sakit Tembagapura, serta pelaksanaan program kesehatan masyarakat yang komprehensif menangani HIV/ AIDS, TBC, malaria, diare, kesehatan ibu dan anak, serta sanitasi lingkungan.



## Program Pencegahan Malaria

Selain melakukan pengawasan ketat tentang kesehatan karyawan, kami juga melakukan kegiatan penyuluhan pengendalian malaria kepada karyawan dan masyarakat tentang bahaya penyakit malaria serta menambah pengetahuan tentang vektor malaria dan bagaimana mencegahnya. Tujuannya yaitu untuk meningkatkan kewaspadaan serta pengetahuan karyawan dan masyarakat tentang malaria.

Kami melaksanakan program pengendalian malaria terpadu dan terbaik di wilayah operasi serta di daerah masyarakat setempat. Kami memproduksi dan mendistribusikan pamflet informasi dan poster tentang langkah-langkah perlindungan pribadi, bagaimana untuk menghindari gigitan nyamuk dan tempat perkembangbiakannya. Informasi tentang malaria termasuk dalam materi induksi untuk semua karyawan baru. Pesan kesadaran umum juga disiarkan di radio publik Mimika mencapai lebih dari 100.000 pendengar.



Pada tahun 2012, lebih dari 11.000 anggota masyarakat juga berpartisipasi dalam kegiatan promosi kesehatan terkait malaria, termasuk di dalamnya adalah kontribusi kami dan LPMK dalam Hari Malaria Sedunia. Program pemantauan rutin dilakukan untuk mendeteksi infeksi malaria, termasuk survei anak sekolah setiap enam bulan. Departemen *Community Public Health & Malaria Control* (C-PHMC) Freeport Indonesia, masyarakat



Penyemprotan rutin (bawah) dan pengecekan jentik nyamuk untuk mencegah penyakit malaria (atas).

## PADA TAHUN 2012, LEBIH DARI 11.000 ANGGOTA MASYARAKAT JUGA BERPARTISIPASI DALAM KEGIATAN PROMOSI KESEHATAN TERKAIT MALARIA

dan LPMK melakukan penyemprotan residu insektisida di dalam ruangan. Pada tahun 2012 kami telah menyemprot hampir 4.595 rumah di Kota Timika. C-PHMC juga melatih 16 kontraktor baru dalam penyemprotan. Kami juga mempekerjakan kontraktor lokal untuk melakukan pengendalian drainase, termasuk pembersihan dan pemeliharaan saluran drainase, dan mendistribusikan lebih dari 3.200 kelambu berinsektisida.

Pada tahun 2012 sekitar 20.000 kasus malaria yang terdeteksi dan diobati di klinik komunitas C-PHMC dan 6.061 kasus didiagnosis dan dirawat di fasilitas medis Internasional SOS. Sekitar 59.000 kasus malaria juga dirawat di pusat kesehatan pemerintah di Kabupaten Mimika. Peningkatan penderita penyakit malaria tahun 2012 mencapai 75% kasus. Peningkatan cukup signifikan dibandingkan 5 tahun yang lalu (2007). Hal ini jelas terlihat, bahwa tanpa pendekatan yang efektif dan terpadu terhadap penularan malaria, maka penyakit ini akan terus menjadi penyebab utama tingginya tingkat kematian di wilayah ini.

# PROGRAM PENGENDALIAN HIV/AIDS

Pernyataan kebijakan Freeport Indonesia tentang HIV/AIDS mengakui implikasi penting HIV/AIDS yang berpotensi terjadi pada karyawan kami dan pada masyarakat setempat serta berupaya untuk mengendalikan transmisi penyakit sesuai dengan peraturan-peraturan Pemerintah Indonesia dan rekomendasi World Health Organization (WHO), International Labor Organization (ILO), U.S. Center for Disease Control and Prevention (CDC), dan organisasi kesehatan internasional yang relevan lainnya. Selaras dengan kebijakan non-diskriminatif perusahaan, peraturan-peraturan pemerintah menyangkut HIV/AIDS, serta pandangan ILO, maka kami menjunjung pendekatan yang non-diskriminatif dan adil bagi orang-orang dengan HIV/AIDS.







**PADA TAHUN 2012 SEKITAR 17.000 ANGGOTA MASYARAKAT DAN 8.000 KARYAWAN ATAU 25.000 PESERTA YANG MENDAPATKAN SOSIALISASI DAN PENCEGAHAN PENYAKIT INI**

Kami telah melakukan program yang komprehensif bagi karyawan dan masyarakat untuk mengatasi penyakit ini melalui pendidikan dan pelatihan, pencegahan, konseling dan pengobatan. Dalam kebijakan kami yang terbaru tentang HIV/AIDS yang telah direvisi pada Desember 2012 menyatakan bahwa kebijakan dan prosedur pada masalah medis, sosial dan pekerjaan seputar HIV/AIDS merupakan komponen dari program induksi karyawan baru kami.

Kami menyadari dan prihatin terhadap prevalensi HIV/AIDS, terutama di antara anggota masyarakat dalam areal kontrak kerja kami. Perusahaan menyadari bahwa HIV/AIDS adalah penyakit yang perlu ditangani dengan pendekatan medis yang tepat dan pemahaman aspek sosial dan lingkungan. Pada tahun 2011, Departemen *Community and Industrial Public Health & Malaria Control* (C-PHMC) telah melaksanakan sesi pelatihan HIV/AIDS bagi total 15.000 orang dewasa, baik karyawan maupun anggota masyarakat.

Kegiatan pendidikan HIV/AIDS untuk para karyawan dilakukan melalui pusat pendidikan di tempat kerja, dan melalui penggunaan saluran TV internal

perusahaan, serta media kampanye lainnya di wilayah perusahaan. Sedangkan kepada masyarakat, pendidikan diberikan melalui klinik-klinik kesehatan C-PHMC, posyandu, sekolah, tempat ibadah, dan pada saat acara khusus seperti peringatan hari HIV/AIDS, hari TB, hari malaria, dan lain-lain.

Kegiatan pencegahan HIV/AIDS dan pendidikan melibatkan pendidik sebaya (menjangkau 213 tenaga kerja dan masyarakat), promosi media, partisipasi dalam kampanye kesadaran global (Hari AIDS Dunia), *outreach* dan kegiatan penyadaran bagi pekerja seks komersial dan kelompok risiko tinggi lainnya, serta pelatihan bagi 26 komunitas HIV/AIDS. Pada tahun 2012 sekitar 17.000 anggota masyarakat dan 8.000 karyawan atau 25.000 peserta yang

mendapatkan sosialisasi dan pencegahan penyakit ini. Selain itu, sekitar 170.000 kondom dibagikan kepada anggota masyarakat dan karyawan dalam rangka pencegahan penyakit menular ini.

Freeport Indonesia juga memberikan Voluntary Counseling and Testing / VCT (Konseling dan Tes Sukarela / KTS) HIV/AIDS bagi karyawan dan anggota masyarakat di seluruh fasilitas klinik tempat kerja dan klinik yang didukung masyarakat. Departemen Community - PHMC bekerjasama dengan pemerintah daerah di Timika untuk memberikan konseling di Klinik Kesehatan Reproduksi (STI Clinic) untuk pekerja seks komersial.

Pada tahun 2012, Klinik Kesehatan Reproduksi melaporkan hampir 3.000 kunjungan rawat jalan dan menyediakan layanan VCT untuk 1.754 anggota masyarakat. Di tempat kerja kami melalui Hubungan Industrial C-PHMC, sekitar 10.000 karyawan menjalani VCT (kenaikan 130 persen dari tahun 2011 karena adanya kampanye kesadaran) dan 73 kasus yang terdeteksi, menandai penurunan 22 persen dalam deteksi 213 kasus dibandingkan dengan tahun 2011.



## Sosialisasi Kesehatan Tenaga Medis

Selain melakukan pencegahan pada penyakit, kami juga terus melakukan sosialisasi tentang penyakit kepada setiap tenaga kesehatan di setiap pusat kesehatan *Community Public Health & Malaria Control (C-PHMC)* yang dilaksanakan di masing-masing pusat kesehatan. Sosialisasi ini dilakukan terhadap tenaga medis. Tujuan program ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan tenaga medis di setiap pusat kesehatan, agar dapat melayani masyarakat dengan lebih baik. Sepanjang tahun 2012, kami melakukan lima kali kegiatan presentasi kepada kelompok pemangku kepentingan ini.

## Kondisi Tanggap Darurat

Kesiapan dan tanggap darurat merupakan komponen penting dari kegiatan keselamatan operasi kami. Di tahun 2012, terjadi perubahan yang signifikan dalam tubuh Organisasi Tim Tanggap Darurat Freeport Indonesia. Selain perubahan nama dari *Emergency Response* menjadi (*Emergency Preparedness & Response, EP&R*) juga pada bulan September 2012 Manajemen kami

telah menyetujui sistem kerja bergiliran (*2 shift*, masing-masing 3 anggota) di mana sebelumnya menggunakan sistem panggilan dengan total jumlah tenaga kerja yang disetujui adalah 140 Karyawan.

Upaya berkelanjutan untuk membawa EP&R, menjadi tim tanggap darurat yang profesional dan terbaik di bidangnya secara konsisten dilakukan. Oleh karenanya restrukturisasi kompetensi Tim Tanggap Darurat adalah bagian yang selalu mendapat perhatian utama selain memastikan ketersediaan peralatan *fire and rescue* setiap saat.

Kami bekerja sama dengan pemerintah daerah dalam mengidentifikasi dan merencanakan sejumlah tindakan untuk memastikan ketepatan koordinasi peralatan dan personel dalam mengatasi situasi potensi tanggap darurat. Latihan uji coba, pendidikan masyarakat, dan pertemuan koordinasi secara rutin terus dilakukan untuk membantu kami dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melindungi karyawan kami dan masyarakat di sekitar operasi perusahaan.

## PENGENDALIAN TB DAN DIARE

Freeport Indonesia menggabungkan pendekatan yang terkoordinasi untuk TB dan HIV/AIDS, dan menyediakan penyaringan bersamaan dengan kasus HIV positif. Kami berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan, termasuk Hari TB Dunia, melakukan sesi pendidikan kepada sekitar 4.600 anggota masyarakat. Pada tahun 2012, kami memberikan pendidikan dan konseling kepada 737 pasien TB dan anggota keluarga untuk mempromosikan praktik pencegahan penyakit, serta melakukan pertemuan staf pendidikan untuk meningkatkan kesadaran TB. Bekerjasama dengan pemerintah daerah dan LPMK, kami mengoperasikan klinik TB di Timika yang menyediakan deteksi aktif dan pengobatan kasus TB dengan menerapkan metode pengobatan (*Direct Observed Treatment Shortcourse, DOTS*).

Pada 2012, tercatat 2.039 orang mengunjungi Klinik TBC Timika yang 235 orang di antaranya adalah pasien baru diobati untuk TB. Pada tahun 2012, enam bulan tingkat penyelesaian pengobatan TB adalah 91% untuk anggota masyarakat, dan 95% untuk karyawan, yang berada dengan perawatan di atas standar WHO (85%). Kami juga berpartisipasi dalam pemantauan TB tingkat provinsi dan kegiatan evaluasi yang melibatkan fasilitas kesehatan pemerintah maupun swasta.

Kami berusaha untuk menjaga tenaga kerja bebas dari penyakit diare melalui pendidikan makanan dan pemantauan air. Pada 2012, C-PHMC menyelenggarakan kegiatan untuk mempromosikan Hari Cuci Tangan Sedunia dengan melibatkan lebih dari 1.600 karyawan dan anak sekolah. Selain itu juga melibatkan 2.285 karyawan kontraktor. Pemeriksaan air yang dikonsumsi untuk air minum rutin dilakukan setiap hari, dan evaluasi bulanan terhadap 39 fasilitas tempat makan. Perkembangan dari tahun 2011 sampai 2012, kasus diare di antara karyawan mengalami penurunan sebesar 296 kasus (dari 2.834 menjadi 2.538). Selain itu, sejak tahun 2009, data menunjukkan penurunan yang konsisten dalam diagnosa diare sebesar 40 kasus per kuartal untuk karyawan. Kami juga memberikan pengetahuan kepada setiap *food handler* yang bekerja di area perusahaan tentang keamanan pangan dengan mengadakan pelatihan di area kerja. Tujuannya adalah untuk memperbaharui pengetahuan para *food handler* mengenai keamanan pangan di wilayah kerja.



Tabel 6 Cakupan Wilayah Kerja Kesiapan dan Kondisi Tanggap Darurat dan Pemadam Kebakaran di Unit Bisnis

Cakupan Wilayah Kerja EP&R	Latihan Pemadaman Kebaran di Unit Bisnis
Tambang Permukaan	11 Latihan Pemadam Kebakaran – Welding Shop, Power Distribution, Shovel and Drill, Sandvick Shop, Palm Shop, Mega Shop, Crusher 6/7, Mine Magazine Whs, Mahaka Lime Plant, Shovel #15 PB#9 South 2, GRS Tire Shop
Lokasi Pemrosesan Konsentrat, Ridge Camp	7 Latihan Pemadam Kebakaran – Project Leighton RCTU, Fleet Management, Zaagham Tunnel, OB1 & OB2, C1/C2 QC Lab Area, Tram 2, Kenanga Messhall
Tembagapura, Banti	10 Latihan Pemadam Kebakaran – Banti Clinic, 68 Engineering, Safety Office/QMS Tpra, QMS Licensing, YPJ/ISS, Shopping Center, Hospital Tpra, Main Office Tpra, 66 HD Shop, Spyl Whs
Kawulawaga, Base Camp, Bandara, Cargo Dock	3 Latihan Pemadam Kebakaran s– 39 HD Shop, 34 Crusher, kantor TRMP
Kuala Kencana, LIP (Light Industrial Park/ Kawasan Industri Ringan)	9 Latihan Pemadam Kebakaran – LIP Fabrication Shop, Clinic KK, LIP Construction, Hero/Family Shopping, LIP PJP, LIP Facilities Management, OB1 & OB2 KK, LIP MIS, LIP Central Services
Pelabuhan	5 Latihan Pemadam Kebakaran – Amamapare Bay, Construction, PPWH Whs, Dewatering Plant, PJP Coal Power Plant
<b>Total</b>	<b>45 Latihan Pemadam Kebakaran</b>

Tabel 7 Kegiatan Tanggap Darurat 2012

Kegiatan	Keterangan
Misi Penyelamatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tim EP&amp;R melaksanakan misi penyelamatan bagi helikopter MI-8 yang jatuh ketika berupaya melakukan pendaratan darurat</li> <li>Tim EP&amp;R Team membantu evakuasi pesawat MI-8 untuk proses penyelidikan selanjutnya</li> </ul>
Penyelidikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personel EP&amp;R terlibat dalam penyelidikan peristiwa LV di MP 20.9</li> </ul>
Proyek Operasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mendampingi MIS untuk EWS AB</li> <li>Membantu <i>Geotechnical Services</i> pada pemeriksaan lereng di Heat Road</li> <li>Membantu <i>Mine Maintenance Dept.</i> dalam pelaksanaan kegiatan di ruang terbatas</li> <li>Membantu <i>Concentrating Dept.</i> pada penutup kegiatan di Konsentrador.</li> <li>Memberi Pelatihan Higt Rope bagi karyawan RedPath, <i>Central Services &amp; Construction</i> (Konstruksi)</li> <li>Tim EP&amp;R membantu BAMAG pada Peringatan Paskah (<i>Happy Easter Celebration</i>) di TPRA</li> <li>Tim EP&amp;R membantu pelaksanaan kegiatan HUT RI oleh panitia HUT RI</li> <li>Melaksanakan program Belajar Mencegah Kebakaran (<i>Outing dan Learn Not To Burn</i>) bagi siswa Yayasan Pendidikan Jayawijaya (YPJ)</li> </ul>
Lomba Indonesia Fire & Rescue Challenge 2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tim EP&amp;R meraih gelar juara umum pada Lomba <i>Indonesia Fire &amp; Rescue</i> ke 15 (untuk 5 tahun berturut-turut)</li> </ul>
Latihan Pemadaman Kebakaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sejak tahun 2012, personel EP&amp;R terlibat dalam kegiatan latihan pemadam kebakaran <i>Business Unit</i> (BU), latihan pemadam kebakaran (<i>Fire Drill</i>), U/G dilakukan oleh UG Mine Rescue</li> </ul>

## Investasi untuk Pemimpin Masa Depan Kami

Untuk pengembangan sumberdaya manusia, pokok utamanya adalah dengan pengembangan kualitas instruktur yang memberikan pelatihan bagi karyawan secara rutin. Sepanjang kurun waktu 2012 berbagai program pengembangan instruktur telah dilakukan seperti yang terungkap dalam tabel di bawah ini.

Tabel 8 Pengembangan Instruktur yang Dilakukan Selama 2012

Pengembangan Instruktur	Jumlah Instruktur
Sertifikasi Instruktur Pemula Berstandar Nasional	94
Sertifikasi Instruktur Menengah Berstandar Nasional	25
Sertifikasi Instruktur Utama Berstandar Nasional	26
Sertifikasi/Penyegaran untuk Instruktur Alat Berat	28
Sertifikasi/Penyegaran untuk Instruktur Kendaraan Ringan	10
Pemeliharaan Prediktif dan Preventif bagi Instruktur Pabrik Pengolahan	2
Pelatihan Relay SEL bagi Instruktur Kelistrikan	6
Pelatihan Microsoft Office 2010 untuk Instruktur Komputer	3
Tutor Keaksaraan Fungsional for Language Instructor	5
Pelatihan ISO 9001:2008	20
Juru Ledak Tahap II	4
Ahli K3 Umum	2
Ahli K3 Listrik	4
Ahli K3 Kebakaran	1
Pelatihan Pertolongan Pertama Tingkat Lanjut	1
Sertifikasi Keahlian untuk Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan	4

Untuk pengembangan kualitas kerja karyawan, kami melaksanakan pelatihan untuk seluruh departemen. Kami harus memastikan, bahwa dalam organisasi kerja seluruh karyawan memperoleh kondisi kerja

yang memadai serta layanan pengembangan diri terbaik sesuai kapasitas dan kemampuannya. Dalam setiap tahunnya, perkembangan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kompetensinya terus mengalami peningkatan. Untuk tahun 2012, dua bidang utama yaitu *safety* dan *leadership* menjadi topik utama pelatihan yang diambil karyawan. Kami juga memberikan pelatihan dengan topik seputar hak asasi manusia dan anti korupsi.

Tabel 9 Jumlah Karyawan yang Mendapatkan Pelatihan Selama 2010 - 2012

Jenis Pelatihan	2010	2011	2012
Komputer	1.333	1.127	1.187
Perawatan Mekanis	4.997	5.478	8.057
Perawatan Elektris	1.338	1.312	1.561
Penilaian Kompetensi	5.653	7.494	5.644
Sertifikasi	1.919	2.029	1.337
Bahasa/Literasi	1.345	1.021	1.146
Program Kepemimpinan	16.969	11.559	17.027
Pelatihan di Luar Site	303	412	390
Operator	11.452	12.546	9.666
Keamanan/Lingkungan	22.962	22.843	20.008
Program Magang	1.391	1.149	1.239
<b>Total</b>	<b>27.791</b>	<b>26.022</b>	<b>24.505</b>

Jumlah jam pelatihan merata terus mengalami peningkatan. Pengembangan kompetensi dan program magang (*apprentice*) yang paling menjadi fokus pelatihan. Untuk pengembangan kompetensi ini diberikan bagi karyawan yang akan beralih kerja pada departemen lain atau promosi karier. Sedangkan magang diberikan bagi karyawan dengan mengikuti *On Job Training* (OJT).



Tabel 10 **Jumlah Jam Pelatihan Selama 2010 - 2012**

Jenis Pelatihan	2010	2011	2012
Komputer	33.146	33.794	30.262
Perawatan Mekanis	506.027	439.751	552.598
Perawatan Elektris	111.073	100.988	128.614
Penilaian Kompetensi	2.020.592	1.675.680	2.298.600
Sertifikasi	296.560	319.120	415.680
Bahasa/Literasi	87.256	71.153	47.784
Program Kepemimpinan	173.038	147.432	107.145
Pelatihan di Luar Area Kerja Papua	24.514	14.010	17.521
Operator	1.734.250	1.817.876	1.586.155
Keamanan/Lingkungan	511.580	537.336	465.674
Program Magang	2.194.080	2.565.648	2.060.240
<b>Total</b>	<b>7.692.115</b>	<b>7.722.788</b>	<b>7.710.274</b>

### Peningkatan Masyarakat Papua yang Bekerja di Perusahaan Kami

Strategi pengembangan sumberdaya manusia Freeport Indonesia adalah dengan terus mendorong partisipasi dan kemampuan masyarakat Papua, khususnya yang berasal dari dua suku dan lima suku kekerabatan. Mereka terus difasilitasi untuk meningkatkan kualitas diri sehingga mampu tampil sebagai profesional tangguh yang kelak akan tampil menjadi pucuk pimpinan organisasi kerja kami. Yayasan Pertambangan Nemangkawi (YPN) yang mengelola Institut Pertambangan Nemangkawi (IPN), *Papuan Bridge Program* (PBP)

dan *Papuan Affairs Department* (PAD) adalah bentuk nyata kami untuk mendorong masyarakat Papua memperoleh nilai tambah pendidikan dan ketrampilan dengan kualitas terbaik. Kami membungkus seluruhnya dengan fasilitas belajar terbaik yang memadai dan terbaik di bidangnya.

### Institut Pertambangan Nemangkawi (IPN)

Kami dedikasikan bagi masyarakat Papua yang ingin meningkatkan ketrampilannya dan memiliki kemauan tinggi untuk bekerja di industri pertambangan. Para pelajar IPN yang direkrut diutamakan dari masyarakat tujuh suku. Dengan syarat minimal lulusan Sekolah Dasar (SD), mereka dilatih secara ketat selama 3 tahun melalui berbagai jenjang. Bagi lulusan IPN, diutamakan untuk bisa bekerja bersama kami. Selain itu, mereka bisa bekerja di perusahaan tambang lainnya.



**Pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumberdaya manusia masyarakat lokal di Institut Pertambangan Nemangkawi.**



Pertemuan rutin di *Papuan Affairs Department (PAD)*.

**PAD dibentuk dengan misi membantu lebih banyak orang Papua untuk dipekerjakan di Freeport Indonesia. Selain itu juga untuk memastikan pengembangan dan kinerja baik karyawan Papua, memantau melaporkan dan menyarankan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur. Kami juga mendorong dan meningkatkan pendidikan untuk karyawan Papua dan anak-anak mereka, serta melakukan koordinasi antar-departemen untuk mendorong kesetaraan.**

PAD merupakan salah satu tindakan afirmatif dari komitmen kami untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas karyawan Papua. Harapannya adalah percepatan peningkatan kuantitas dan kualitas yang signifikan sesuai dengan komitmen kami.

Kami terus mendorong dan membuka kesempatan terbesar bagi masyarakat asli Papua khususnya yang berasal dari Suku Amungme dan Kamoro serta lima suku kekerabatan lainnya untuk bekerja dan mengembangkan diri. Dalam rangka meringkaskan kebijakan ini, maka PAD menurunkan berbagai strategi hingga petunjuk pelaksana teknis. Kebijakan yang dimaksud antara lain adalah:

- **Komitmen terhadap serapan tenaga kerja Papua;**
- **Penerbangan libur Natal dengan tujuan ke daerah pedalaman Papua;**
- **Penerimaan peserta *Graduated Development Program* sebagai karyawan permanen Freeport Indonesia;**
- **Pra-penerimaan dan penerimaan siswa magang (*apprentice*);**

Melalui lembaga ini, kami juga mengembangkan pola komunikasi dan pola hubungan dengan pemangku kepentingan melalui pendekatan budaya. Hal ini dilakukan untuk memastikan

pemahaman yang benar tentang kebijakan dan keputusan perusahaan. Pendekatan budaya juga dilakukan dalam program pengembangan kompetensi dan peningkatan komitmen keberhasilan pekerjaan, termasuk melalui tindakan afirmatif kepada karyawan yang berasal dari tujuh suku.



Lembaga ini juga memberikan masukan strategis kepada Departemen *Quality Mangement Service (QMS)* dan seluruh departemen lainnya tentang program pengembangan karyawan Papua, termasuk perencanaan suksesi dan manajemen karier karyawan Papua. PAD juga memberikan rekomendasi kepada kami mengenai program-program pengembangan atau inisiatif baru yang berpengaruh kepada karyawan Papua.

## Papuan Bridge Program (PBP)

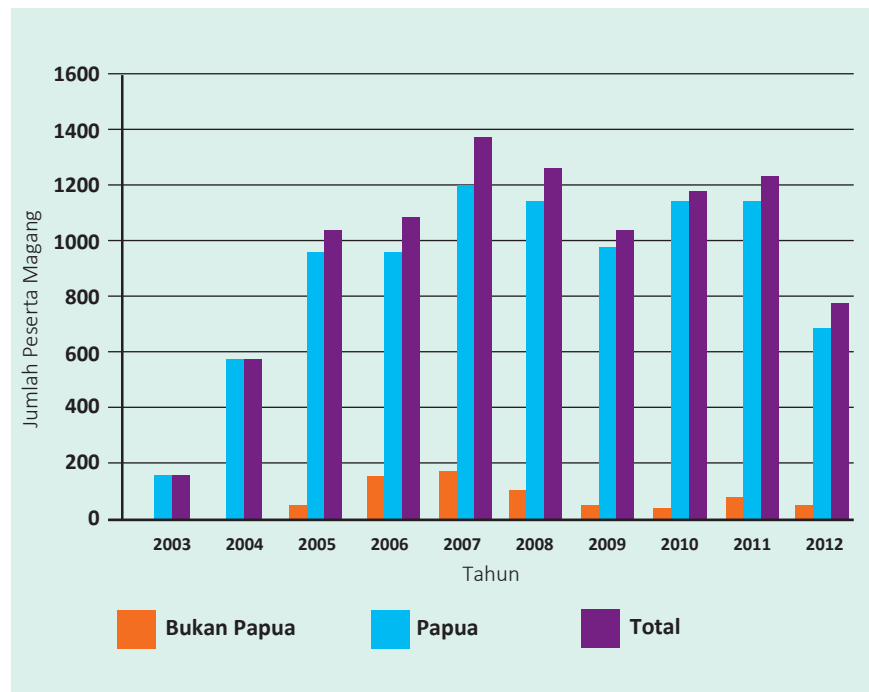
PBP adalah program pengembangan untuk mahasiswa Papua yang telah lulus dari universitas dan akan melanjutkan ke dunia usaha/kerja. Program ini berada di bawah asuhan Institut Pertambangan Nemangkawi (IPN). Tujuan utamanya adalah mengembangkan sumberdaya manusia Papua semaksimal mungkin sehingga dapat bersaing di dunia kerja.

Program ini memberikan pelatihan dengan metode yang dinamis mengenai hal-hal yang biasa didapatkan atau dihadapi dalam pekerjaan/usaha, seperti kemampuan menggunakan komputer, kemampuan presentasi dan kemampuan berbicara di muka umum, dan lain-lain. Sebuah metode pelatihan yang menjembatani upaya optimalisasi kecakapan akademik dan kompetensi di dunia kerja. Beberapa materi utama dalam pelatihan di program ini antara lain: Keselamatan Kerja, Komputer, Berbicara-Membaca-Menulis (Indonesia-Inggris), Matematika Umum, Kepemimpinan, Tips Menghadapi Psikotest dan Wawancara, dan Kewirausahaan.

Selama mengikuti program, peserta sama sekali tidak dikenakan biaya pendaftaran maupun biaya program. Bahkan, kami menanggung seluruh fasilitas pendukung, akomodasi, transportasi (pesawat dari kota penerimaan-Timika [PP]), dan uang saku. Peserta yang dinyatakan lulus akan memperoleh sertifikat. Pada tahun 2012, kami telah melatih sebanyak 30 orang peserta program *Papuan Bridge Program* dan 40 orang untuk Program MBA *in-house* yang diselenggarakan di dalam perusahaan.

Penting ditekankan bahwa program ini bukan merupakan ikatan dinas dengan Nemangkawi maupun Freeport Indonesia. Sehingga setelah menyelesaikan program ini, para peserta dapat mendaftarkan diri ke perusahaan manapun yang diinginkan (industri tambang maupun non-tambang).

Gambar 4 Jumlah Peserta Magang untuk Masyarakat Papua 2003-2012



Tabel 11 Program Magang-Institut Pertambangan Nemangkawi

<b>Jumlah Pekerja Magang yang Direkrut 2003 s/d 2012</b>	<b>3.833</b>
<b>Jumlah Pekerja Magang yang menjadi karyawan tetap s/d 2012:</b>	
• PT Freeport Indonesia	<b>1.898</b>
• Kontraktor	<b>208</b>
<b>Total</b>	<b>2.106</b>