

PELAKSANA INISIATIF CSR TERKAIT LINGKUNGAN HIDUP

Angkasa Pura II telah melaksanakan berbagai kegiatan dalam rangka menjaga dan melestarikan lingkungan hidup, khususnya bagi yang terdampak langsung maupun yang tidak langsung, akibat dari aktivitas Perseroan. Adapun kegiatan yang telah dilaksanakan, antara lain:

EXECUTOR OF CSR INITIATIVES RELATED TO THE ENVIRONMENT

Angkasa Pura II has carried out various activities in order to protect and conserve the environment, especially for those who are directly or indirectly affected, as a result of the Company's activities. The activities that have been carried out include:

Inisiatif CSR CSR Initiatives	Dampak Terhadap Lingkungan Impacts on the Environment
Kegiatan pelestarian lingkungan dan edu ekowisata. <i>Environmental conservation and ecotourism education</i>	Pelestarian lingkungan <i>Environmental conservation</i>
Bantuan penghijauan untuk penanaman pohon produktif di lahan tidur dan ruang terbuka. <i>Greening aid for planting productive trees in dormant land and open spaces.</i>	Pelestarian lingkungan <i>Environmental conservation</i>

TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERHADAP KETENAGAKERJAAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY RELATED TO EMPLOYMENT, OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

KOMITMEN DAN KEBIJAKAN

Seluruh tenaga kerja di Angkasa Pura II merupakan aset Perseroan, untuk itu Perseroan berkomitmen untuk bertanggung jawab atas Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Kesejahteraan seluruh karyawan. Sebagai wujud pelaksanaan atas tanggung jawab tersebut, Perseroan melaksanakan berbagai program, antara lain program berkaitan dengan Kesehatan dan keselamatan, program peningkatan kualitas dan profesionalisme, evaluasi kinerja, serta program kesejahteraan. Seluruh

COMMITMENT AND POLICY

The entire workforce at Angkasa Pura II is an asset of the Company, for that the Company is committed to be responsible for the Occupational Health, Safety and Welfare of all employees. As a form of implementation of this responsibility, the Company carries out various programs, including programs related to health and safety, programs to improve quality and professionalism, performance evaluation, and welfare programs. All of these programs are carried out regularly every year by the Company.



program ini dilaksanakan secara rutin setiap tahunnya oleh Perseroan. Lebih jelas mengenai tanggung jawab sosial dalam aspek ketenagakerjaan, dapat dilihat pada bagian Laporan SDM pada Laporan Tahunan ini.

Dasar pelaksanaan tanggung jawab sosial oleh Perseroan kepada karyawan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara manajemen dan serikat karyawan. Melalui implementasi kebijakan-kebijakan tersebut, diharapkan dapat mencegah dan meminimalisir terjadinya pelanggaran terhadap hak asasi manusia dalam hubungan kerja.

RUMUSAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL BIDANG KETENAGAKERJAAN

Dalam melaksanakan tanggung jawab sosial bidang ketenagakerjaan, Perseroan mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Adapun rumusan dan lingkup tanggung jawab sosial bidang ketenagakerjaan, meliputi aspek:

1. Kesetaraan dan perlakuan yang adil serta tidak berlaku diskriminasi.
2. Jaminan keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja.
3. Pemberian hak-hak ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku.
4. Kebebasan berserikat.

TARGET DAN KEGIATAN TAHUN 2020

Angkasa Pura II telah memiliki target dan rencana kerja tahun 2020 berkaitan dengan Kesehatan dan keselamatan kerja para tenaga kerjanya. Rencana kerja tersebut telah direalisasikan melalui serangkaian kegiatan Perseroan, dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan.

CAPAIAN DAMPAK KUANTITATIF ATAS KEGIATAN

Dampak atas kegiatan tanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat dijelaskan dalam pelaksanaan kebijakan berkaitan dengan ketenagakerjaan berikut:

More details regarding social responsibility in the aspect of manpower can be seen in the HR Report section of this Annual Report.

Basis for the implementation of social responsibility by the Company to employees is Law No. 13 of 2003 on Manpower, Law No. 2 of 2004 on Industrial Relations Disputes Settlement, Law No. 1 of 1970 on Occupational Safety and Collective Labor Agreement (PKB) between management and labor union. Through the implementation of these policies, it is hoped that it can prevent and minimize the occurrence of violations of human rights in employment relations.

FORMULATION OF SOCIAL RESPONSIBILITY IN EMPLOYMENT SECTOR

In carrying out its social responsibility in the field of employment, the Company refers to the applicable statutory regulations, especially related to employment and the Collective Labor Agreement (CLA). The formulation and scope of social responsibility in the field of employment include aspects of:

1. *Equality and fair treatment as well as no discrimination.*
2. *Guaranteed occupational safety, health and safety.*
3. *Provision of employment rights in accordance with applicable regulations.*
4. *Freedom of association*

TARGET AND ACTIVITIES IN 2020

Angkasa Pura II already has a target and work plan for 2020 related to the occupational health and safety of its workforce. The work plan has been realized through a series of Company activities, with the aim of achieving the predetermined targets.

QUANTITATIVE IMPACT ACHIEVEMENTS ON ACTIVITIES

The impact on responsible activities in the employment sector can be explained in the implementation of the following employment-related policies:

1. Kesetaraan Gender dan Kesempatan Kerja

Angkasa Pura II selalu berupaya memberikan perlakuan terbaik bagi para karyawannya, dengan tidak membiarkan adanya praktik diskriminasi dalam hal apapun termasuk gender. Perwujudan atas hal tersebut dilaksanakan dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan dari awal sampai dengan akhir masa jabatan.

Jumlah karyawan Angkasa Pura II tahun 2020 mencapai 10.082 Orang, yang terdiri dari 4.445 orang karyawan laki-laki, dan 1.060 Orang karyawan perempuan.

Jumlah Karyawan Angkasa Pura II Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Gender	2020	2019
Pria Male	4.445	8.538
Wanita Female	1.060	2.013
Jumlah Total	5.505	10.551

2. Sarana dan Keselamatan Kerja

Angkasa Pura II selalu berkomitmen untuk menjaga Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) para karyawannya, oleh karena itu Perseroan berusaha untuk mewujudkan tercapainya tingkat kecelakaan nihil (*zero accident*) di Perseroan. Komitmen Perseroan ini didasarkan pada penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di Angkasa Pura II mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah Nomor: 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Peraturan ini mengatur sistem manajemen Perseroan dalam pengendalian risiko kegiatan kerja, yang mana di dalamnya termasuk pencegahan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit yang ditimbulkan akibat aktivitas kerja.

Perseroan sebelumnya telah melaksanakan Sertifikasi SMK3 Tingkat Awal 64 Kriteria pada tahun 2015, dan telah melakukan perpanjangan Sertifikasi SMK3 Tingkat Lanjutan 166 Kriteria/Audit Eksternal SMK3 pada tahun 2019. Adapun pada tahun 2020, Perseroan tidak melaksanakan sertifikasi berkaitan dengan pelaksanaan SMK3.

1. Gender Equality and Job Opportunities

Angkasa Pura II always strives to provide the best treatment for its employees, by not allowing any discriminatory practices, including gender. The manifestation is carried out in the recruitment and development process of employees from the beginning to the end of the term of office.

The number of employees of Angkasa Pura II in 2020 reached 10,082 people, consisting of 4,445 male employees and 1,060 female employees.

Number of Angkasa Pura II Employees Based on Gender

2. Occupational Facilities and Safety

Angkasa Pura II is always committed to maintain Occupational Health and Safety (K3) of its employees, therefore the Company strives to achieve zero accident rates in the Company. The Company's commitment is based on the implementation of the Occupational Safety and Health Management System (SMK3) at Angkasa Pura II referring to the Minister of Manpower Regulation No. 5 of 1996 on the Occupational Safety and Health Management System which has been enhanced by Government Regulation No. 50 of 2012 on Occupational Health and Safety Management System (SMK3). This regulation regulates the Company's management system in controlling the risk of work activities, which includes the prevention of work accidents and diseases caused by work activities.

Previously, the Company has carried out the Certification of SMK3 Initial Level of 64 criteria in 2015, and has extended to Certification of SMK3 Advanced Level of 166 Criteria/ SMK3 External Audit Certification in 2019. As for 2020, the Company did not carry out any certification related to the implementation of SMK3.



3. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

Dalam mendorong peningkatan motivasi kerja, kinerja, dan loyalitas karyawan, Perseroan berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pemberian remunerasi berupa gaji pokok, insentif prestasi, tunjangan dan fasilitas lainnya, yang disesuaikan secara proporsional berdasarkan jenjang jabatan, masa kerja, dan penilaian kinerja individu tanpa adanya diskriminasi.

4. Rekrutmen dan Perputaran (*Turnover*) Karyawan

Perseroan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang yang mengikuti proses rekrutmen Angkasa Pura II, sepanjang orang yang bersangkutan memenuhi kriteria yang dipersyaratkan oleh Perseroan. Oleh karena itu, dalam proses rekrutmen yang diselenggarakan oleh Perseroan, sudah pasti dilaksanakan dengan berdasarkan keterbukaan dan transparan sebagai wujud penolakan praktik diskriminasi apapun, baik itu suku, agama, ras, golongan, gender ataupun diskriminasi lainnya.

Lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan. Adapun tingkat perputaran karyawan pada tahun 2020 mencapai 10 orang atau 0,18%.

5. Pengembangan Potensi Karyawan

Perseroan melaksanakan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi para karyawan, sebagai bentuk upaya Perseroan dalam mengembangkan kompetensi pekerja. Diklat yang dilaksanakan oleh Perseroan, mencakup Diklat yang langsung maupun yang tidak langsung berkaitan dengan strategi bisnis dan operasional. Terdapat 2 (dua) hal yang menjadi fokus Perseroan, yaitu pengembangan kompetensi untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi kompetensi tertentu, dan perubahan kompetensi untuk mempersiapkan karyawan dalam menyikapi perubahan.

Selama tahun 2020, Perseroan telah melaksanakan 8.279 pelatihan. Lebih lanjut mengenai pelatihan dapat dilihat secara detail pada bagian Sumber Daya Manusia.

6. Tingkat Kecelakaan Kerja

Sebagai wujud komitmen Perseroan dalam mengelola Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Perseroan berupaya mencapai tingkat kecelakaan nihil (*zero accident*).

3. *Employee Welfare Improvement*

In encouraging improvement of work motivation, performance, and loyalty of employees, the Company seeks to improve employee welfare by providing remuneration in the form of basic salary, performance incentives, allowances and other facilities, which are adjusted proportionally based on position level, term of office, and individual performance appraisals without discrimination.

4. *Employee Recruitment and Turnover*

The Company provides equal opportunities for everyone who participates in the recruitment process for Angkasa Pura II, as long as the person concerned meets the criteria required by the Company. Therefore, in the recruitment process organized by the Company, it is certain to be carried out based on openness and transparency as a form of rejection of any discriminatory practice, either ethnicity, religion, race, class, gender or other discrimination.

The work environment has a significant impact on employee turnover rates. The employee turnover rate in 2020 reached 10 people or 0.18%.

5. *Employee Potential Development*

The Company carries out Education and Training (Diklat) activities for employees, as a form of the Company's efforts to develop employee competencies. The training carried out by the Company includes training that is directly or indirectly related to business and operational strategies. There are 2 (two) matters that become the focus of the Company, namely competency development to prepare employees for certain competencies, and competency changes to prepare employees to respond to changes.

Throughout 2020, the Company conducted 8,279 trainings. Further details about the training can be seen in the Human Resources section.

6. *Work Accident Rate*

As a manifestation of the Company's commitment in managing Occupational Health and Safety (K3), the Company strives to achieve zero accident rates.

7. Remunerasi terhadap UMP

Perseroan memberikan remunerasi bagi karyawan, yang terdiri dari gaji dasar, insentif prestasi, dan berbagai tunjangan serta fasilitas lainnya, yaitu:

- a. Bulanan, mencakup tunjangan transportasi/BBM, tunjangan uang makan, tunjangan uang lembur, tunjangan *license* dan *rating*, tunjangan jabatan, tunjangan telepon, dan tunjangan operasional.
- b. Tahunan, mencakup Bantuan Sewa Rumah, tunjangan cuti, tunjangan kesejahteraan keluarga, tunjangan khusus, dan insentif produksi.

Pada dasarnya, remunerasi yang diberikan oleh Perseroan kepada karyawan Angkasa Pura II, telah lebih besar dari ketentuan Upah Minimum Regional maupun Sektoral yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah setempat.

7. Remuneration against Provincial Minimum Wage (UMP)

The Company provides remuneration for employees, which consists of basic salary, performance incentives, and various allowances and other facilities, namely:

- a. Monthly, including transportation/fuel allowance, meal allowance, overtime allowance, license and rating allowances, position allowance, phone allowance, and operational allowance
- b. Annually, including House rent contribution, leave allowance, Family welfare allowance, particular allowance and production incentives.

Basically, the remuneration given by the Company to Angkasa Pura II employees is greater than the Regional and Sectoral Minimum Wages stipulated by the local Regional Government.

8. Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan, dan Lain-Lain

Berkaitan dengan masalah yang timbul dalam hubungan ketenagakerjaan, Perseroan telah menyediakan ruang bagi karyawan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Hal tersebut telah diakomodir dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Perseroan dengan Karyawan.

8. Complaint Mechanism on Employment Issues and Others

In connection with issues that arise in employment relations, the Company has provided space for employees to resolve these issues. This has been accommodated in the Collective Labor Agreement between the Company and the Employees.

