



Sumber Daya Manusia

KEBERAGAMAN GENDER

PT Agincourt Resources (PTAR) memastikan seluruh karyawan mendapatkan kesempatan berkarya dan kontribusi yang sama, tanpa memandang gender. Perusahaan meyakini, keberagaman gender memberikan keluasan ide dan inovasi demi kesuksesan dan kemajuan bersama.

Keberagaman gender merupakan salah satu fokus utama komitmen PTAR dalam ketenagakerjaan. Dua fokus lainnya adalah ketenagakerjaan lokal dan peningkatan kapasitas serta pengembangan karyawan.

Karyawan lokal
73.92%

Salah satu strategi utama PTAR adalah mempekerjakan karyawan lokal untuk memastikan bahwa masyarakat setempat mendapat manfaat langsung dari operasi Tambang Emas Martabe

Program pengembangan staf PTAR berfokus pada:



Pengembangan karakteristik dan kecerdasan emosional



Pengembangan keterampilan teknis



Pengembangan untuk mendapatkan Standar Nasional Indonesia

PTAR menyadari pentingnya keberagaman dengan mengintegrasikan kebijakan gender ke dalam perekrutan dan sistem SDM melalui "**Kebijakan Keberagaman Gender**".

Sasaran utama Kebijakan Keberagaman Gender adalah untuk meningkatkan tingkat peluang kerja perempuan di semua level tenaga kerja PTAR dan kontraktor lokasi. Pelatihan rutin dilakukan minimal setahun sekali dengan melakukan *Focused-Group Discussion* (FGD) tematik.

Beberapa kebijakan dan kode praktik SDM yang telah diterapkan:



Kebijakan Antipelecehan. Upaya untuk menghapus diskriminasi, intimidasi, ancaman atau pelecehan di tempat kerja. Perusahaan secara rutin mengadakan pelatihan keberagaman gender sepanjang tahun.



Kebijakan Cuti Hamil dan Cuti Ayah Memberikan 4 bulan cuti melahirkan dengan upah penuh dan 2 minggu cuti bagi karyawan laki-laki.

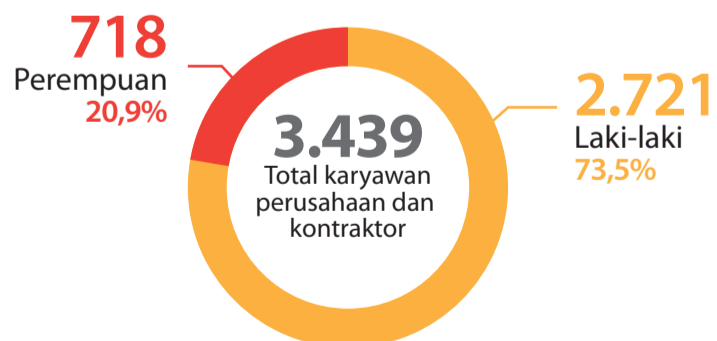


Kode Praktik Mengelola Batasan Kerja Terkait Kehamilan. Melindungi karyawan yang hamil dari bahaya di tempat kerja dan tetap mengizinkan mereka bekerja sampai mendekati masa persalinan.



Kebijakan Laktasi. Perusahaan memberikan fasilitas untuk mendukung karyawan yang sedang menyusui.

Kebijakan Keberagaman Gender



24 Perempuan menduduki posisi manajemen dengan jabatan Pengawas dan Manajer.

2 Perempuan menjabat sebagai Komisaris dan Direktur.



Sumber Daya Manusia

PROGRAM MARSIPATURE

Salah satu strategi PTAR untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal dan meningkatkan peluang karir mereka adalah Program Marsipature. Program Marsipature terdiri dari Professional Development dan Technical Development (Non-Trades Training, Soft Skill Training and Trades/Apprentice). Untuk program Apprentice, PTAR terus menjalin kerja sama dengan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya (PPNS).

2017

Dibentuk untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal dan peluang karir. Nama ini berasal dari bahasa Batak dan berarti "Mari Membangun". Proses penamaan Martabe adalah bagian penting dari desain "Marsipature Huta Nabe."

Program Marsipature terdiri dari:

Professional Development dan Technical Development (Non-Trades Training, Soft Skill Training and Trades/Apprentice)

Januari 2019

PTAR bekerja sama dengan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya (PPNS) untuk mendukung Program Magang.



Program Magang berlangsung selama 3 tahun dan mencakup:	Sistem mekanis	Sistem kelistrikan dan instrumentasi	Sistem pengelasan
---	----------------	--------------------------------------	-------------------

2021

Pada akhir tahun 2020, jumlah mahasiswa magang:	Mekanik 3 orang	Elektrikal dan instrumentasi 4 orang	Pengelasan 4 orang
---	------------------------	---	---------------------------

73% karyawan yang direkrut adalah orang lokal

Pada akhir tahun 2021, terdapat karyawan Apprentice sebagai mekanik (7 orang), elektrikal dan instrumentasi (7 orang), dan mengelas (4 orang).