

Demografi Karyawan

Sumber daya manusia diyakini merupakan aset utama yang dibutuhkan untuk menjabarkan strategi dan melaksanakan misi dalam rangka mewujudkan visi Perseroan. Dengan visi Perseroan untuk menyediakan "The Best Smart Digital Devices Provider in the Region" Perseroan membutuhkan tenaga kerja dengan tingkat kompetensi dan motivasi berprestasi yang tinggi.

Dalam upaya penyediaan sumber daya manusia terhadap kebutuhan bisnis, sebagaimana tertuang dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan Tahun 2019, Perseroan terus melanjutkan program pengembangan sumber daya manusia secara efektif baik bagi peningkatan hard competences maupun soft competence yang pada

akhirnya dapat berujung pada peningkatan produktivitas setiap individu karyawan. Pengembangan kompetensi menuju peningkatan produktivitas ini juga didorong secara bersamaan dengan implementasi sistem remunerasi berbasis kinerja atau Pay for Performances yang merupakan satu komponen remunerasi karyawan di samping Pay for Person dan Pay for Position.

Pada tahun 2019 jumlah tenaga kerja adalah sebesar 415 orang atau berkurang 26,8% dibanding tahun sebelumnya, yang terdiri atas karyawan tetap, karyawan yang dikontrak melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan karyawan entitas anak.

Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	2019			2018		
	Pria	Wanita	Total	Pria	Wanita	Total
Karyawan Tetap	298	99	397	365	120	485
Karyawan Tidak Tetap	6	3	9	53	20	73
Direksi, Dewan Komisaris, dan Staff Dewan Komisaris	7	2	9	6	3	9
Total	311	104	415	424	143	567

Sedangkan berdasarkan usia karyawan, Perseroan terus memperbanyak karyawan di rentang usia di bawah usia 30 tahun, yang memiliki etos kerja tinggi, inovatif dan produktif. Hal ini juga sejalan dengan program regenerasi untuk segera melakukan transfer of knowledge dari karyawan yang akan memasuki Masa Persiapan Pensiun. Komposisi karyawan berdasarkan usia adalah sebagai berikut.

Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Rentang Usia

Rentang Usia	2019			2018		
	Pria	Wanita	Total	Pria	Wanita	Total
21-25	4	8	12	23	19	42
26-30	35	23	58	55	37	92
31-35	35	30	65	37	28	65
36-40	14	3	17	15	1	16
41-45	2		2	7	2	9
46-50	36	7	43	69	13	82
>50	185	33	218	219	42	261
Total	311	104	415	425	142	567

Peningkatan kompetensi karyawan tercermin di antaranya dalam sebaran karyawan berdasarkan pendidikan, dimana persentase karyawan dengan tingkat pendidikan D3 dan S1 meningkat dari tahun sebelumnya. Jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan adalah seperti ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	2019			2018		
	Pria	Wanita	Total	Pria	Wanita	Total
S3	3	0	3	3	0	3
S2	18	4	22	20	4	24
S1	130	66	196	164	87	251
D3	21	7	29	32	13	45
SLTA	134	26	160	202	38	240
SLTP	5	0	5	5	0	5
Total	311	103	415	426	142	568

Komposisi karyawan berdasarkan kelamin tahun 2019 terdiri dari 74,94% pegawai laki-laki dan 25,06% pegawai perempuan. Komposisi ini tidak berubah dibanding tahun 2018. Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin adalah seperti ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2019	2018
Pria	311	425
Wanita	104	142
Total	415	567



Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan

Tantangan bisnis dan perkembangan teknologi menuntut penyesuaian dan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan sehingga karyawan harus selalu dikembangkan agar memiliki kompetensi unggul di bidang kepemimpinan ataupun teknis sesuai tingkat dan lingkup tanggung jawabnya. Perseroan juga memastikan bahwa seluruh karyawan pada setiap level jabatan memperoleh kesempatan yang setara dalam meningkatkan kompetensi sesuai dengan potensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Perseroan menyelenggarakan berbagai bentuk pelatihan yang dilaksanakan secara in-house maupun di lembaga pendidikan/pelatihan luar.

Training selama tahun 2019 berdasarkan Jenis Pelatihan :

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta (Orang)
1	<i>In House Training (iknow, knowledge sharing & Learning)</i>	22
2	<i>Public Training</i>	300
3	Sertifikasi	54
Total		376



Training selama tahun 2019 berdasarkan Level Jabatan :

No.	Level Jabatan	Bidang Kompetensi	Jenis Pelatihan	Peserta/Orang	
1	BOD-1	ME	Ahli Teknik Sistem Sinyal Telekomunikasi Kereta Api Madya	1	
2		QA/K3LH	Manajemen Risiko Dana Pensiun	1	
3	BOD-2	ME	Ahli Teknik Sistem Sinyal Telekomunikasi Kereta Api Madya	2	
4		ME	Ahli Teknik Tenaga Listrik Madya	1	
5		ME	Teknisi K3 Listrik	1	
6		ME	Pelaksana Bangunan Gedung / Pekerjaan Gedung	1	
7		ME	Juru Gambar / Draftman -Sipil	2	
8		ME	Juru Ukur / Teknisi Survey Pemetaan	3	
9		QA/K3LH	Ahli K3 Spesialis Bidang Listrik	1	
10		ME	Ahli Sistem Manajemen Mutu Madya	1	
11		ME	Ahli Teknik Elektronika dan Telekomunikasi Dalam Gedung Madya	6	
12		BOD-3	ME	Ahli Teknik Sistem Sinyal Telekomunikasi Kereta Api Madya	3
13			ME	Ahli Teknik Tenaga Listrik Madya	2
14	IT		Cisco Certified Network Associate Routing and Switching	1	
15	ME		Juru Gambar / Draftman -Sipil	2	
16	ME		Juru Ukur / Teknisi Survey Pemetaan	3	
17	QA/K3LH		Teknisi K3 Listrik	5	
18	ME		Ahli Teknik Elektronika dan Telekomunikasi Dalam Gedung Madya	5	
19	BOD-4	ME	Ahli Teknik Tenaga Listrik Madya	1	
20		ME	Juru Ukur / Teknisi Survey Pemetaan	3	
21		ME	Pelaksana Bangunan Gedung / Pekerjaan Gedung	1	
22		QA/K3LH	Teknisi K3 Listrik	7	
23		SDM	Certified Assessment Center Assessor	1	
Total				54	

Kebijakan Pengelolaan SDM

Profil Singkat VP SDM



Adhi Setiawan

Adhi Setiawan adalah Warga Negara Indonesia, berdomisili di Bandung. Lahir di Bandung, tanggal 9 Januari 1996, Adhi menyelesaikan studi S1 Hukum Perdata di Universitas Padjadjaran Bandung.

Selama berkarir di PT. INTI (Persero) sejak tahun 1995, pernah menempati posisi strategis, diantaranya sebagai Assistant Manager Admin Hukum, Manager Hukum, Kepala Divisi Pengadaan serta Kepala Divisi Hukum dan Kepatuhan. Saat ini menjabat sebagai VP Manajemen Sumber Daya Manusia sejak tahun 2018.

Selama di PT INTI, Adhi mengikuti program pelatihan baik internal maupun eksternal, diantaranya, Training Foreign Arbitrase for BUMN Legal Officer, A 5 Year Of Contract Law Development, Seminar Quality of Work, dan lain-lain.

Produktivitas Karyawan

Uraian lengkap mengenai profil SDM Perseroan yang dikategorikan berdasarkan status kepegawaian, kelompok usia, level pendidikan, dan jenis kelamin telah diulas pada Bab Profil Perusahaan, halaman xx.

Perseroan senantiasa menyesuaikan program pemenuhan kebutuhan SDM terhadap perkembangan dan kebutuhan organisasi agar dapat dihasilkan level produktivitas karyawan yang optimal kepada Perseroan. Untuk mendapatkan informasi mengenai hal tersebut, Perusahaan melakukan perhitungan produktivitas karyawan secara berkala dengan menggunakan indikator Revenue, EBITDA dan Net Income yang salah satunya diukur melalui perhitungan rasio Revenue/Employee.

Produktivitas Pegawai (dalam Juta Rp)	2019	2018	YoY
Pria	1.292	955	-26,07%
Wanita	10	(205)	-2213,32%
Total	(185)	(1.050)	-468,71%

Walaupun jumlah pegawai terus menurun setiap tahunnya, seiring dengan waktu pensiun, namun seiring dengan upaya Perseroan melakukan penyehatan, yang tercermin pada penurunan kinerja keuangan Perseroan, maka pada tahun 2019 terjadi penurunan produktivitas, dan merupakan implikasi yang disadari oleh Perseroan.

Remunerasi

Struktur remunerasi disusun berdasarkan konsep 3P, yaitu Pay for Person, Pay for Position, dan Pay for Performance. Pay for Person artinya remunerasi harus seimbang dengan kompetensi karyawan.

Pay for Position berarti remunerasi harus seimbang dengan tanggung jawab yang diamanatkan oleh jabatan, untuk menghargai tingkat kebijakan, kepakaran dan akuntabilitas yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan. Pay for Position diberikan dalam bentuk Tunjangan Jabatan Struktural, Keahlian atau Proyek yang bersifat tetap dan melekat pada Jabatan/Posisi tersebut.

Pay for Performance menunjukkan bahwa remunerasi harus seimbang dengan pencapaian kinerja karyawan dalam memenuhi target yang ditetapkan dalam suatu periode tertentu. Pay for Performance bersifat variable sesuai dengan nilai prestasi kinerja karyawan.

Remunerasi berdasarkan konsep 3P ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja dan kompetensi sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Manfaat lain yang diberikan Perseroan adalah jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku berupa BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dengan tambahan fasilitas Coordination of Benefit melalui PT Widya Bhakti Inti, dengan tetap disesuaikan pada kemampuan keuangan Perseroan.

Jaminan Hari Tua yang diberikan PT INTI bagi karyawannya adalah berupa Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) bagi karyawan tetap yang mulai bergabung dengan Perseroan sebelum tahun 2009. Manfaat Pasti dikelola oleh Dana Pensiun INTI yang didirikan oleh Perseroan, dan besarnya manfaat ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun (PDP), dihitung berdasarkan Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP) terakhir dan masa kerja karyawan. Bagi seluruh karyawan tetap, Perseroan juga menyediakan Program Pensiun luran Pasti (PPIP) bekerja sama dengan lembaga keuangan pengelola dana pensiun.

Di samping remunerasi berupa gaji dan tunjangan, Perseroan memberikan penghargaan berdasarkan masa kerja dalam bentuk Penghargaan Masa Kerja 5 tahun, 10 tahun, dan seterusnya kelipatan 5 tahun. Selain itu Perseroan memberikan penghargaan secara tematik dan serta pada event-event tertentu.

Penghargaan lainnya yang diberikan untuk mendorong semangat inovasi dengan memberikan Penghargaan Inovasi Produk dan Proses, serta menetapkan ketentuan terkait dengan Hak atas Kekayaan Intelektual (HAKI) dengan memberikan Insentif terhadap penemuan atau hasil pengembangan yang dilakukan oleh karyawan.

Hubungan Kerja

Perseroan menempatkan pegawai sebagai mitra strategis bagi keberlanjutan usaha. Perseroan menjamin kebebasan karyawan untuk berserikat, yang merefleksikan kepatuhan Perseroan atas Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan ILO Convention 87 yang menjamin kebebasan semua pekerja untuk masuk dalam organisasi pekerja yang dikelola secara profesional sebagai sarana penghubung antar pekerja dan Perseroan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan saling menguntungkan semua pihak.

Untuk menjembatani kepentingan Perseroan dan kepentingan Karyawan, terutama yang terkait kebijakan Sumber Daya Manusia, Perseroan dan Serikat Pekerja menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) setiap dua tahun, dan didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Perseroan menerapkan prinsip non diskriminasi yang ketat dan konsisten dalam pengelolaan SDM. Perseroan memiliki kebijakan rekrutasi, penilaian kinerja, remunerasi dan pengembangan karier yang profesional tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender dan kondisi fisik.

Indikator baiknya hubungan kerja diantaranya adalah dengan tidak adanya pemogokan kerja karyawan dan insiden yang disebabkan oleh diskriminasi selama periode pelaporan.

Penilaian Karyawan

Penilaian karyawan dilakukan dengan menilai dua unsur yaitu prestasi kerja karyawan dan kompetensi karyawan.

Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan dengan cara membandingkan realisasi program kerja berdasarkan Sasaran Kerja Individu (SKI) dengan target yang ditetapkan. SKI merupakan turunan dari Sasaran Kerja Unit (SKU) masing-masing Unit Kerja, yang disusun pada awal tahun untuk mendukung pencapaian RKAP dan diajukan oleh Kepala Divisi/SBU untuk disahkan Direksi dalam Rapat Dinas. Dengan demikian SKI harus disusun mendukung SKU dan dilakukan secara hierarkis. Setiap karyawan memiliki kewajiban untuk menyusun SKI, disahkan oleh Pejabat Pemberi Tugas (atasan langsung) dan diserahkan kepada unit yang menangani pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Penilaian prestasi kerja dilakukan berdasarkan pencapaian realisasi SKI setiap triwulan, oleh Pejabat Pemberi Tugas dan disahkan oleh atasan langsung dari Pejabat Pemberi Tugas. Nilai rata-rata SKI karyawan pada satu unit kerja maksimal sama dengan nilai SKI Pejabat Pemberi Tugas di unit kerja tersebut.

Dalam rangka penerapan manajemen kinerja yang lebih efektif, dan terjadinya keselarasan sasaran kinerja di seluruh unit kerja, Perseroan membentuk Komite Kinerja yang terdiri dari perwakilan seluruh unit kerja.

Penilaian kompetensi karyawan dilakukan dengan membandingkan level kompetensi karyawan tersebut dengan level kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatannya.