

# Pengelolaan Sumber Daya Manusia

## Human Capital Management

Sumber Daya Manusia (SDM) atau Human Capital merupakan salah satu faktor untuk mendukung keberlanjutan perusahaan. Pada tahun 2021, strategi dan pengembangan human capital PT INTI (Persero) diselaraskan dengan kebutuhan bisnis Perseroan yaitu melatih dan mengembangkan karyawan sejalan dengan kebutuhan dan membenahi sistem manajemen human capital untuk menunjang terciptanya iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas.

Pada 28 April 2021, dilakukan Ikrar Core Values AKHLAK sesi Anak Perusahaan, yang dilakukan oleh jajaran Direksi dan karyawan Anak Perusahaan. Hal ini dilakukan agar seluruh Insan INTI dapat mengimplementasikan Core Values AKHLAK secara menyeluruh.

Selanjutnya, pada 29 Juli 2021, PT INTI (Persero) menyelenggarakan Refleksi Satu Tahun Perjalanan AKHLAK BUMN yang dilakukan secara virtual. Acara ini diselenggarakan untuk merefleksikan implementasi AKHLAK selama 1 tahun, baik di PT INTI (Persero) maupun di Anak Perusahaan.

*Human capital is one of the factors to support company's continuity. In 2021, PT INTI (Persero) strategy and human capital development aligned with the company's business needs which is training and developing employees in line with needs and improvement human capital management systems that support conducive working vibes to improving productivity.*

*Subsidiaries's core Values AKHLAK Pledge was held in April 28, 2021, by Board of Directors and subsidiaries employees. This purpose is for entire INTI employees could implementing overall Core Values AKHLAK.*

*Furthermore, in July 29, 2021, PT INTI (Persero) held Reflection of One Year Journey AKHLAK BUMN Reflection, virtually. This event aims to reflect AKHLAK implementation in one year, either in PT INTI (Persero) or subsidiaries.*

## Kesetaraan Gender Dan Kesempatan Bekerja

*Gender Equality And Employment Opportunity*

### Prinsip Kesetaraan

PT INTI (Persero) percaya bahwa keragaman Insan PT INTI (Persero) merupakan faktor penting bagi keberhasilan Perseroan. Oleh karena itu, Perseroan berusaha untuk memperoleh, membina, dan mempertahankan orang-orang yang memiliki kompetensi. Promosi jabatan di Perseroan pun didasarkan pada kemampuan dan kinerja.

Perseroan berkomitmen sepenuhnya untuk memberikan kesempatan kerja yang sama serta mematuhi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan praktik ketenagakerjaan yang adil dan tanpa diskriminasi.

### Kesetaraan Gender

Kebijakan non-diskriminasi menjadi Insan PT INTI (Persero) yang memiliki kesempatan sama dan setara dalam berkarir. Pada tahun 2021, 72% Insan PT INTI (Persero) terdiri atas karyawan pria, yang menunjukkan peningkatan porsi jumlah karyawan wanita dari tahun sebelumnya.

### Equality Principle

*PT INTI believes that human diversity PT INTI (Persero) is important factors for Company's success. Therefore, Company try to obtain, guiding, and maintain people that have competencies. Promotion in Company is based on ability and performance.*

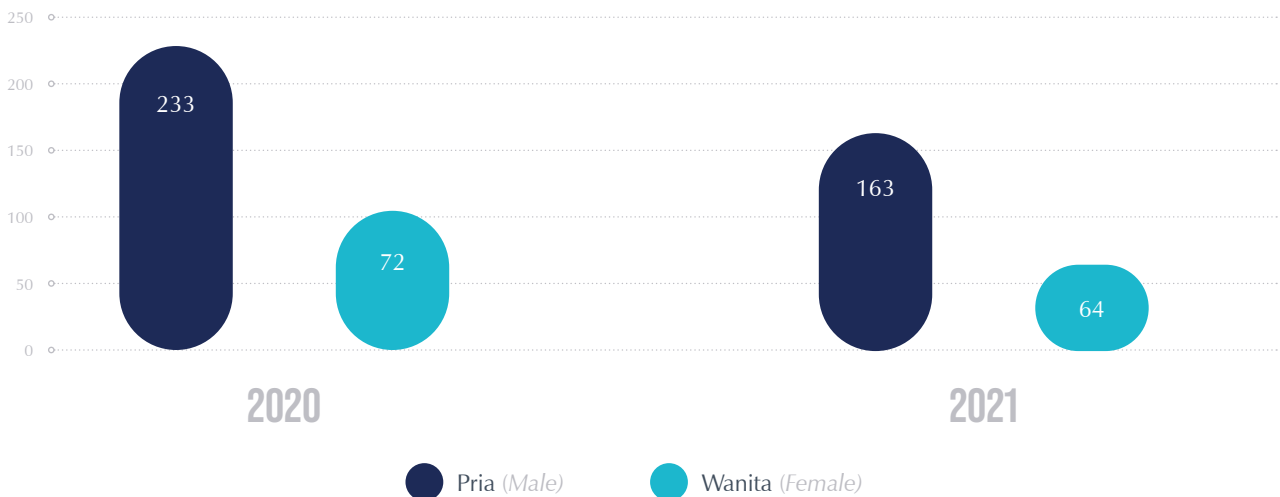
*Company fully committed to providing equal employment opportunity and complying with laws and regulations related to fair employment practice and non-discrimination.*

### Gender Equality

*Non-discrimination policy to become PT INTI (Persero) employees that have same opportunities and equal in carrier. In 2021, 72% PT INTI (Persero) employees consists of male employees, that shows an increase in the share of the number of employees from the previous year.*

### Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

*Number of Employees by Gender*



### Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Rentang Usia

Table of Employee Composition by Age Range

Rentang Usia Age Range	2021			2020		
	Pria Male	Wanita Female	Total	Pria Male	Wanita Female	Total
21-25	6	8	14	1	1	2
26-30	18	15	33	18	16	34
31-35	33	25	58	35	27	62
36-40	16	6	22	16	4	20
41-45	4	0	4	2	0	2
46-50	3	1	4	15	3	18
>50	83	9	92	146	21	167
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>64</b>	<b>227</b>	<b>233</b>	<b>72</b>	<b>305</b>

### Kesempatan Kerja dan Tingkat Perputaran Pegawai

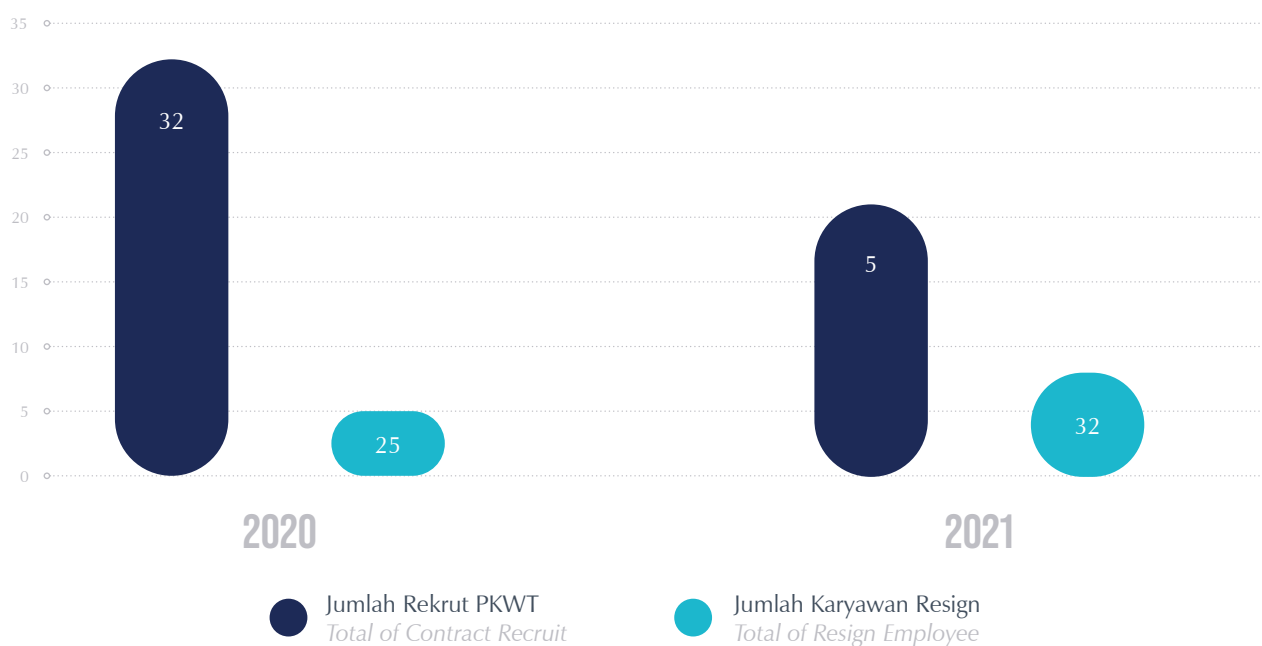
Job Opportunities and Employee Turnover

Rekrutmen dilakukan secara terbuka sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang diperlukan. Pada tahun 2021, Perseroan menerapkan strategi *negative growth* sehingga perputaran karyawan sangat mempertimbangkan faktor produktivitas dan posisi kunci yang dibutuhkan oleh Perseroan.

*Recruitment is carried out openly according to the needs and qualifications required. In 2021, the Company implemented a negative growth strategy so that employee turnover takes into account productivity factors and key positions needed by the Company.*

#### Rekrutmen dan Turn Over Karyawan

Recruitment and Employee Turn Over



Pada tahun 2021, terdapat peningkatan turn over karyawan. Selain itu, pada tahun 2021 terdapat 52 orang karyawan yang mengikuti program Pensiun Dini, sehingga total jumlah karyawan yang mengikuti program pensiun dini sebesar 61 orang. Meskipun terdapat peningkatan karyawan yang terminasi, Perusahaan berhasil merekrut 21 karyawan berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menjadi suksesi di masa yang akan datang.

Hal tersebut menunjukkan bahwa Perseroan telah berusaha untuk menambah kapasitas karyawan melalui metode negative growth, yang sangat mempertimbangkan aspek produktivitas karyawan.

Selama tahun 2021, Perusahaan telah berhasil menyelenggarakan 22 episode Webinar INTI yang diisi oleh narasumber internal dan eksternal.

Karyawan PT INTI (Persero) juga memperoleh Pengakuan dan Penghargaan, melalui berbagai pengakuan yang didapat secara individu, maupun penghargaan yang didapatkan oleh Perseroan atas kinerja Karyawan.

Selain itu, Karyawan PT INTI (Persero) mendapatkan kesempatan belajar di PT INTI (Persero), melalui pelatihan, sertifikasi, maupun pendidikan lanjutan, baik di dalam maupun di luar negeri. Lalu, Karyawan PT INTI (Persero) juga memiliki kesempatan pengembangan karir melalui jalur fast track, di mana seluruh karyawan, baik pria maupun wanita memiliki kesempatan yang luas dan sama untuk terlibat dalam jalur pengembangan karir tersebut.

*In 2021, there was an increase in employee turnover. Besides that, in 2021 there were 52 employees take early retirement, so that the total amount of employees that had been take early retirement program was 61 employees. Although, there was an increase in termination of employees, the company has succeeded in recruiting 21 employees with the status of a Specific Time Work Agreement to become succession in the future.*

*This shows that the company has been trying to increase employee capacity through negative growth method, which really considers aspects of employee productivity.*

*During 2021, the company has successfully held 22 episodes of INTI Webinar which was filled by internal and external speakers.*

*Employees of PT INTI (Persero) can obtain Recognition and Awards, through various recognitions obtained individually, as well as awards obtained by the Company for employee performance.*

*In addition, employees of PT INTI (Persero) have the opportunity to study at PT INTI (Persero), through training, certification, and further education, both at home and abroad. Then, PT INTI (Persero) employees also have career development opportunities through the fast track, where all employees, both male and female, have broad and equal opportunities to be involved in the career development path.*



## Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan, Serta Layanan Medis

*Occupational Safety, Health and Environment, and Medical Services*

Selaras dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kepatuhan terhadap peraturan pemerintah, terkait dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), maka PT INTI (Persero) berkomitmen untuk menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) dalam setiap proses bisnis Perseroan.

Sejak tahun 2010, PT INTI sudah menjalankan SMK3 dengan tujuan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, dan produktif. Bagi PT INTI (Persero), partisipasi semua pihak dalam mengoptimalkan pelaksanaan budaya K3 merupakan kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, dan produktif serta berusaha menekan terjadinya kecelakaan kerja (*Zero Accident*) dan penyakit akibat kerja (PAK).

Implementasi SMK3 di PT INTI (Persero) mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 dan ISO 45001:2018. Terkait pelaksanaannya, PT INTI (Persero) telah menjalani serangkaian audit oleh auditor eksternal yaitu PT Sucofindo (Persero) yang memberikan hasil penilaian bahwa SMK3 PT INTI (Persero) Berpredikat Kategori Bendera Emas.

Selanjutnya, sebagai wujud komitmen dan konsistensi PT INTI (Persero) dalam menerapkan SMK3 itu, PT INTI (Persero) pun telah meraih Penghargaan Kecelakaan Nihil (*Zero Accident*) dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia sejak tahun 2010 hingga tahun 2021.

Beberapa program kerja yang telah dijalankan antara lain:

1. Pembekalan K3 pada karyawan baru untuk menyiapkan mental dan kompetensi dasar kesehatan dan keselamatan kerja di Perseroan.
2. Pelatihan bagi karyawan dan karyawan anggota Tim Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) serta Tim Tanggap Darurat Bencana (TDB) mengenai K3 dan Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K) secara periodik.
3. Simulasi Tanggap Darurat Bencana setiap tahun untuk membekali seluruh penghuni gedung agar siap dan tanggap terhadap bencana yang sewaktu-waktu dapat terjadi.
4. Inspeksi K3 secara periodik untuk memastikan kondisi aman dalam bekerja
5. Pertemuan rutin Tim P2K3 untuk membahas dan mengevaluasi program kerja SMK3 yang telah direncanakan.

*In line with the prevailing laws and regulations and compliance with government regulations, related to Occupational Health and Safety (OHS), PT INTI (Persero) is committed to implementing the Occupational Health and Safety (OHS) Management System in every business process of the Company.*

*Since 2010, PT INTI has implemented an OHS Management System with the aim of creating a safe, comfortable, healthy and productive work environment. For PT INTI (Persero), the participation of all parties in optimizing the implementation of the OHS culture is the key to creating a safe, comfortable, healthy and productive work environment as well as trying to reduce the occurrence of work accidents (*Zero Accident*) and occupational diseases.*

*The implementation of OHS Management System at PT INTI (Persero) refers to Government Regulation Number 50 of 2012 and ISO 45001:2018. Regarding its implementation, PT INTI (Persero) has undergone a series of audits by an external auditor, namely PT Sucofindo (Persero) which resulted in an assessment that PT INTI (Persero)'s OHS Management System has the Gold Flag Category.*

*Furthermore, as a form of commitment and consistency of PT INTI (Persero) in implementing the OHS Management System, PT INTI (Persero) has also won the *Zero Accident* Award from the Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia from 2010 to 2021.*

*Several of the work programs that have been carried out include:*

1. *Provision of OHS for new employees to prepare mental and basic competencies for occupational health and safety in the Company.*
2. *Periodic training for employees and members of the Occupational Safety and Health Committee and Disaster Emergency Response Team regarding OHS and First Aid in Accidents.*
3. *Disaster Emergency Response Simulation every year to equip all building occupants to be ready and responsive to disasters that can occur at any time.*
4. *Periodic OHS inspections to ensure safe working conditions*
5. *Regular meeting of the the Occupational Safety and Health Committee Team to discuss and evaluate the planned work program of OHS Management System.*

## Terkait Pandemi Covid-19

PT INTI (Persero) telah menyusun strategi dan langkah-langkah pengelolaan Perseroan yang adaptif terhadap pandemi Covid-19 yang terjadi sejak awal tahun 2020. Langkah-langkah antisipasi terhadap penyebaran virus Covid-19 yang dilakukan di segala lini operasi bisnis Perseroan antara lain:

1. Membentuk Satuan Tugas Covid-19 tingkat perusahaan.
2. Menerbitkan kebijakan bekerja yang adaptif terhadap pandemi Covid-19, yakni adaptasi kebiasaan baru pada kegiatan operasional perusahaan.
3. Membuat program kerja penanggulangan penyebaran dan penularan Covid-19, antara lain edukasi karyawan, sosialisasi pencegahan, penanganan korban terkonfirmasi positif Covid-19, serta monitoring dan evaluasi program kerja tersebut secara periodik.
4. Patuh terhadap peraturan Satuan Tugas Covid-19 Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Kementerian Kesehatan.
5. Program vaksinasi karyawan secara menyeluruh sebagai upaya untuk mencegah penyebaran dan penularan Covid-19.
6. Monitoring dan evaluasi, serta pelaporan kepada tim Satuan Tugas Covid-19 Kota Bandung terkait kejadian terkonfirmasi positif Covid-19, untuk segera mendapatkan penanganan dari pihak yang berwenang, dan khususnya Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Upaya-upaya adaptasi kebiasaan baru yang ditempuh bertujuan untuk tetap mempertahankan produktivitas Perseroan yang maksimal dalam rangka mencapai target Perseroan yang telah direncanakan.

Dari strategi dan program kerja Perseroan yang adaptif terhadap Covid-19 itu membantu Perseroan untuk mampu menjaga dan mempertahankan produktivitas karyawan, namun tetap menekan penyebaran dan penularan Covid-19 di lingkungan Perseroan. Artinya, produktivitas karyawan tetap terjaga, dan risiko terpapar Covid-19 bagi karyawan dapat dikendalikan.

## Keikutsertaan dalam Program Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan

PT INTI (Persero) telah mengikuti program asuransi Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan sejak 1 Januari 2014 sesuai dengan amanah Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

## GenRegarding the Covid-19 Pandemic

PT INTI (Persero) has developed strategies and steps for managing the Company that are adaptive to the Covid-19 pandemic that has occurred since the beginning of 2020. Anticipatory measures against the spread of the Covid-19 virus carried out in all lines of the Company's business operations include:

1. Establish a company-level Covid-19 Task Force.
2. Issuing work policies that are adaptive to the Covid-19 pandemic, namely the adaptation of new habits to the company's operational activities.
3. Create a work program to control the spread and transmission of Covid-19, including employee education, socialization of prevention, handling of victims confirmed positive for Covid-19, as well as monitoring and evaluating the work program periodically.
4. Comply with the regulations of the Covid-19 Task Force of the Ministry of State-Owned Enterprises (SOEs) and the Ministry of Health.
5. A comprehensive employee vaccination program as an effort to prevent the spread and transmission of Covid-19.
6. Monitoring and evaluation, as well as reporting to the Bandung City Covid-19 Task Force team regarding positive confirmed cases of Covid-19, to immediately get treatment from the authorities, and in particular the Bandung City Health Office.

Efforts to adapt new habits are aimed at maintaining the maximum productivity of the Company in order to achieve the Company's planned targets.

The Company's strategies and work programs that are adaptive to Covid-19 help the Company to be able to maintain and maintain employee productivity, but still suppress the spread and transmission of Covid-19 in the Company's environment. This means that employee productivity is maintained, and the risk of exposure to Covid-19 for employees can be controlled.

## Participation in the Social Security Administration Health Program

PT INTI (Persero) has participated in the insurance of the Social Security Administration Health Program since January 1, 2014 in accordance with the mandate of the 1945 Constitution, Law Number 40 of 2004 concerning the National Social Security System, and Law Number 24 of 2011 concerning the Social Security Administering Body.



## Profil Perusahaan

### Company Profile

PT INTI (Persero) telah mengikutsertakan Direksi dan Karyawan Perseroan, termasuk keluarganya pada Program BPJS Kesehatan.

Peserta BPJS Kesehatan PT INTI (Persero) Tahun 2021

PT INTI (Persero) has included the Board of Directors and Employees of the Company, including their families in the Social Security Administration Health Program.

PT INTI (Persero)'s the Social Security Administration Health Program Participant in 2021

Peserta Participant	Jumlah Amount	Total Iuran Tahun 2021 Total Dues for 2021 (Rp)
Direksi The Board of Directors	3	21.600.000
Keluarga Direksi Family of the Board of Directors	5	
Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Permanent Employees and Contract Employees	239	1.463.650.729
Keluarga Karyawan Employee Family	320	

## Pengembangan Kompetensi

### Competency Development

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 arah bisnis Perseroan.

Perseroan juga memastikan bahwa kompetensi kunci perlu dipelajari dan dimiliki oleh karyawan agar hasil pembelajaran dapat membawa kontribusi bagi Perseroan.

Pada tahun 2021, Perseroan mengalokasikan biaya seminar dan pelatihan sebesar Rp450.380.000, dan dikarenakan terdapat pandemi Covid-19 maka Perseroan mengadakan pengembangan kompetensi karyawan melalui media daring maupun in house dalam jumlah terbatas dengan protokol kesehatan yang ketat.

Selain itu, pada tahun 2021 juga terdapat peningkatan pada partisipasi karyawan, hal ini dikarenakan Perusahaan sangat berfokus pada berbagi pengetahuan melalui webinar.

Berikut merupakan pengembangan karyawan selama tahun 2021 berdasarkan Jenis Pengembangan.

Business challenges and technological developments require continuous adjustment and improvement of competence so that employees must always be developed so that they have superior competencies in leadership or technical fields according to the Company's business direction.

The Company also ensures that key competencies need to be learned and possessed by employees so that learning outcomes can contribute to the Company.

In 2021, the Company budgeted the cost of seminars and training of Rp450,380,000, and due to the Covid-19 pandemic, the Company conducted employee competency development through online and in-house media in limited quantities with strict health protocols.

In 2021, there was an increase in employee participation, this is because the company this is because the Company is very focused on sharing knowledge through webinars.

The following is employee development during 2021 by Type of Development.

No.	Jenis Pengembangan SDM <i>Types of HR Development</i>	2020	2021
1	Knowledge Sharing	61	1.336
2	Pelatihan <i>Training (Inhouse &amp; Public)</i>	25	101
3	Seminar	106	13
4	Sertifikasi <i>Certification</i>	13	7
5	Workshop	36	57
<b>Jumlah</b> <i>Total</i>		<b>241</b>	<b>1.514</b>

Selanjutnya, pada tahun 2021, Perseroan berfokus pada peningkatan kompetensi bidang-bidang kunci yang dapat mendukung peningkatan performansi Perseroan, salah satunya bidang *marketing management, engineering, business, kepemimpinan, dan quality management.*

*Furthermore, in 2021, the Company will focus on improving the competence of key areas that can support improving the Company's performance, one of which is in the areas of marketing management, engineering, business, leadership, and quality management.*

No.	Nama Pengembangan <i>Development Name</i>	Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia <i>Types of Human Resource Development</i>	Jenis Kompetensi <i>Type Competence</i>	Jumlah <i>Total</i>
1	BUMN Digital Behavior & Mindset	Workshop	Innovation & Process Improvement	4
2	FEB Business Analytics	Workshop	Business Awareness	3
3	FEB Digital Disruption	Workshop	Business Awareness	3
4	Peran SPI dalam Mendukung Perusahaan	Knowledge Sharing	Internal Audit	49
5	Penyusunan Strategy untuk Corporation	Workshop	Strategic Orientation	1
6	Certified Professional in Log Man	Sertifikasi <i>Certification</i>	Logistic	1
7	Pengenalan IoT	Knowledge Sharing	Information System	59
8	Business Model Canvas	Knowledge Sharing	Business Awareness	69
9	Marketing Fundamental	Workshop	Marketing Management	25
10	Intrapreneur Fundamental	Workshop	Innovation & Process Improvement	5
11	Business Analytics Insights	Knowledge Sharing	Business Awareness	58
12	BUMN Digital Academy Insights	Knowledge Sharing	Innovation & Process Improvement	56
13	Hubungan Industrial	Pelatihan <i>Training</i>	Manajemen Sumber Daya Manusia	1
14	Skema Pengelolaan HC	Pelatihan <i>Training</i>	Manajemen Sumber Daya Manusia	2
15	Metode Penyusunan Maps	Knowledge Sharing	Marketing & Sales	51



## Profil Perusahaan

Company Profile

16	Data Science	Seminar	Information System	1
17	Maksimal Peran Media dalam Crisis Communication	Seminar	Corporate Communication	4
18	Digital Disruption Insights	Knowledge Sharing	Business Awareness	61
19	Calibration & Maintenance for The Ats	Workshop	Maintenance	5
20	PCBA Testing & Fault Diagnostics (Ats)	Workshop	Maintenance	5
21	Qualified Risk Management Officer	Sertifikasi Certification	Risk Management	2
22	Membedah Peluang Pemasaran Produk INTI	Knowledge Sharing	Marketing Management	75
23	Pengenalan Produk INTI	Knowledge Sharing	Product Knowledge	55
24	Vaksinasi dan Pandemi Covid-19	Knowledge Sharing	Corporate Communication	48
25	PR Trends & Outlook 2021	Seminar	Corporate Communication	1
26	Jurus Anti Halu, Generasi Digital	Seminar	Corporate Communication	1
27	Mewujudkan Protokol Zaman Now	Seminar	Corporate Communication	1
28	Keterbukaan Info Daan Barang & Jasa	Seminar	Corporate Communication	1
29	Uji Konsekuensi Informasi Dikecualikan	Seminar	Corporate Communication	1
30	Perlukah Sertifikasi Profesi PPID?	Seminar	Corporate Communication	1
31	Menyiapkan Badan Publik Monev KIP	Seminar	Corporate Communication	1
32	Transfer Teknologi Oerlikon Skyshiled	Knowledge Sharing	Maintenance	73
33	Maintenance & Repair Cap Oerlikon	Workshop	Maintenance	5
34	FGD KS Logistik, Transport, & Gudang	Seminar	Logistic	1
35	K3 Penunjang Produktivitas Karyawan	Knowledge Sharing	K3	66
36	Ahli Teknik Jembatan Madya	Sertifikasi Certification	Konstruksi & Sipil	1
37	Finance for Non Finance Manager	Knowledge Sharing	Finance	81
38	Peluang Implementasi IoT di Indonesia	Knowledge Sharing	Information System	81
39	5G Use Case Solution	Knowledge Sharing	Telecommunication	62
40	Indonesia Capital Market Introduction	Knowledge Sharing	Finance	68
41	Pelatihan Antikorupsi	Workshop	GCG Knowledge	1
42	Ahli Sistem Manajemen Mutu Madya	Sertifikasi Certification	Manajemen Mutu	1
43	Ahli Teknik Jalan Rel Madya	Sertifikasi Certification	Konstruksi dan Sipil	1
44	Cyber Security Awareness	Knowledge Sharing	Information System	72
45	Orientasi Karyawan	Pelatihan Training	Leadership of Change	16

46	<i>Logistics Management Insights</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Logistic</i>	87
47	Ahli K3 Spesialis Bidang Listrik	Sertifikasi <i>Certification</i>	K3	1
48	<i>Public Relation Insights</i>	Pelatihan <i>Training</i>	<i>Corporate Communication</i>	82
49	Sertifikasi TKDN Sebagai Bagian dari Strategi Perusahaan	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Product Knowledge</i>	55
50	Risk Management in Sharia Banking & Produk BSI	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Risk Management</i>	51
51	Sosialisasi Aplikasi WBS KPK	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>GCG Knowledge</i>	59
<b>Total</b>				<b>1.514</b>

## Manajemen Pengetahuan

### *Knowledge Management*

Pada tahun 2021, PT INTI (Persero) telah berhasil menyelenggarakan 22 episode Webinar INTI yang diisi oleh pemateri internal dan eksternal. Hal ini sangat mendukung proses pengembangan kompetensi karyawan yang ditunjukkan dengan peningkatan jumlah karyawan yang terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM).

*In 2021, PT INTI (Persero) has successfully held 22 episodes of INTI Webinars filled by internal and external speakers. This strongly supports the employee competency development process as indicated by an increase in the number of employees involved in human resources development.*

## Sistem Manajemen Unjuk Kerja

### *Performance Management System*

PT INTI (Persero) sangat mengapresiasi karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka PT INTI (Persero) menerapkan kebijakan *pay for performance*, selain *pay for position* dan *pay for person*. Selain itu, PT INTI (Persero) juga memberikan apresiasi pada karyawan melalui penghargaan *best of the year* yang diberikan pada Hari Ulang Tahun PT INTI (Persero) pada 30 Desember 2021.

*PT INTI (Persero) really appreciates employees who have high performance, so PT INTI (Persero) implements a pay for performance policy, in addition to pay for position and pay for person. In addition, PT INTI (Persero) also gave appreciation to employees through the best of the year award given on PT INTI (Persero)'s Birthday on December 30, 2021.*

## Kompetensi Pegawai

### *Employee Competence*

PT INTI (Persero) menjadikan kompetensi sebagai salah satu pertimbangan dalam melaksanakan program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Selain itu, Perseroan juga memastikan strategi bisnis Perseroan dapat dilaksanakan sesuai dengan target, melalui tersedianya talenta-talenta yang menjadi suksesi posisi kunci Perseroan.

*PT INTI (Persero) makes competence one of the considerations in implementing Human Resources (HR) development programs. In addition, the Company also ensures that the Company's business strategy can be implemented in accordance with the target, through the availability of talents who become the successor of key positions of the Company.*

Untuk memastikan hal tersebut, Perseroan melakukan metode pengukuran kompetensi melalui metode *assessment center*, khususnya untuk posisi Direksi Anak Perusahaan, *Vice President*, dan *Manager*.

*To ensure this, the Company conducts a competency measurement method through the assessment center method, especially for the positions of the Board of Directors of Subsidiaries, Vice Presidents, and Managers.*

## Remunerasi

### Remuneration

Perseroan memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh karyawan. Remunerasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pada 3P yaitu Person sesuai dengan kompetensi masing-masing karyawan dalam klasifikasi masing-masing Band, Position sesuai dengan jabatan yang disandangnya, dan Performance yaitu kontribusi atau kinerja yang dicapai dalam tahun berjalan.

Dalam menetapkan kebijakan remunerasi, PT INTI (Persero) menggunakan pertimbangan internal dan eksternal perusahaan seperti kondisi Perseroan, rencana jangka panjang perusahaan, dan lingkungan bisnis. Remunerasi yang diberikan berupa kompensasi bulanan, kompensasi tahunan, dan fasilitas bagi karyawan sesuai band dan jabatan masing-masing.

*The Company provides compensation for the work done by all employees. The remuneration given to employees is based on the 3Ps, namely Person in accordance with the competence of each employee in their Band, Position according to the position they hold, and Performance, namely the contribution or performance achieved in the current year.*

*In setting of the remuneration policy, PT INTI (Persero) uses the company's internal and external considerations such as the Company's condition, the company's long-term plans, and the business environment. The remuneration provided is in the form of monthly compensation, annual compensation, and facilities for employees according to their respective bands and positions.*

## Hubungan Industrial

### Industrial Relations

Perseroan berkomitmen untuk memelihara Hubungan Industrial sebagai sebuah sistem hubungan kerja yang baik, dengan tujuan untuk memastikan terwujudnya dan terpenuhinya perlindungan terhadap kepentingan, hak, serta kewajiban semua pihak sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Perseroan senantiasa menempatkan Serikat Pekerja sebagai mitra dalam membangun dan memelihara hubungan industrial yang harmonis di lingkungan kerja melalui komunikasi secara berkala dan berkesinambungan.

Dalam rangka menjalin hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan maupun antar sesama karyawan, Perseroan bersama dengan Serikat Pekerja INTI (SEJATI) telah menyepakati Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang ditinjau setiap 2 (dua) tahun.

Perusahaan bersama Serikat Pekerja secara berkala melakukan pertemuan baik formal maupun informal dalam upaya membangun dan menjaga komunikasi yang lebih baik. Sepanjang tahun 2021, Perseroan dan Serikat Pekerja telah melakukan beberapa kali pertemuan formal. Melalui serangkaian pertemuan tersebut, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis sehingga dapat terbangun lingkungan kerja yang sehat dan konstruktif.

*The Company is committed to maintaining Industrial Relations as a good working relationship system, with the aim of ensuring the realization and fulfillment of the protection of the interests, rights, and obligations of all parties in accordance with the applicable laws and regulations.*

*The Company always places the Labor Union as a partner in building and maintaining harmonious industrial relations in the work environment through regular and continuous communication.*

*In order to establish a harmonious relationship between management and employees as well as among employees, the Company together with the INTI Workers Union or Serikat Pekerja INTI (SEJATI) have agreed on a Collective Labor Agreement in accordance with the mandate of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which is reviewed every 2 (two) years.*

*The Company and the Labor Union regularly hold formal and informal meetings in an effort to build and maintain better communication. Throughout 2021, the Company and the Labor Union have held several formal meetings. Through this series of meetings, it is hoped that harmonious industrial relations will be created so that a healthy and constructive work environment can be developed.*

## Sinergi Manajemen dan Serikat Pekerja

*Synergy of Management and Labor Union*

PT INTI (Persero) menempatkan karyawan sebagai mitra strategis bagi keberlanjutan usaha. PT INTI (Persero) menjamin kebebasan karyawan untuk berserikat, yang merefleksikan kepatuhan Perseroan atas Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh serta *International Labour Organization Convention 87* yang menjamin kebebasan semua pekerja untuk masuk dalam organisasi pekerja yang dikelola secara profesional sebagai sarana penghubung antar Pekerja dan Perusahaan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan saling menguntungkan semua pihak.

PT INTI (Persero) memiliki 1 (satu) Serikat Pekerja yang bernama Serikat Pekerja INTI (SEJATI). Untuk menjembatani kepentingan Perseroan dan kepentingan Karyawan, terutama terkait Sumber Daya Manusia (SDM), Perseroan dan SEJATI menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) setiap dua tahun dan didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. PKB berisi tentang hal-hal yang terkait dengan kesejahteraan karyawan yang mengikat pada kedua belah pihak.

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

Selain itu, pada 30 Desember 2021 telah ditandatangani PKB INTI-SEJATI 2021-2023, yang menunjukkan adanya sinergi yang semakin baik antara manajemen dan Serikat Pekerja.

*PT INTI (Persero) places employees as strategic partners for business sustainability. PT INTI (Persero) guarantees the freedom of employees to associate, which reflects the Company's compliance with Law Number 21 of 2000 concerning Trade Unions or Labor Unions and the International Labor Organization Convention 87 which guarantees the freedom of all workers to join professionally managed worker organizations as a means of liaison between Employees and the Company to create harmonious industrial relations and mutually beneficial to all parties.*

*PT INTI (Persero) has 1 (one) Labor Union named the INTI Workers Union or Serikat Pekerja INTI (SEJATI). To bridge the interests of the Company and the interests of the Employees, especially regarding Human Resources, the Company and SEJATI draw up the Collective Labor Agreement every two years and register it with the Manpower and Transmigration Office. Collective Labor Agreement contains matters related to employee welfare that are binding on both parties.*

*The Company applies strict and consistent principles of non-discrimination in Human Resource management. The company has a policy of recruitment, performance appraisal, remuneration, and professional career development regardless of ethnicity, religion, race, class, gender, and physical condition.*

*In addition, in Desember 30, 2021, has been signed Collective Labour Agreement between INTI and SEJATI for 2021-2023, which is shown that there is a better synergy between management and labor unions.*

## Keterikatan dan Kepuasan Pegawai

*Employee Engagement and Satisfaction*

Pada tahun 2021, indeks kepuasan dan keterikatan karyawan menunjukkan stabilitas dari tahun sebelumnya, yaitu sebesar 66% dan 72%.

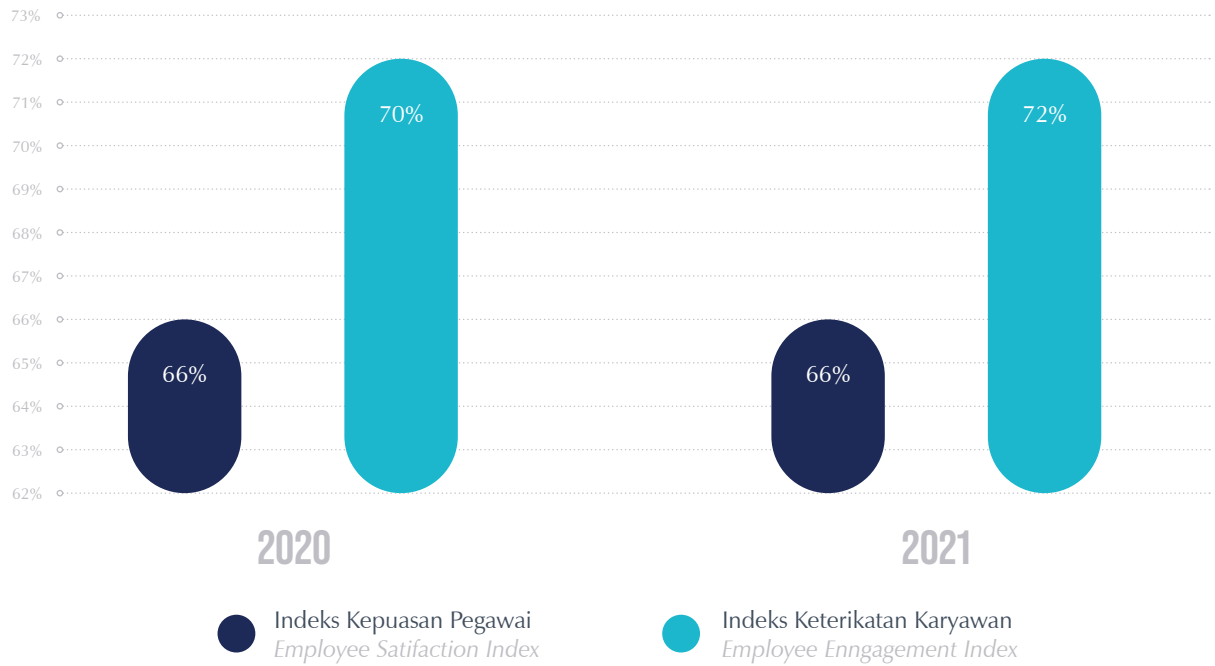
*In 2021, employee satisfaction showed stability from the previous year, which was 66% and 72%.*



## Profil Perusahaan

Company Profile

### Indeks Kepuasan dan Keterikatan Pegawai Employee Satisfaction and Engagement Index



## Produktivitas Pegawai

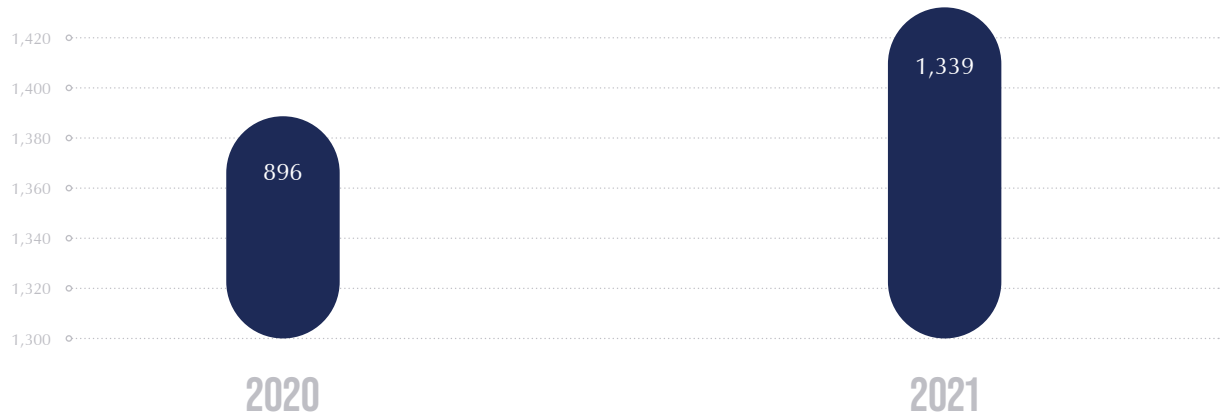
Employee Productivity

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis di dalam organisasi, maka peningkatan produktivitas kerja merupakan fokus bagi Perseroan setiap tahunnya. Pada tahun 2021, PT INTI (Persero) mengalami peningkatan produktivitas karyawan, dari Rp1.339 juta per karyawan, menjadi Rp1.404 miliar per karyawan.

*Human resources are the most strategic element in the organization, so increasing work productivity is a focus for the Company every year. In 2021, PT INTI (Persero) experienced an increase in employee productivity, from Rp1,339 million per employee, to Rp1,404 billion per employee.*

### Produktivitas Karyawan (Rp. juta)

Employee Productivity (Rp. million)



## Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan

### *Employment Problem Complaint Mechanism*

Apabila terdapat keluhan yang dialami oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, maka karyawan PT INTI (Persero) berhak mengajukan keluhan kesahannya secara berjenjang kepada Atasan Langsung, sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama 2019-2020.

Karyawan dapat menyampaikan keluhan kesah atau pernyataan ketidakpuasan terhadap setiap tindakan dan/atau kebijakan Perseroan yang terkait dengan hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan/atau peraturan kerja.

Setiap atasan atau wakil Perseroan harus memperhatikan secara penuh atas pengaduan karyawan atau bawahannya dan berupaya untuk menyelesaikan secara tuntas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Adapun Tata Cara Pengaduan dan Penyelesaian Keluh Kesah dapat dilakukan secara berjenjang, dengan mekanisme berikut:

1. Penyelesaian keluhan kesah karyawan dibicarakan dan diselesaikan secara lisan atau tulisan dengan Atasan Langsung karyawan.
2. Atasan Langsung harus merespon dan memberikan jawaban tertulis atas penyelesaian keluhan kesah yang disampaikan, jika keluhan kesah tersebut didapatkan penyelesaian, maka para pihak harus segera melaksanakan hasil penyelesaian tersebut.
3. Apabila penyelesaian belum memuaskan, karyawan dapat menyampaikan keluhan kesahannya secara tertulis ke Atasan Lebih Tinggi.
4. Atasan yang Lebih Tinggi harus menjawab secara tertulis atas penyelesaian keluhan kesah disampaikan, jika atas keluhan kesah tersebut didapatkan penyelesaian, maka para pihak harus melaksanakan hasil penyelesaian tersebut.
5. Apabila penyelesaian belum juga memuaskan, karyawan dapat menyampaikan keluhan kesahannya secara tertulis kepada Serikat Pekerja dengan melampirkan bukti penyampaian keluhan kesah untuk diselesaikan secara musyawarah dengan perusahaan.
6. Jika musyawarah dicapai suatu kesepakatan, maka sejak tercapainya kesepakatan para pihak harus melaksanakan keputusan yang telah disepakati.
7. Jika musyawarah tidak dapat menyelesaikan keluhan kesah, maka selanjutnya dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

PT INTI (Persero) membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah mengenai hal ketenagakerjaan di Perseroan yang pembentukannya didasarkan atas peraturan perundang-undangan yang berlaku.

*If there are complaints raised by employees in carrying out their work, PT INTI (Persero) employees have the right to submit their complaints in stages to their Direct Superiors, in accordance with the 2019-2020 Collective Labor Agreement.*

*Employees can submit complaints or statements of dissatisfaction with any actions and/or Company policies related to employment relations, working conditions and/or work regulations.*

*Every supervisor or representative of the Company must pay full attention to complaints from employees/subordinates and try to resolve them completely in accordance with applicable regulations.*

*The Procedure for Complaints and Complaints Resolution can be carried out in stages, with the following mechanisms:*

1. *Settlement of employee complaints is discussed and resolved orally or in writing with the employee's Direct Supervisor.*
2. *The Direct Supervisor must respond and provide a written answer to the settlement of the complaint submitted, if the complaint is resolved, then the parties must immediately implement the results of the settlement.*
3. *If the settlement is not satisfactory, the employee can submit his complaint in writing to the Higher Superior.*
4. *The Higher Superior must answer in writing for the settlement of the complaint submitted, if the complaint is resolved, then the parties must carry out the results of the settlement.*
5. *If the settlement is not yet satisfactory, the employee can submit his complaint in writing to the Labor Union by attaching proof of the submission of the complaint to be resolved by deliberation with the Company.*
6. *If an agreement is reached by deliberation, then since the agreement is reached, the parties must implement the agreed decision.*
7. *If the deliberation cannot resolve the complaint, then it can then be resolved in accordance with the applicable provisions in the settlement of industrial relations disputes.*

*PT INTI (Persero) established a Bipartite Cooperation Institution which serves as a forum for communication, consultation and deliberation on labor matters in the Company whose establishment is based on the prevailing laws and regulations.*

# Demografi Karyawan

## Employee Demography

Sumber daya manusia diyakini merupakan aset utama yang dibutuhkan untuk menjabarkan strategi dan melaksanakan misi dalam rangka mewujudkan visi Perseroan. Dengan visi Perseroan untuk berperan Menjadi Produsen *Smart Product* Terbaik di Sektor Telekomunikasi di Indonesia, 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 (RKAP) Tahun 2021, 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 2021, jumlah tenaga kerja Perseroan tercatat sebanyak 236 orang atau berkurang 23% dibanding tahun sebelumnya, yang terdiri atas karyawan tetap, karyawan yang dikontrak melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan karyawan entitas anak.

*Human resources are believed to be the main assets needed to outline strategies and carry out missions in order to realize the Company's vision. With the Company's vision to play a role the To be the Best Smart Product Manufacturer in the Telecommunications Sector in Indonesia, the Company requires a workforce with a high level of competence and achievement motivation.*

*In an effort to provide human resources for business needs, as stated in the Company Work Plan and Budget 2021, the Company continues to develop human resource development programs effectively, both to increase hard competences and soft competencies which in the end can lead to an increase in the productivity of each individual employee.*

*Competency development towards increasing productivity is also driven simultaneously with the implementation of a performance-based remuneration system or Pay for Performances, which is a component of employee remuneration in addition to Pay for Person and Pay for Position.*

*In 2021, the Company's workforce was recorded at 236 people or a decrease of 23% compared to the previous year, which consisted of permanent employees, employees who are contracted through a Specific Time Work Agreement, and employees of subsidiaries.*

**Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian**

*Table of Employee Composition Based on Employment Status*

Status Kepegawaian <i>Employment Status</i>	2021			2020		
	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Total	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Total
Karyawan Tetap <i>Permanent Employees</i>	141	51	192	220	70	290
Karyawan Tidak Tetap <i>Temporary Employees</i>	22	13	35	5	1	6
Direksi, Dewan Komisaris, dan Staff Dewan Komisaris <i>Temporary Employees Board of Directors, Board of Commissioners, and Staff of Board of Commissioners</i>	8	1	9	8	1	9
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>65</b>	<b>236</b>	<b>233</b>	<b>72</b>	<b>305</b>

Sementara itu, berdasarkan usia karyawan, Perseroan terus memperbanyak karyawan di rentang usia di bawah usia 40 tahun, yang memiliki etos kerja tinggi, inovatif, dan produktif. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatkan jumlah karyawan di bawah usia 40 tahun, dari 40% pada tahun 2020, menjadi 87% pada tahun 2021. Komposisi karyawan berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Meanwhile, based on the age of the employees, the Company continues to increase the number of employees under the age of 40 years, who have a high work ethic, innovative, and productive. This is shown by increasing the number of employees under the age of 40 years, from 40% in 2020, to 87% in 2021. The composition of employees based on age is as follows:

**Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Rentang Usia**

*Table of Employee Composition by Age Range*

Rentang Usia <i>Age Range</i>	2021			2020		
	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Total	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Total
21-25	83	9	92	1	1	2
26-30	6	8	14	18	16	34
31-35	18	15	33	35	26	61
36-40	33	25	58	16	4	20
41-45	16	6	22	2		2
46-50	4	-	4	12	3	15
>50	3	1	4	141	21	162
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>64</b>	<b>227</b>	<b>225</b>	<b>71</b>	<b>296</b>

Berikut merupakan sebaran tingkat pendidikan pada tahun 2021, yang menunjukkan ada penurunan pada hampir seluruh tingkat pendidikan.

*The following is the distribution of education levels in 2021, which shows a decline in almost all levels of education.*

**Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

*Table of Employee Composition by Education Level*

Pendidikan <i>Education</i>	2021			2020		
	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Total	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Total
SLTA	43	7	50	87	16	103
DIPLOMA	17	4	21	18	7	25
S1/D4	85	49	134	100	43	143
S2	16	4	20	18	5	23
S3	2		2	2		2
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>64</b>	<b>227</b>	<b>225</b>	<b>71</b>	<b>296</b>



## Profil Perusahaan

Company Profile

Berikut merupakan komposisi Karyawan berdasarkan level jabatan pada tahun 2021, yang menunjukkan ada penurunan jumlah pada hampir seluruh level jabatan.

The following is the composition of employees based on position level in 2021, which shows a decrease in the number of employees at almost all levels.

### Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Level Jabatan

Table of Employee Composition by Position Level

Level Jabatan <i>Position Level</i>	2021			2020		
	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Total	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Total
Band 5	15	3	18	18	2	20
Band 4	56	17	73	70	18	88
Band 3	40	18	58	69	25	94
Band 2	52	25	77	68	26	94
Band 1	0	1	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>64</b>	<b>227</b>	<b>225</b>	<b>71</b>	<b>296</b>

Berikut merupakan komposisi karyawan berdasarkan jabatan pada tahun 2021, yang menunjukkan ada penurunan jumlah karyawan pada jabatan keahlian dan staf.

The following is the composition of employees based on position in 2021, which shows a decrease in the number of employees in expertise and staff positions

### Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Jabatan

Table of Employee Composition by Position

Jabatan <i>Position</i>	2021			2020		
	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Total	Pria <i>Male</i>	Wanita <i>Female</i>	Total
Vice President	8	2	10	9	1	10
Manager	26	13	39	27	13	40
Keahlian	30	6	36	48	6	54
Proyek	14	3	17	0	0	0
Staf	71	35	106	112	47	159
Tidak Aktif*	14	5	19	29	4	33
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>64</b>	<b>227</b>	<b>225</b>	<b>71</b>	<b>296</b>

\***Tidak Aktif:** Karyawan berstatus Masa Persiapan Pensiun (MPP), Karyawan berstatus Cuti Diluar Tanggungan Perusahaan (CLTP), dan Karyawan yang mengikuti Program Dirumahkan.  
\**Inactive:* Employees with Retirement Preparation Period (MPP) status, Employees with Non-Company Leave (CLTP) status, and Employees participating in the Dismissed Program.

# Program Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan

## *Employee Competency Training and Development Program*

Dalam menunjang pencapaian target-target Perseroan serta meningkatkan kesesuaian kapasitas dan kapabilitas karyawan dengan kebutuhan bisnis Perusahaan dan kompetensi karyawan, Perseroan menyelenggarakan beberapa program pelatihan *inhouse* dan *public training*, serta sertifikasi yang telah dan sedang dilaksanakan.

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 arah bisnis Perseroan.

Perseroan juga memastikan bahwa kompetensi kunci dipelajari dan dimiliki oleh karyawan agar hasil pembelajaran dapat membawa kontribusi bagi Perseroan. Pada tahun 2021, Perseroan menganggarkan biaya seminar dan pelatihan sebesar Rp. 450.380.000 dan dikarenakan terdapat pandemi Covid-19, maka Perseroan mengadakan pengembangan kompetensi karyawan melalui media online maupun in house terbatas dengan protokol kesehatan yang ketat.

Berikut merupakan pengembangan karyawan selama tahun 2021 berdasarkan Jenis Pengembangan:

*In supporting the achievement of the Company's targets and increasing the suitability of employee capacity and capability with the Company's business needs and employee competence, the Company organizes several in-house and public training programs, as well as certifications that have been and are being implemented.*

*Business challenges and technological developments require continuous adjustment and improvement of competencies so that employees must always be developed so that they have superior competencies in leadership or technical fields according to the Company's business direction.*

*The Company also ensures that key competencies are learned and possessed by employees so that learning outcomes can bring positive contributions to the Company. In 2021, the Company budgeted seminar and training costs of Rp450,380,000 and due to the pandemic of Covid-19, the Company conducted employee competency development through limited online and in-house media with strict health protocols.*

*The following is employee development during 2021 by Type of Development:*

No.	Jenis Pengembangan <i>Type of Development</i>	Jumlah Peserta <i>Number of Participants</i>
1	<i>Knowledge Sharing</i>	1336
2	Pelatihan <i>Training</i>	101
3	Seminar	13
4	Sertifikasi <i>Certification</i>	7
5	Workshop	57
<b>Total</b>		<b>1514</b>

## Profil Perusahaan

Company Profile

Berikut merupakan daftar pengembangan sumber daya manusia selama tahun 2021 berdasarkan Jenis Kompetensi:

The following is a list of human resource development during 2021 by Type of Competence:

No.	Nama Pengembangan <i>Development Name</i>	Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia <i>Types of Human Resource Development</i>	Jenis Kompetensi <i>Type Competence</i>	Jumlah <i>Total</i>
1	<i>BUMN Digital Behavior &amp; Mindset</i>	Workshop	<i>Innovation &amp; Process Improvement</i>	4
2	Forum Ekselen BUMN <i>Business Analytics</i>	Workshop	<i>Business Awareness</i>	3
3	Forum Ekselen BUMN <i>Digital Disruption</i>	Workshop	<i>Business Awareness</i>	3
4	Peran SPI dalam Mendukung Perusahaan	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Internal Audit</i>	49
5	Penyusunan <i>Strategy</i> untuk <i>Corporation</i>	Workshop	<i>Strategic Orientation</i>	1
6	<i>Certified Professional in Log Man</i>	Sertifikasi <i>Certification</i>	<i>Logistic</i>	1
7	Pengenalan <i>Internet of Things</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Information System</i>	59
8	<i>Business Model Canvas</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Business Awareness</i>	69
9	<i>Marketing Fundamental</i>	Workshop	<i>Marketing Management</i>	25
10	<i>Intrapreneur Fundamental</i>	Workshop	<i>Innovation &amp; Process Improvement</i>	5
11	<i>Business Analytics Insights</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Business Awareness</i>	58
12	<i>BUMN Digital Academy Insights</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Innovation &amp; Process Improvement</i>	56
13	Hubungan Industrial	Pelatihan <i>Training</i>	Manajemen Sumber Daya Manusia	1
14	Skema Pengelolaan <i>Human Capital</i>	Pelatihan <i>Training</i>	Manajemen Sumber Daya Manusia	2
15	Metode Penyusunan Maps	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Marketing &amp; Sales</i>	51
16	<i>Data Science</i>	Seminar	<i>Information System</i>	1
17	Maksimal Peran Media dalam <i>Crisis Communication</i>	Seminar	<i>Corporate Communication</i>	4
18	<i>Digital Disruption Insights</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Business Awareness</i>	61
19	<i>Calibration &amp; Maintenance for The Ats</i>	Workshop	<i>Maintenance</i>	5
20	<i>PCBA Testing &amp; Fault Diagnostics (Ats)</i>	Workshop	<i>Maintenance</i>	5
21	<i>Qualified Risk Management Officer</i>	Sertifikasi <i>Certification</i>	<i>Risk Management</i>	2
22	Membedah Peluang Pemasaran Produk INTI	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Marketing Management</i>	75
23	Pengenalan Produk INTI	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Product Knowledge</i>	55
24	Vaksinasi dan Pandemi Covid-19	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Corporate Communication</i>	48

25	PR Trends & Outlook 2021	Seminar	Corporate Communication	1
26	Jurus Anti Halu, Generasi Digital	Seminar	Corporate Communication	1
27	Mewujudkan Protokol Zaman Now	Seminar	Corporate Communication	1
28	Keterbukaan Info Daan Barang & Jasa	Seminar	Corporate Communication	1
29	Uji Konsekuensi Informasi Dikecualikan	Seminar	Corporate Communication	1
30	Perlukah Sertifikasi Profesi PPID?	Seminar	Corporate Communication	1
31	Menyiapkan Badan Publik Monev KIP	Seminar	Corporate Communication	1
32	Transfer Teknologi Oerlikon Skyshiled	Knowledge Sharing	Maintenance	73
33	Maintenance & Repair Cap Oerlikon	Workshop	Maintenance	5
34	FGD KS Logistik, Transport, & Gudang	Seminar	Logistic	1
35	K3 Penunjang Produktivitas Karyawan	Knowledge Sharing	K3	66
36	Ahli Teknik Jembatan Madya	Sertifikasi Certification	Konstruksi & Sipil	1
37	Finance for Non Finance Manager	Knowledge Sharing	Finance	81
38	Peluang Implementasi IoT di Indonesia	Knowledge Sharing	Information System	81
39	5G Use Case Solution	Knowledge Sharing	Telecommunication	62
40	Indonesia Capital Market Introduction	Knowledge Sharing	Finance	68
41	Pelatihan Antikorupsi	Workshop	GCG Knowledge	1
42	Ahli Sistem Manajemen Mutu Madya	Sertifikasi Certification	Manajemen Mutu	1
43	Ahli Teknik Jalan Rel Madya	Sertifikasi Certification	Konstruksi dan Sipil	1
44	Cyber Security Awareness	Knowledge Sharing	Information System	72
45	Orientasi Karyawan	Pelatihan Training	Leadership of Change	16
46	Logistics Management Insights	Knowledge Sharing	Logistic	87
47	Ahli K3 Spesialis Bidang Listrik	Sertifikasi Certification	K3	1
48	Public Relation Insights	Pelatihan Training	Corporate Communication	82
49	Sertifikasi TKDN Sebagai Bagian dari Strategi Perusahaan	Knowledge Sharing	Product Knowledge	55
50	Risk Management in Sharia Banking & Produk BSI	Knowledge Sharing	Risk Management	51
51	Sosialisasi Aplikasi WBS KPK	Knowledge Sharing	GCG Knowledge	59
<b>Total</b>				<b>1.514</b>



## Profil Perusahaan

Company Profile

Pada tahun 2022, Perusahaan merencanakan untuk melakukan pengembangan kompetensi sebagai berikut:

*In 2022, the Company plans to develop the following competencies*

Fungsi Bisnis Business Function	Q-1	Q-2	Q-3	Q-4
Deployment	X	X	X	
Human Capital Management		X	X	X
Information Technology	X	X	X	X
Internal Audit	X		X	
Leadership			X	
Operation	X			
Production		X		
Quality Management		X		X
Sales & Marketing		X		

Rencana pengembangan kompetensi tersebut akan dilakukan melalui pelatihan, sertifikasi, seminar, maupun melalui online platform yang dimiliki oleh Perusahaan.  
*The competency development plan will be carried out through training, certification, seminars, as well as through the Company's online platform.*

Rencana pengembangan kompetensi tersebut akan dilakukan melalui pelatihan, sertifikasi, seminar, maupun melalui online platform yang dimiliki oleh Perusahaan.

*The competency development plan will be carried out through training, certification, seminars, as well as through the online platform owned by the Company*