

## PROFIL LENGKAP PIMPINAN DAN PEGAWAI PT INTI (PERSERO)

Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) PT INTI (Persero) mengumumkan profil Dewan Komisaris dan Direksi pada website resmi Perusahaan [www.inti.co.id](http://www.inti.co.id) pada halaman Commissioner and Director [https://www.inti.co.id/?page\\_id=6578](https://www.inti.co.id/?page_id=6578). Pada halaman tersebut, masyarakat publik dapat mengakses informasi profil dari setiap pimpinan.

### PROFIL DEWAN KOMISARIS



#### **Unggul Priyanto | Komisaris Utama**

Warga Negara Indonesia

#### **Tempat dan Tanggal Lahir**

Malang, 30 September 1958

#### **Dasar Pengangkatan**

Beliau diangkat sebagai Komisaris Utama Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Telekomunikasi Indonesia sejak 23 Mei 2017 berdasarkan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SK-99/MBU/05/2017

tertanggal 23 Mei 2017, sebagaimana tertuang dalam Akta Notaris Iwan Yusuf Anwari, S.H. No. 13 tertanggal 14 Juni 2017, yang sudah diterima pemberitahuan perubahan data Perseroan oleh Kementerian Hukum dan HAM RI No. AHU-AH.01.03-0146488 tertanggal 15 Juni 2017.

#### **Riwayat Pendidikan**

- Doktor di bidang Electronic & Material dari Kyushu University, Jepang (2001)
- Master of Science di bidang Chemical Engineering dari Leeds University, Inggris (1991)
- Sarjana S1 Teknik Kimia dari ITB, Bandung (1985)

## **Riwayat Karier**

Beliau mengawali karier profesionalnya di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) dan berhasil memegang sejumlah jabatan penting, antara lain:

- Kepala BPPT (2014-2019)
- Deputi Bidang Teknologi Informasi, Energi, dan Material (2010 -2014)
- Kuasa Pengguna Anggaran (2009)
- Direktur Pusat Teknologi Sumberdaya Energi (2006-2010)

Selain berkarier profesional, beliau juga berpartisipasi aktif di berbagai pelatihan regional maupun internasional, antara lain Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan Tingkat 1 di LAN Jakarta (2011), Financial Analysis of Energy Project di Colorado, USA (1995)

## **Rangkap Jabatan**

Menjabat sebagai Kepala BPPT sampai dengan 30 Januari 2019

## **Periode Menjabat**

Berlaku efektif sejak 23 Mei 2017 hingga saat ini.

## **Akses Informasi Website**

Halaman Unggul Priyanto [https://www.inti.co.id/?page\\_id=6272](https://www.inti.co.id/?page_id=6272)

Akses Dokumen e-LHKPN [https://www.inti.co.id/wp-content/uploads/2022/07/UNGGUL-PRIYANTO-Pengumuman\\_Harta\\_Kekayaan\\_LHKPN\\_64488.pdf](https://www.inti.co.id/wp-content/uploads/2022/07/UNGGUL-PRIYANTO-Pengumuman_Harta_Kekayaan_LHKPN_64488.pdf)



### **Trisno Hendradi | Komisaris**

Warga Negara Indonesia

### **Tempat dan Tanggal Lahir**

Magelang, 14 Oktober 1961

### **Dasar Pengangkatan**

Beliau diangkat sebagai Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Telekomunikasi Indonesia sejak 08 Oktober 2020 berdasarkan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor SK-318/MBU/10/2020 tentang

Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-Anggota Dewan Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Telekomunikasi Indonesia tertanggal 08 Oktober 2020, sebagaimana tertuang dalam Akta Notaris Muhammad Hanafi, S.H. Nomor 41 tertanggal 20 Oktober 2020, yang sudah diterima pemberitahuan perubahan data Perseroan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) Republik Indonesia dengan Nomor AHU-AH.01.03-0401230 tanggal 23 Oktober 2020.

### **Riwayat Pendidikan**

Akademi Angkatan Udara, 1986

### **Riwayat Karier**

Beliau mengawali karier profesionalnya di Angkatan Udara dan berhasil memegang sejumlah jabatan penting, antara lain:

- Komandan Sekolah Staf dan Komando Tentara Nasional Indonesia (TNI) (2019-2020)
- Kepala Sekretariat Militer Presiden (2016-2019)
- Wakil Komandan Komando Pembinaan Doktrin, Pendidikan, dan Latihan Angkatan Udara (Kodiklatau) (2016)

### **Periode Menjabat**

Berlaku efektif sejak 08 Oktober 2020 hingga saat ini.

## Akses Informasi Website

Halaman Trisno Hendradi [https://www.inti.co.id/?page\\_id=6283](https://www.inti.co.id/?page_id=6283)

Akses Dokumen e-LHKPN [https://www.inti.co.id/wp-content/uploads/2022/07/TRISNO-HENDRADI-Pengumuman\\_Harta\\_Kekayaan\\_LHKPN\\_416898.pdf](https://www.inti.co.id/wp-content/uploads/2022/07/TRISNO-HENDRADI-Pengumuman_Harta_Kekayaan_LHKPN_416898.pdf)

=====



### **Rahmadi Murwanto | Komisaris**

Warga Negara Indonesia

### **Tempat dan Tanggal Lahir**

Metro, 13 Maret 1970

### **Dasar Pengangkatan**

Beliau diangkat sebagai Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Telekomunikasi

Indonesia sejak 08 Oktober 2020 berdasarkan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor SK-318/MBU/10/2020 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-Anggota Dewan Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Telekomunikasi Indonesia tertanggal 08 Oktober 2020, sebagaimana tertuang dalam Akta Notaris Muhammad Hanafi, S.H. Nomor 41 tertanggal 20 Oktober 2020, yang sudah diterima pemberitahuan perubahan data Perseroan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) Republik Indonesia dengan Nomor AHU-AH.01.03-0401230 tanggal 23 Oktober 2020.

### **Riwayat Pendidikan**

- S2 Akuntansi, Weatherhead School of Management Case Western Reserve University, Amerika Serikat
- DIII & DIV Akuntansi, Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)

## Riwayat Karier

Beliau mengawali karier profesionalnya di Kementerian Keuangan dan berhasil memegang sejumlah jabatan penting, antara lain:

- Direktur Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) (2016-2020)
- Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan (2014)
- Kepala Bidang Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Bea dan Cukai Kementerian Keuangan (2011)
- Kepala Subbagian Organisasi Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan (2003)
- Badan Pendidikan dan Latihan Keuangan (BPLK) Kementerian Keuangan (1991)

## Periode Menjabat

Berlaku efektif sejak 08 Oktober 2020 hingga saat ini.

## Akses Informasi Website

Halaman Rahmadi Murwanto [https://www.inti.co.id/?page\\_id=8256](https://www.inti.co.id/?page_id=8256)

Akses Dokumen e-LHKPN [https://www.inti.co.id/wp-content/uploads/2022/07/RAHMADI-MURWANTO-Pengumuman\\_Harta\\_Kekayaan\\_LHKPN\\_402183.pdf](https://www.inti.co.id/wp-content/uploads/2022/07/RAHMADI-MURWANTO-Pengumuman_Harta_Kekayaan_LHKPN_402183.pdf)



## **Yanuar Rokhmad Madyantoro | Komisaris**

Warga Negara Indonesia

### **Tempat dan Tanggal Lahir**

Semarang, 06 September 1972

### **Dasar Pengangkatan**

Beliau diangkat sebagai Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Telekomunikasi Indonesia sejak 21 Oktober 2022 berdasarkan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor SK-233/MBU/10/2022 tentang Pengangkatan Anggota Dewan Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Telekomunikasi Indonesia tertanggal 21 Oktober 2022, sebagaimana tertuang dalam Akta Notaris H. Iwan Yusuf Anwari, S.H. Nomor 02 tertanggal 1 November 2022, yang telah diterima pemberitahuan perubahan data Perseroan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) Republik Indonesia dengan Nomor AHU-AH. 01.09-0071938 tertanggal 2 November 2022.

### **Riwayat Pendidikan**

- Magister Management Executive Prasetya Mulya Business School, Jakarta (2006)
- Bachelor of Science in Chemical Engineering Purdue University, West Lafayette, Indiana – USA (1996)

### **Riwayat Karier**

Beliau mengawali karier profesionalnya di Kementerian Keuangan dan berhasil memegang sejumlah jabatan penting, antara lain:

- *Executive Vice President*/Kepala Divisi Restrukturisasi dan Revitalisasi 3, PT Perusahaan Pengelola Aset (2021- 2022)

- Komisaris, PT Istaka Karya (Persero) (2022)
- Vice President, PT Mandiri Sekuritas (2017-2021)
- Direktur, PT Trisurya Lintas Energi (2008-2017)
- Komite Audit, PT Gema Graha Sarana Tbk (2008-2014)
- PT Sumber Segara Primadaya (2003-2008)
- PT Geo Dipa Energi (2003)

### Periode Menjabat

Berlaku efektif sejak 21 Oktober 2022 hingga saat ini.

### Akses Informasi Website

Halaman Yanuar Rokhmad Madyantoro [https://www.inti.co.id/?page\\_id=10945](https://www.inti.co.id/?page_id=10945)

---

### PROFIL DIREKSI



#### Edi Witjara | Direktur Utama

Warga Negara Indonesia

#### Dasar Pengangkatan

Beliau menjabat sebagai Direktur Utama Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Telekomunikasi Indonesia sejak 08 Juli 2022 berdasarkan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor SK-143/MBU/07/2022 tertanggal 08 Juli 2022 selaku Pemegang Saham

Perseroan, sebagaimana tertuang dalam Akta Notaris Iwan Yusuf Anwari, S.H. No. 06 tertanggal 12 Juli 2022, yang sudah diterima pemberitahuan perubahan data Perseroan oleh Kementerian Hukum dan HAM RI No. AHU-AH.01.09-0032302 tertanggal 13 Juli 2022.

### **Riwayat Pendidikan**

- Doktoral Manajemen Bisnis dari Universitas Padjadjaran, Bandung (2018)
- Magister Hukum Bisnis dari Universitas Padjadjaran, Bandung
- Strata 1 Teknik Elektro dari STT Telkom (Telkom University, Bandung (1996)
- *Certified Management Accounting (CMA)*

### **Pencapaian Non-Formal**

Beliau berhasil meraih penghargaan dari Presiden Republik Indonesia, yaitu:

- Satyalancana Kebaktian Sosial, 2019
- Satyalancana Wira Karya, 2015

### **Riwayat Karier**

Beliau mengawali karier profesionalnya di Telkom Group dan berhasil memegang sejumlah posisi strategis, antara lain:

- Director of Enterprise & Business Service, PT Telkom Indonesia (Juni 2020 - Juli 2022)
- Senior General Manager Finance-Billing & Collection Centre PT Telkom Indonesia (2010-2013)
- Direktur Keuangan PT Telekomunikasi Indonesia Internasional (2009-2010)
- Deputy Senior General Manager Finance Centre (2007-2009)
- Office Senior Manager Finance Divisi Regional II Jakarta (2006-2007)

Selain berkarier profesional, beliau juga berpartisipasi aktif mengikuti sejumlah organisasi, di antaranya Dewan Pengawas Forum Alumni STT Telkom, Dewan Pengawas Asosiasi Perusahaan Nasional Telekomunikasi (APNATEL), Sekretaris Jenderal Pemantapan Nilai-Nilai Kebangsaan (Taplai Kbs) Lembaga Ketahanan Nasional (Lemhanas) Angkatan II, Dewan Pengawas Masyarakat Telematika Indonesia (MASTEL), Dewan Pengawas Forum Komunikasi Putra-Putri Purnawirawan & TNI (FKPPI) Jawa Barat, serta Dewan Pengawas Pencak Silat Merpati Putih.

### Rangkap Jabatan

- Penasehat Senior Kantor Staf Presiden Republik Indonesia (Februari 2020 - sekarang)
- Presiden Komisaris PT Telkom Satelit Indonesia (Juli 2020 – sekarang)
- Presiden Komisaris PT PINS Indonesia (Juli 2020 – sekarang)
- Presiden Komisaris PT Multimedia Nusantara (Oktober 2019 – sekarang)
- Anggota Senat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Telkom University (Desember 2018 – sekarang)

### Periode Menjabat

Berlaku efektif sejak 08 Juli 2022 sampai dengan saat ini

### Akses Informasi Website

Halaman Edi Witjara [https://www.inti.co.id/?page\\_id=6120](https://www.inti.co.id/?page_id=6120)

Akses Dokumen e-LHKPN [https://www.inti.co.id/wp-content/uploads/2022/07/EDI-WITJARA-Pengumuman\\_Harta\\_Kekayaan\\_LHKPN\\_167334.pdf](https://www.inti.co.id/wp-content/uploads/2022/07/EDI-WITJARA-Pengumuman_Harta_Kekayaan_LHKPN_167334.pdf)

=====



Tantang Yudha Santoso | **Direktur Keuangan, SDM, Hukum, dan Manajemen Risiko**

Warga Negara Indonesia

### Dasar Pengangkatan

Beliau menjabat sebagai Direktur Keuangan, SDM, Hukum, dan Manajemen Risiko Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Telekomunikasi Indonesia sejak 14 November 2022 berdasarkan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor SK-256/MBU/11/2022 tentang Pemberhentian, Perubahan Nomenklatur Jabatan, dan Pengangkatan Anggota-Anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri

Telekomunikasi Indonesia tertanggal 14 November 2022 selaku Pemegang Saham Perseroan, sebagaimana tertuang dalam Akta Notaris Iwan Yusuf Anwari, S.H. No. 12 tertanggal 16 November 2022, yang sudah diterima pemberitahuan perubahan data Perseroan oleh Kementerian Hukum dan HAM RI No AHU-AH.01.09-0032302 tertanggal 17 November 2022.

**Riwayat Pendidikan**

Strata-1 Teknik Industri Telkom University, Bandung (2000)

**Riwayat Karier**

Beliau mengawali karier profesionalnya di Telkom Group sejak tahun 2004 dan berhasil memegang sejumlah posisi strategis, antara lain:

- Finance & Risk Management Director PT MD Media (2020 - 2022)
- Operation Senior Manager Leveraging Asset PT Telkom Indonesia (2018 - 2020)
- AVP Strategic Finance PT Telkom Indonesia (2017 - 2018)
- VP Strategic Planning & Management System PT PINS Indonesia (2013 - 2017)
- AVP Corporate Development PT PINS Indonesia (2011 - 2013)

**Rangkap Jabatan**

Tidak ada rangkap jabatan

**Periode Menjabat**

Berlaku efektif sejak 14 November 2022 sampai dengan saat ini.

**Akses Informasi Website**

Halaman Tantang Yudha Santoso [https://www.inti.co.id/?page\\_id=6249](https://www.inti.co.id/?page_id=6249)

=====



## Ahmad Taufik | Direktur Operasi

Warga Negara Indonesia

### Dasar Pengangkatan

Beliau menjabat sebagai Direktur Operasi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Telekomunikasi Indonesia sejak 14 November 2022 berdasarkan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor SK-256/MBU/11/2022 tentang Pemberhentian, Perubahan Nomenklatur Jabatan, dan Pengangkatan Anggota-Anggota Direksi

Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Telekomunikasi Indonesia tertanggal 14 November 2022 selaku Pemegang Saham Perseroan, sebagaimana tertuang dalam Akta Notaris Iwan Yusuf Anwari, S.H. No. 12 tertanggal 16 November 2022, yang sudah diterima pemberitahuan perubahan data Perseroan oleh Kementerian Hukum dan HAM RI No AHU-AH.01.09-0032302 tertanggal 17 November 2022.

### Riwayat Pendidikan

Strata-1 Computer Science Institut Teknologi Bandung, Bandung (1989)

### Riwayat Karier

Beliau mengawali karier profesionalnya di Bank Mandiri sejak tahun 2003 dan berhasil memegang sejumlah posisi strategis, antara lain:

- Head of Business Continuity Management PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. (2020 - 2022)
- Vice President - Strategic Project, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. (2015 - 2020)
- Project Treasury Officer, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. (2013 - 2014)
- Vice President - IT Strategic Wholesale Banking, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. (2012 - 2013)
- Vice President - Information Management Solution, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. (2012)

### Rangkap Jabatan

Tidak ada rangkap jabatan

**Periode Menjabat**

Berlaku efektif sejak 14 November 2022 sampai dengan saat ini.

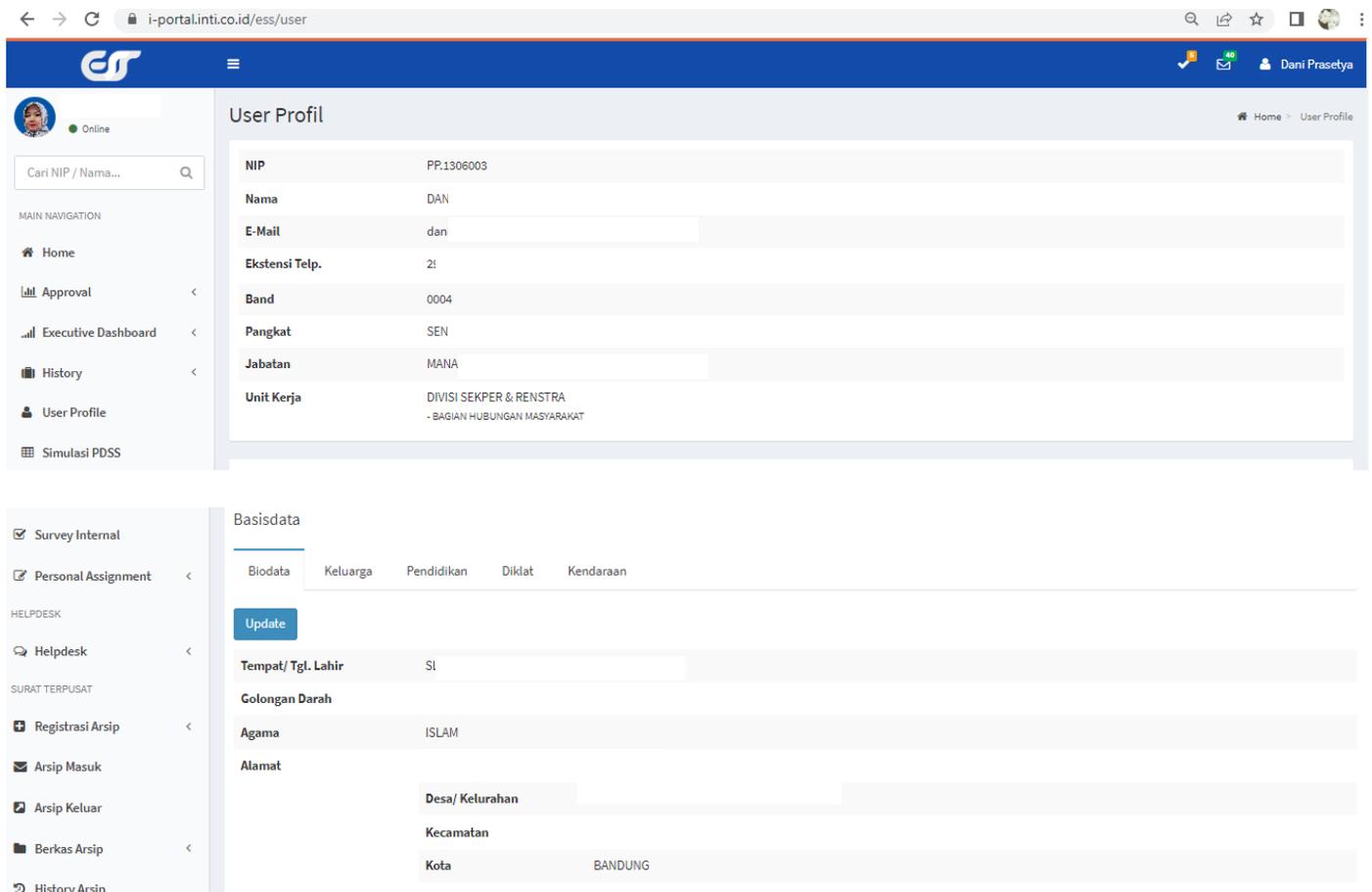
**Akses Informasi Website**

Halaman Ahmad Taufik [https://www.inti.co.id/?page\\_id=6260](https://www.inti.co.id/?page_id=6260)

## PROFIL KARYAWAN

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 membenahan sistem manajemen *human capital* untuk menunjang terciptanya iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas.

PT INTI (Persero) memiliki portal berbasis website bernama <https://i-portal.inti.co.id/ess/> yang dapat dijadikan sebagai sarana informasi database karyawan seperti tampilan berikut:



The screenshot displays the 'User Profil' page on the i-portal.inti.co.id/ess website. The page is divided into two main sections: 'User Profil' and 'Basisdata'.

**User Profil**

NIP	PP.1306003
Nama	DAN
E-Mail	dan
Ekstensi Telp.	2:
Band	0004
Pangkat	SEN
Jabatan	MANA
Unit Kerja	DIVISI SEKPER & RENSTRA - BAGIAN HUBUNGAN MASYARAKAT

**Basisdata**

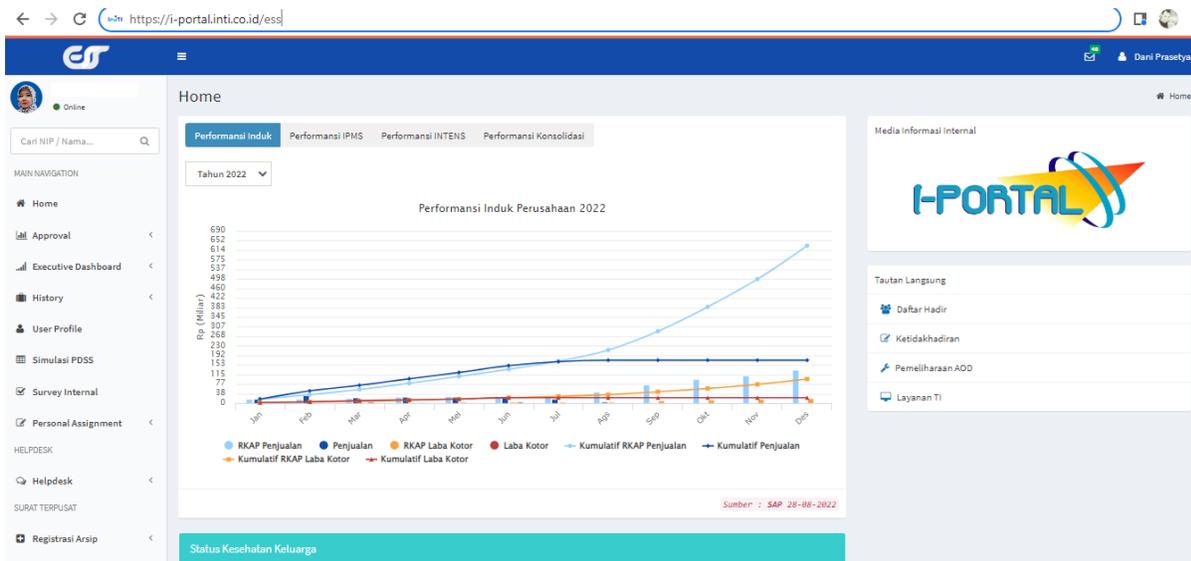
The 'Basisdata' section includes tabs for Biodata, Keluarga, Pendidikan, Diklat, and Kendaraan. The 'Biodata' tab is active, showing the following information:

Tempat/ Tgl. Lahir	SI
Golongan Darah	
Agama	ISLAM
Alamat	Desa/ Kelurahan Kecamatan Kota BANDUNG

Pada portal tersebut, terdapat informasi karyawan menyangkut biodata, daftar keluarga, latar belakang pendidikan, jenis diklat yang diikuti, nomor polisi kendaraan yang didaftarkan, nomor induk kepegawaian, nomor ekstensi telepon meja, alamat email, kepangkatan, jabatan, informasi unit kerja, dan riwayat kesehatan.

## Covid Assessment Monitoring Kesehatan Karyawan

Covid Assessment Monitoring Kesehatan Karyawan merupakan sebuah *dashboard* yang ditempelkan pada website [https://i-portal.inti.co.id/ess/covid\\_assessment](https://i-portal.inti.co.id/ess/covid_assessment). Pada halaman ini, setiap karyawan dapat memberikan *update* informasi mengenai status kesehatan karyawan maupun keluarganya (pasangan, anak, dan anggota keluarga lain yang tinggal dalam satu rumah) yang akan terpantau langsung melalui website. Data kesehatan karyawan ini nantinya dapat diakses dan dikompilasi oleh Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Umum untuk dijadikan rujukan tindakan apabila ada karyawan yang sakit dengan gejala Covid-19.



### Status Kesehatan Keluarga

+ Tambah Data Keluarga

Edit Detail Data Keluarga

\* **Note** : Jika data pasangan dan anak tidak sesuai silakan hubungi Div. MSDM

\* **Note** : Jika kedua orang tua atau mertua tidak ada atau sudah ada jadwal vaksin atau sudah divaksin mohon tandai checklist berikut

Kedua Orang tua sudah meninggal / sudah ada jadwal vaksin di tempat lain / sudah divaksin

Kedua Mertua sudah meninggal / sudah ada jadwal vaksin di tempat lain / sudah divaksin

Nama	Status Kesehatan	
Di	Sehat	<input type="button" value="Update"/>
I	Sehat	<input type="button" value="Update"/>
:		

Dashboard yang berisi data monitoring kesehatan karyawan dan keluarganya akan terlihat seperti tampilan berikut :

Monitoring Kesehatan Home > Admin HCM > Monitoring Kesehatan

**+ Data Kesehatan Keluarga Karyawan**

Karyawan Pasangan Anak Orang Tua & Mertua Lainnya Download as XLS

Status (Semua) Rekap Data Vaksin COVID-19

Search:

NIPEG	NAMA	DIVISI	USIA	STATUS KESEHATAN	TEMPAT BEROBAT	TGL UPDATE
		DIVISI SYSTEM INTEGRATOR	34	Sehat		2022-08-18 09:09:42
		DIVISI SYSTEM INTEGRATOR	53	Sehat		2022-08-18 07:29:00
		DIVISI SEKPER & RENSTRA	54	Sehat		2022-08-16 07:06:26
		DIVISI REKAYASA & BANG PROD	52	Sehat		2022-08-16 06:59:37
		DIVISI MSDM DAN UMUM	39	Sakit - Demam, batuk, mual muntah	Wbi	2022-08-15 18:25:25
		DIVISI HUKUM DAN KEPATUHAN	35	Sehat		2022-08-15 09:42:14

### Covid-19 Self-Assesment

Covid-19 Self-Assessment merupakan sebuah dashboard yang ditempelkan pada website [https://i-portal.inti.co.id/ess/covid\\_assessment](https://i-portal.inti.co.id/ess/covid_assessment). Proses assessment terhadap karyawan ini berlangsung setiap 14 hari sekali, yang mengacu pada periode inkubasi perkembangan virus Covid-19. Halaman assessment itu akan muncul pada halaman awal <https://i-portal.inti.co.id/> begitu karyawan mengakses website itu untuk melakukan absensi kehadiran. Formulir Covid-19 Self-Assessment itu diisi secara periodik untuk mengetahui risiko gejala Covid-19 dari setiap karyawan.

Adapun tampilan halaman Covid-19 Self-Assessment tersebut adalah sebagai berikut :

Form Assessment COVID-19

Data Vaksin COVID-19

Data Vaksin Keluarga

LIST HASIL COVID-19 SELF ASSESSMENT

Sebelum absen, Isi Form Self Assesment Covid-19 Di Bawah Setiap 14 hari, klik [disini](#) untuk kembali ke I-portal

TANGGAL	JUMLAH TOTAL SCORE	KETERANGAN
2022-08-24	9	

0 = Risiko Kecil  
1 - 4 = Risiko Sedang  
> 5 = Risiko Besar

TINDAK LANJUT :

- Risiko besar, agar dilakukan investigasi dan tidak diperkenankan masuk bekerja. Pekerja dilakukan pemeriksaan RT-PCR, jika tidak tersedia dapat dilakukan Rapid Tes oleh petugas kesehatan / fasyankes setempat.
- Risiko kecil - sedang, diperbolehkan masuk bekerja namun dilakukan pemeriksaan suhu di pintu masuk tempat kerja. Apabila didapatkan suhu > 37,3°C agar dilakukan investigasi dan pemeriksaan petugas kesehatan. Jika dipastikan pekerja tidak memenuhi kriteria OTG, ODP atau PDP, Pekerja dapat masuk bekerja.

INSTRUMENT SELF ASSESSMENT RESIKO COVID-19

Kategori: Karyawan INTI, Nama: Dani Prasetya

INSTRUMENT SELF ASSESSMENT RESIKO COVID-19

Kategori: Karyawan INTI, Nama: [ ]

ID Kepegawaian: [ ], Satuan kerja / Bagian / Divisi: DIVISI SEKPER & RENSTRA

e-mail: [ ], Tanggal: 2022-08-29

Keterangan: [ ]

Formulir ini diisi sesuai dengan kondisi yang terjadi dalam 14 hari terakhir.

Demi kesehatan dan keselamatan bersama di tempat kerja, anda harus JUJUR dalam menjawab pertanyaan di bawah ini.

Dalam 14 hari terakhir, apakah anda pernah mengalami hal hal berikut:

Isi dengan tanda "X" pada kolom yang disediakan

No.	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1	Apakah pernah keluar rumah/ tempat umum (pasar, fasyankes, kerumunan orang, dan lain lain) ?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2	Apakah pernah menggunakan transportasi umum ?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
3	Apakah pernah melakukan perjalanan keluar kota/internasional ? (wilayah yang terjangkit/zona merah)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
4	Apakah anda mengikuti kegiatan yang melibatkan orang banyak ?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
5	Apakah memiliki riwayat kontak erat dengan orang yang dinyatakan ODP,PDP atau konfirm COVID-19 (berjabat tangan, berbicara, berada dalam satu ruangan/ satu rumah) ?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6	Apakah pernah mengalami demam/batuk/pilek/ sakit tenggorokan/sesak dalam 14 hari terakhir.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

SUBMIT

Setelah karyawan mengisi formulir Covid-19 *Self-Assessment* sesuai dengan kondisi yang terjadi dalam 14 hari terakhir, maka akan muncul hasil **Total Score** disertai dengan rekomendasi **Tindak Lanjut** berdasarkan hasil skor *self-assessment*.

portal.inti.co.id/ess/covid\_assesment

Covid-19 Self Assesment

Form Assessment COVID-19    Data Vaksin COVID-19    Data Vaksin Keluarga

LIST HASIL COVID-19 SELF ASSESSMENT

Sebelum absen, Isi Form Self Assesment Covid-19 Di Bawah Setiap 14 hari, klik [disini](#) untuk kembali ke I-portal

TANGGAL	JUMLAH TOTAL SCORE	KETERANGAN
2022-08-18	3	

0 = Risiko Kecil  
 1 - 4 = Risiko Sedang  
 > 5 = Risiko Besar

TINDAK LANJUT:

- Risiko besar, agar dilakukan investigasi dan tidak diperkenankan masuk bekerja. Pekerja dilakukan pemeriksaan RT-PCR, jika tidak tersedia dapat dilakukan Rapid Tes oleh petugas kesehatan / fasyankes setempat.
- Risiko kecil - sedang, diperbolehkan masuk bekerja namun dilakukan pemeriksaan suhu di pintu masuk tempat kerja. Apabila didapatkan suhu > 37,3°C agar dilakukan investigasi dan pemeriksaan petugas kesehatan. Jika dipastikan pekerja tidak memenuhi kriteria OTG, ODP atau PDP. Pekerja dapat masuk bekerja.

## Database Vaksinasi

Database Vaksinasi merupakan sebuah *dashboard* yang ditempelkan pada website [https://i-portal.inti.co.id/ess/covid\\_assessment](https://i-portal.inti.co.id/ess/covid_assessment). Pada halaman ini, karyawan dapat melakukan pembaharuan informasi vaksinasi.

i-portal.inti.co.id/ess/covid\_assesment

Covid-19 Self Assesment

Form Assessment COVID-19    **Data Vaksin COVID-19**    Data Vaksin Keluarga

Sudah terdaftar program vaksin COVID-19? (Cek di sini)

Sudah terdaftar  
 Belum terdaftar

No. Tiket

S-3EF45806

Vaksin Pertama

Sudah melakukan Vaksin Pertama ?

Sudah  
 Belum

Tanggal Vaksin

2021-04-10

ID Sertifikat Vaksin

- Alat Olah Data
- Document Sharing
- Timetracker
- Agenda NEW
- Covid-19 Self Assessment

HELPDESK

🔍 Helpdesk <

SURAT TERPUSAT

📄 Registrasi Arsip <

✉️ Arsip Masuk

✉️ Arsip Keluar

📁 Berkas Arsip <

Vaksin Kedua

Sudah melakukan Vaksin Kedua ?

Sudah

Belum

Tanggal Vaksin

ID Sertifikat Vaksin

---

Vaksin Ketiga

Sudah melakukan Vaksin Ketiga ?

Sudah

Belum

Update

Pembaharuan Database Vaksinasi ini juga berlaku untuk informasi vaksinasi keluarga (pasangan, anak, atau anggota keluarga yang tinggal dalam satu rumah). Data ini nantinya akan menjadi suplai informasi pada dashboard informasi kesehatan karyawan yang hanya bisa diakses oleh Admin Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Umum.

The screenshot shows a web browser at [i-portal.inti.co.id/ess/covid\\_assesment](http://i-portal.inti.co.id/ess/covid_assesment). The page title is "Covid-19 Self Assesment". The user is logged in as "Dani Prasetya".

Navigation tabs include: Form Assessment COVID-19, Data Vaksin COVID-19, and Data Vaksin Keluarga (highlighted in blue).

Under "Anggota Keluarga", there is a table for family members:

Hubungan	Nama
Suami / Istri	

A note below the table states: \* note : Jika data pasangan atau anak tidak sesuai silakan hubungi Div. MSDM

Below the table is a summary table for vaccination status:

Jumlah Anggota Keluarga	Sudah Vaksin		
	Ke-1	Ke-2	Ke-3
1	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text"/>

An "Update" button is located at the bottom of the summary table.

### Data Agenda Kerja Saat *Work From Home*

Setiap karyawan wajib mengisi agenda harian yang berisi tanggal bekerja, kegiatan yang dilakukan pada hari tersebut, waktu pengerjaan, status pekerjaan (*in progress/done*), hingga memberikan deskripsi mengenai pekerjaan tersebut yang bisa dipantau langsung oleh atasan dan rekan kerja.

← → ↻ i-portal.inti.co.id/ess/wfh/add

**INTI** 🔍 🗄️ 🌐 Dani Prasetya

**Dani Prasetya** Online

Cari NIP / Nama... 🔍

MAIN NAVIGATION

- 🏠 Home
- 📄 Approval <
- 📊 Executive Dashboard <
- 📅 History <
- 👤 User Profile
- 📄 Simulasi PDSS
- 📄 Survey Internal
- 📄 Personal Assignment <

HELPDESK

### Work From Home

Home > History > Pengajuan Work From Home

#### Pengajuan Work From Home

**Nama**

MANAGER HUBUNGAN MASYARAKAT  
DIMSI SEKPER & RENSTRA

**Atasan**

VP SEKPER & RENSTRA BANGBIS

**Tanggal**

📅  s.d.

**Keterangan**

Keterangan / alasan Work From Home

[Selanjutnya](#)

← → ↻ i-portal.inti.co.id/ess/agenda

🔍 🗄️ 🌐

- 🔍 Alat Olah Data
- 🔍 Document Sharing
- 🔍 Timetracker
- 🔍 Agenda **XSIV**
- 🔍 Covid-19 Self Assessment

HELPDESK

- 🔍 Helpdesk <

SURAT TERPUSAT

- 📄 Registrasi Arsip <
- 📄 Arsip Masuk
- 📄 Arsip Keluar
- 📄 Berkas Arsip <
- 🔍 History Arsip

14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31

**Add Calendar Event** ✕

**Tanggal**  📅  ⌚

**Tanggal Selesai**  📅  ⌚

**Kegiatan**

**Status**  ▼

**Deskripsi**

**Sehari Penuh**

[Close](#) [Add Event](#)

## **PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

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.

### **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 jumlah karyawan wanita dari tahun sebelumnya.

**Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**  
*Number of Employees by Gender*



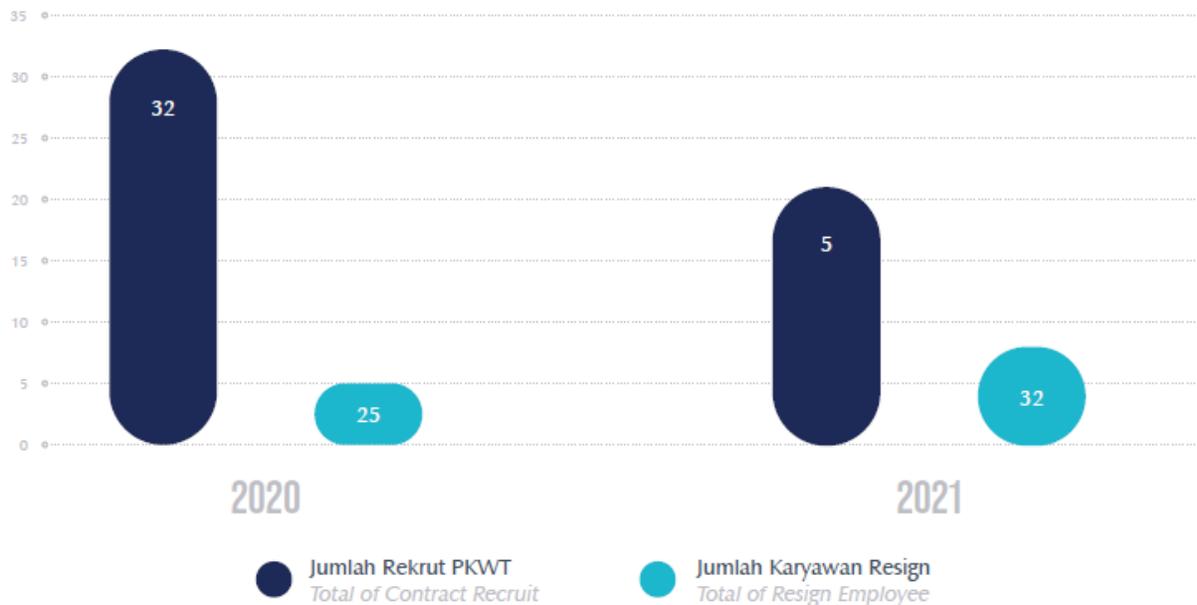
**Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Rentang Usia**  
*Table of Employee Composition by Age Range*

Rentang Usia <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	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**

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.

### 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.

### **Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan, serta Layanan Medis**

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.

### **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.

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

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

### Pengembangan Kompetensi

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 yang bagi Perseroan.

Pada tahun 2021, Perseroan menganggarkan 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 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.

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*.

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	<i>Certified Professional in Log Man</i>	Sertifikasi <i>Certification</i>	Logistic	1
7	Pengenalan IoT	<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>	<i>Workshop</i>	<i>Marketing Management</i>	25
10	<i>Intrapreneur Fundamental</i>	<i>Workshop</i>	<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 HC	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>	<i>Workshop</i>	<i>Maintenance</i>	5
20	<i>PCBA Testing &amp; Fault Diagnostics (Ats)</i>	<i>Workshop</i>	<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	<i>PR Trends &amp; Outlook 2021</i>	Seminar	<i>Corporate Communication</i>	1
26	Jurus Anti Halu, Generasi Digital	Seminar	<i>Corporate Communication</i>	1
27	Mewujudkan Protokol Zaman Now	Seminar	<i>Corporate Communication</i>	1
28	Keterbukaan Info Daan Barang & Jasa	Seminar	<i>Corporate Communication</i>	1
29	Uji Konsekuensi Informasi Dikecualikan	Seminar	<i>Corporate Communication</i>	1
30	Perluah Sertifikasi Profesi PPID?	Seminar	<i>Corporate Communication</i>	1
31	Menyiapkan Badan Publik Monev KIP	Seminar	<i>Corporate Communication</i>	1
32	Transfer Teknologi Oerlikon Skyshiled	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Maintenance</i>	73

33	Maintenance & Repair Cap Oerlikon	Workshop	Maintenance	5
34	FCD 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	5C Use Case Solution	Knowledge Sharing	Telecommunication	62
40	Indonesia Capital Market Introduction	Knowledge Sharing	Finance	68
41	Pelatihan Antikorupsi	Workshop	CCC 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	CCC Knowledge	59
<b>Total</b>				<b>1.514</b>

## Manajemen Pengetahuan

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).

## **Sistem Manajemen Unjuk Kerja**

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.

## **Kompetensi Pegawai**

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.

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

## **Remunerasi**

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.

## **Hubungan Industrial**

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.

## **Sinergi Manajemen dan Serikat Pekerja**

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

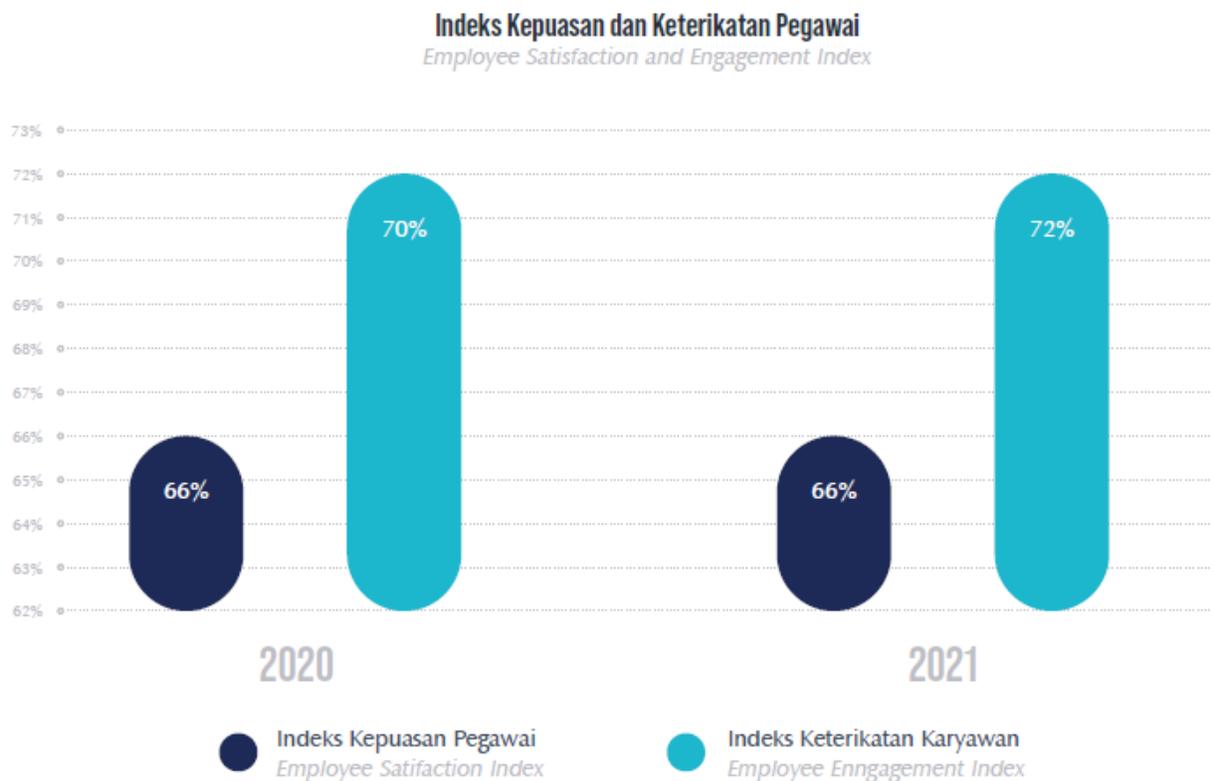
dan didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. PKB berisi tentang hal-hal yang terkait dengan kesejahteraan karyawan yang mengikat pada kedua belah pihak.

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.

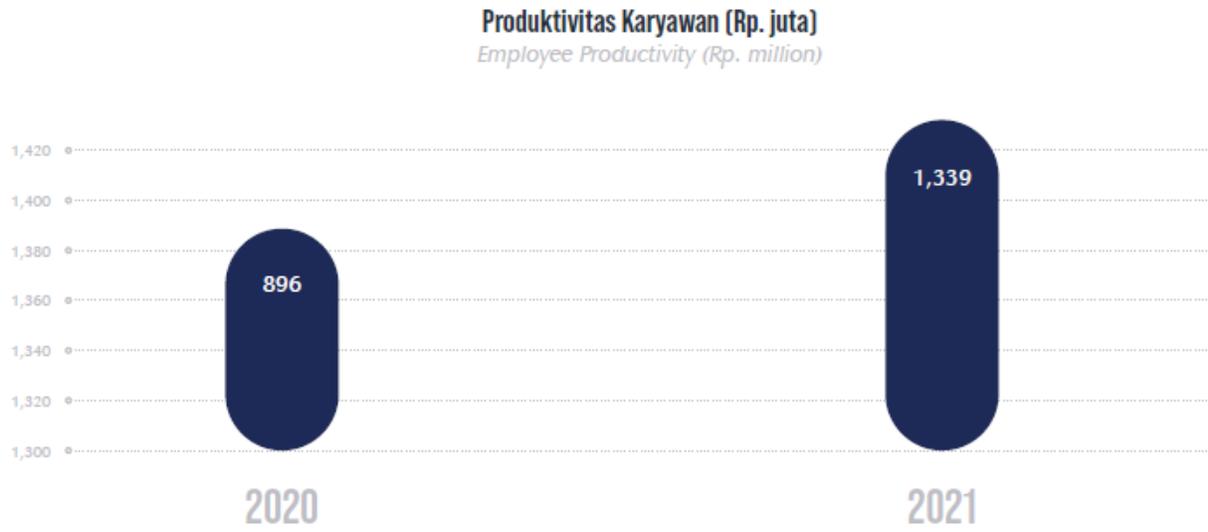
### Keterikatan dan Kepuasan Pegawai

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



## Produktivitas Pegawai

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.



## Mekanisme Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan

Apabila terdapat keluhan yang dialami oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, maka karyawan PT INTI (Persero) berhak mengajukan keluhan kesahnyanya 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 keluh kesah karyawan dibicarakan dan diselesaikan secara lisan atau tulisan dengan Atasan Langsung karyawan.
2. Atasan Langsung harus merespon dan memberikan jawaban tertulis atas penyelesaian keluh kesah yang disampaikan, jika keluh kesah tersebut didapatkan penyelesaian, maka para pihak harus segera melaksanakan hasil penyelesaian tersebut.
3. Apabila penyelesaian belum memuaskan, karyawan dapat menyampaikan keluh kesahnya secara tertulis ke Atasan Lebih Tinggi.
4. Atasan yang Lebih Tinggi harus menjawab secara tertulis atas penyelesaian keluh kesah disampaikan, jika atas keluh kesah tersebut didapatkan penyelesaian, maka para pihak harus melaksanakan hasil penyelesaian tersebut.
5. Apabila penyelesaian belum juga memuaskan, karyawan dapat menyampaikan keluh kesahnya secara tertulis kepada Serikat Pekerja dengan melampirkan bukti penyampaian keluh 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 keluh 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.

## 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 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.

**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:

**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.

**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>

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

**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.

**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 Tahun 2021

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 yang bagi Perseroan. Pada tahun 2021, Perseroan menganggarkan biaya seminar dan pelatihan sebesar Rp450.380.000 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:

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>

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

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	<i>Forum Ekselen BUMN Business Analytics</i>	Workshop	<i>Business Awareness</i>	3
3	<i>Forum Ekselen BUMN Digital Disruption</i>	Workshop	<i>Business Awareness</i>	3
4	<i>Peran SPI dalam Mendukung Perusahaan</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Internal Audit</i>	49
5	<i>Penyusunan Strategy untuk 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	<i>Pengenalan 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	<i>Hubungan Industrial</i>	Pelatihan <i>Training</i>	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	1
14	<i>Skema Pengelolaan Human Capital</i>	Pelatihan <i>Training</i>	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	2
15	<i>Metode Penyusunan Maps</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Marketing &amp; Sales</i>	51
16	<i>Data Science</i>	Seminar	<i>Information System</i>	1
17	<i>Maksimal Peran Media dalam 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	<i>Membedah Peluang Pemasaran Produk INTI</i>	<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	<i>Corporate Communication</i>	1
26	Jurus Anti Halu, Generasi Digital	Seminar	<i>Corporate Communication</i>	1
27	Mewujudkan Protokol Zaman Now	Seminar	<i>Corporate Communication</i>	1
28	Keterbukaan Info Daan Barang & Jasa	Seminar	<i>Corporate Communication</i>	1
29	Uji Konsekuensi Informasi Dikecualikan	Seminar	<i>Corporate Communication</i>	1
30	Perluakah Sertifikasi Profesi PPID?	Seminar	<i>Corporate Communication</i>	1
31	Menyiapkan Badan Publik Monev KIP	Seminar	<i>Corporate Communication</i>	1
32	Transfer Teknologi Oerlikon Skysihled	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Maintenance</i>	73
33	Maintenance & Repair Cap Oerlikon	Workshop	<i>Maintenance</i>	5
34	FGD KS Logistik, Transport, & Gudang	Seminar	<i>Logistic</i>	1
35	K3 Penunjang Produktivitas Karyawan	<i>Knowledge Sharing</i>	K3	66
36	Ahli Teknik Jembatan Madya	Sertifikasi <i>Certification</i>	Konstruksi & Sipil	1
37	Finance for Non Finance Manager	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Finance</i>	81
38	Peluang Implementasi IoT di Indonesia	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Information System</i>	81
39	5G Use Case Solution	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Telecommunication</i>	62
40	Indonesia Capital Market Introduction	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Finance</i>	68
41	Pelatihan Antikorupsi	Workshop	<i>CCC Knowledge</i>	1
42	Ahli Sistem Manajemen Mutu Madya	Sertifikasi <i>Certification</i>	Manajemen Mutu	1
43	Ahli Teknik Jalan Rel Madya	Sertifikasi <i>Certification</i>	Konstruksi dan Sipil	1
44	Cyber Security Awareness	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Information System</i>	72
45	Orientasi Karyawan	Pelatihan <i>Training</i>	<i>Leadership of Change</i>	16
46	Logistics Management Insights	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Logistic</i>	87
47	Ahli K3 Spesialis Bidang Listrik	Sertifikasi <i>Certification</i>	K3	1

48	Public Relation Insights	Pelatihan <i>Training</i>	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	CCG Knowledge	59
<b>Total</b>				<b>1.514</b>

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

Fungsi Bisnis <i>Business Function</i>	Q-1	Q-2	Q-3	Q-4
<i>Deployment</i>	X	X	X	
<i>Human Capital Management</i>		X	X	X
<i>Information Technology</i>	X	X	X	X
<i>Internal Audit</i>	X		X	
<i>Leadership</i>			X	
<i>Operation</i>	X			
<i>Production</i>		X		
<i>Quality Management</i>		X		X
<i>Sales &amp; Marketing</i>		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.*