

Yanuar Rokhmad Madyantoro

Komisaris PT INTI (Persero)

Semarang, 6 September 1972

Riwayat Pendidikan

- Prasetiya Mulya Business School - Jakarta, MM Executive (S2), 2006
- Purdue University - West Lafayette, Indiana – USA, Bachelor of Science in Chemical Engineering (S1), 1996

Riwayat Pekerjaan

- PT Perusahaan Pengelola Aset (2021- sekarang) - Executive Vice President / Kepala Divisi Restrukturisasi dan Revitalisasi 3
- PT Istaka Karya (Persero) (2022) - Komisaris
- PT Mandiri Sekuritas (2017-2021) - Vice President
- PT Trisurya Lintas Energi (2008-2017) - Direktur anak usaha
- PT Gema Graha Sarana Tbk (2008-2014) - Komite Audit
- PT Sumber Segara Primadaya (2003-2008)
- PT Geo Dipa Energi (2003)



Herry Jasman, S.E., Ak., C.A.

Director PT INTI (Persero)

Jakarta, January 16, 1974

Experience

- **May 2026 - Now**
  Director PT INTI (Persero)
- **Nov 2025 - May 2026**
  President Commissioner PT Magnesium Gosari International
- **Oct 2025 - May 2026**
  Senior Executive Vice President PT Djakarta Llyod (Persero)
- **Sept 2023 - Sept 2025**
  Director (Pelaksana Tugas) PT PANN Pembiayaan Maritim
- **Augst 2022 - Augst 2023**
  Director PT Artha Bangun Pratama
- Sept 2020 - May 2026
  Vice President - Group Head of Restructuring and Revitalization State Owned Enterprise (SOE)
  PT Perusahaan Pengelola Aset

Education – Certification

- **1992 - 1997**
  Accounting - Faculty of Economic Andalas University Padang - West Sumatera
- **Chatered Accountant (CA Indonesia)** from The Indonesian Institute of Accountant No.11.D18610 tahun 2014
- **Register Number of Accountant** from Finance Ministry Republic of Indonesia No. RNA 7616 tahun 2015
- **Member of Masyarakat Profesi Penilai Indonesia No. MAPPI 17-P-07636**
  - Completing the property appraiser education organized by Indonesian Society of Appraiser (MAPPI)
  - Completing basic company bussiness valuation education organized by Indonesian Society of Appraiser (MAPPI)



Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Human Capital Management

Human Capital merupakan salah satu faktor untuk mendukung keberlanjutan perusahaan. Pada tahun 2025, strategi dan pengembangan human capital PT INTI (Persero) diselaraskan dengan kebutuhan bisnis Perseroan yaitu melatih dan mengembangkan karyawan sejalan dengan kebutuhan dan pembenahan sistem manajemen human capital untuk menunjang terciptanya iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas.

Dengan adanya perubahan pada manajemen PT INTI (Persero), selain menerapkan Core Values AKHLAK, Perusahaan pun membangun karakter organisasi yang disebut dengan Jargon INTI yaitu Luruskan Niat, Terus Semangat, Jadi Bermanfaat, yang pertama kali digaungkan oleh Direktur Utama PT INTI (Persero) Edi Witjara, pada momen Temu Millenials INTI, 13 Juli 2022.

Human Capital is one of the factors to support company sustainability. In 2025, PT INTI (Persero)'s strategy and development of human capital were aligned with the Company's business needs, namely training and developing employees in line with the requirements and improvement of the human capital management system to support the creation of a conducive working climate for increased productivity.

With the changes in the management of PT INTI (Persero), in addition to implementing the AKHLAK Core Values, the Company has also built an organizational character called the INTI Jargon, namely Straighten Intentions, Keep Enthusiastic, Be Beneficial, which was first echoed by the President Director of PT INTI (Persero) Edi Witjara, during the INTI Millenials Gathering, July 13, 2022.

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.

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.

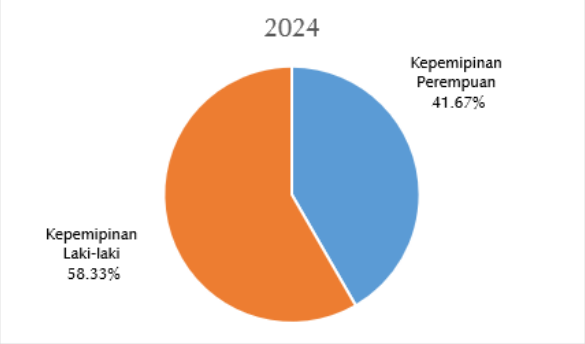
Company fully committed to providing equal employment opportunity and complying with laws and regulations related to fair employment practice and non-discrimination.

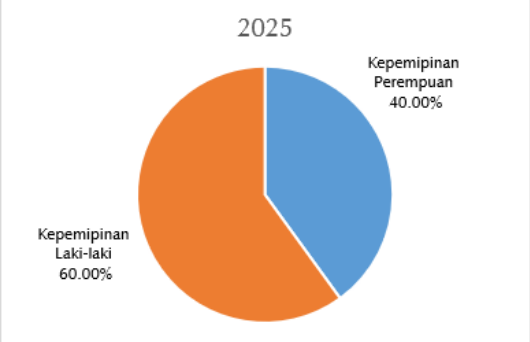
Kesetaraan Gender

Kebijakan non-diskriminasi menjadi Insan PT INTI (Persero) yang memiliki kesempatan sama dan setara dalam berkarir. Pada tahun 2025, jumlah karyawan perempuan menurun dari tahun sebelumnya menjadi 40,00% dibanding dengan karyawan laki laki. Namun jumlah karyawan laki laki meningkat dari tahun sebelumnya menjadi 60,00%.

Gender Equality

Non-discrimination policy so that PT INTI (Persero) employees have equal and equal opportunities in their careers. In 2025, the proportion of female employees decreased from the previous year to 40.00%, while the proportion of male employees increased to 60.00% compared to the previous year.





Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Rentang Usia

Table of Employee Composition by Age Range

Rentang Usia *Age Range*	2024			2023		
	Pria *Male*	Wanita *Female*	Total	Pria *Male*	Wanita *Female*	Total
21-25	0	1	1	0	5	5
26-30	2	6	8	5	9	11
31-35	18	9	37	23	11	34
36-40	21	21	42	17	19	36
41-45	13	1	14	14	0	14
46-50	2	0	2	1	0	1
>50	10	3	13	17	4	31
Total	**66**	**41**	**107**	**76**	**48**	**124**

Kesempatan Kerja dan Tingkat Perputaran Pegawai

Job Opportunities and Employee Turnover

Rekrutmen dilakukan secara terbuka sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang diperlukan. Pada tahun 2025, 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 2025, the Company will implement a negative growth strategy so that employee turnover considers productivity factors and key positions needed by the Company.

Pada tahun 2025, terdapat peningkatan turn over karyawan. Namun demikian, Perusahaan melakukan rekrutasi karyawan untuk posisi *experience hired* sejumlah tiga orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa Perseroan telah berusaha untuk menambah kapasitas karyawan melalui metode *negative growth*, yang sangat mempertimbangkan aspek produktivitas karyawan.

In 2025, there is an increase in employee turnover. However, the Company recruited three employees for experienced hired positions. This shows that the Company has been trying to increase employee capacity through the harmful growth method, which considers employee productivity.

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.

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

Selain itu, Karyawan Perusahaan pun 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.

Apart from that, Company employees also 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 the opportunity to develop careers through the fast track route, where all employees, both men and women, have broad and equal opportunities to be involved in this career development pathway.

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.

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

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).

Since 2010, PT INTI has implemented the Occupational Health and Safety 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 Occupational Health and Safety Management System culture is the key to creating a safe, comfortable, healthy, and productive work environment and trying to reduce the occurrence of work accidents (Zero Accidents) and work-related diseases.

Implementasi SMK3 di PT INTI (Persero) mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta ISO 45001:2018 tentang Sistem Manajemen Keamanan dan Kesehatan Kerja. 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.

The implementation of the Occupational Health and Safety Management System at PT INTI (Persero) refers to Government Regulation Number 50 of 2012 concerning the Implementation of Occupational Safety and Health Management Systems and ISO 45001:2018 concerning Occupational Safety and Health Management Systems. 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 the Occupational Health and Safety Management System was predicated in the Gold Flag Category.

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 2025.

Furthermore, as a form of commitment and consistency of PT INTI (Persero) in implementing the Occupational Health and Safety 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 2025.

Beberapa program kerja yang telah dijalankan antara lain:

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

1. Pembekalan K3 pada karyawan baru untuk menyiapkan mental dan kompetensi dasar kesehatan dan keselamatan kerja di Perseroan.

1. *Provision of OHS for new employees to prepare mental and basic competencies for occupational health and safety in the Company.*

2. Pelatihan bagi karyawan dan karyawati 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.

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. Simulasi Tanggap Darurat Bencana setiap tahun untuk membekali seluruh penghuni gedung agar siap dan tanggap terhadap bencana yang sewaktu-waktu dapat terjadi.

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. 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.

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.*

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.

Peserta BPJS Kesehatan PT INTI (Persero) Tahun 2025.

Participation in the Social Security Administration Health Program

PT INTI (Persero) has participated in the Health Social Security Administration Agency insurance 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 Administrator.

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

PT INTI (Persero) Health Social Security Administration Agency Participants in 2025.

Peserta *Participant*	**Jumlah** *Amount*	**Total Iuran Tahun 2024** *Total Dues for 2024* **(Rp)**
Direksi *The Board of Directors*	3	**21.600.000**
Keluarga Direksi *Family of the Board of Directors*	11	
Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak *Permanent Employees and Contract Employees*	149	**648.728.735**
Keluarga Karyawan *Employee Family*	84	

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

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

dipelajari dan dimiliki oleh karyawan agar hasil pembelajaran dapat membawa kontribusi bagi Perseroan.

learned and possessed by employees so that learning outcomes can contribute to the Company.

Pada tahun 2025, Perseroan telah merealisasikan sebesar 6,47% anggaran biaya seminar dan pelatihan.

In 2025, the Company realized 6,47% of the seminar and training budget.

Berikut merupakan pengembangan karyawan selama tahun 2025 berdasarkan Jenis Pengembangan.

The following is employee development for 2025 based on the Type of Development.

No.	Jenis Pengembangan SDM *Types of HR Development*	2024	2025
1	*Knowledge Sharing*	48	70
2	Pelatihan *Training (Inhouse & Public)*	30	99
3	Seminar/Forum		
4	Sertifikasi *Certification*	6	10
5	Workshop		
Jumlah *Total*		**84**	**179**

Selanjutnya, pada tahun 2025, Perseroan berfokus pada peningkatan kompetensi bidang-bidang kunci yang dapat mendukung peningkatan performansi Perseroan, salah satunya mealui sertifikasi di bidang *electrical*, *quality management*, *project management*, dan *finance*.

Furthermore, in 2025, the Company focuses on increasing the competence of key areas that can support the improvement of the Company's performance, one of which is through certification in the fields of electrical, quality management, telecommunication, project management, and finance.

No.	Nama Pengembangan SDM *Name of HR Development*	Jenis Pengembangan SDM *Type of HR Development*	Tanggal Mulai *Start Date*	Tanggal Selesai *End Date*	Kompetensi *Competence*	Jumlah *Total*
1	*Effective Vendor Management In Procurement / Supply Chain (Assessment, Selections and Evaluations)*	Pelatihan *Training*	25/1/2025	25/1/2025	*Procurement*	2
2	*Risk Management & Assessment Techniques*	Pelatihan *Training*	24/1/2025	24/1/2025	*Risk Management*	1
3	*Key Account Management*	Pelatihan *Training*	23/1/2025	23/1/2025	*Accout Management/ Planning*	1
4	*ISO 31000 - Enterprise Risk Management*	Pelatihan *Training*	22/1/2025	22/1/2025	*Risk Management*	1

5	Teknik Public Speaking untuk MC yang Efektif dan Berkarakter : *Public Speaking* untuk MC *Awareness ISO 31000:2018 Risk Management System*	Pelatihan *Training*	31/1/2025	31/1/2025	*Risk Management*	1
6	*Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kelas C tentang Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Class C Occupational Safety and Health (OSH) Training on Fire Prevention and Control*	Pelatihan *Training*	3/2/2025	8/2/2025	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1
7	Kelas HR: Jago Handle Payroll – Batch 23 *HR Class: Mastering Payroll – Batch 23*	Pelatihan *Training*	8/2/2025	9/2/2025	*Human Capital Management*	1
8	General Affairs Management & Continous Improvement	Pelatihan *Training*	13/2/2025	14/2/2025	*General Affair*	1
9	*Knowledge Sharing Access Point*	Knowledge Sharing	9/5/2025	9/5/2025	*Product Knowledge*	10
10	E-Learning Peningkatan Pemahaman Gratifikasi *E-Learning: Gratification Awareness*	Pelatihan & Sertifikasi *Training & Certification*	1/8/2025	31/8/2025	*Good Corpo-rate Govern-ance*	17
11	Internal Audit 9001:2015 (Berdasarkan ISO 19011:2018) *Internal Audit 9001:2015 (Based on ISO 19011:2018)*	Pelatihan *Training*	28/9/2024	28/9/2024	K3 *Occupational Safety and Health*	1
12	Internal Audit 9001:2015 (Berdasarkan ISO 19011:2018) *Internal Audit 9001:2015 (Based on ISO 19011:2018)*	Pelatihan *Training*	11/9/2025	11/9/2025	*Quality Man-agement*	4
13	*In-House Training Pembekalan Account Manager* *In-House Training: Account Manager Preparation*	Pelatihan *Training*	11/9/2025	12/9/2025	*Account Man-agement*	12
14	*Pelatihan Manajemen Produksi, Kualitas, dan ESD Awareness* *Production Management, Quality, and ESD Awareness Training*	Pelatihan *Training*	24/9/2025	24/9/2025	*Production Management*	20
15	*Sertifikasi AI-900 Microsoft Azure* *Microsoft Azure AI-900 Certification*	Sertifikasi *Certification*	30/9/2025	30/9/2025	*Information Technology*	10
16	*Preparation Course For Azure AI Fundamentals*	Pelatihan *Training*	30/9/2025	31/12/2025	*Information Technology*	9

17	Pelatihan Implementasi TKDN & BMP 2025 *TKDN & BMP Implementation Training 2025*	Pelatihan *Training*	22/12/2025	22/12/2025	*Manajemen Produksi* *Production Management*	25
18	Webinar: "Live: Kpk Jawab Jujur! Apa Betul Koruptor Paling Banyak Ada Di... [Tempat Ini Akan Mengagetkanmu]?" *Webinar: "Live: KPK Answers Honestly! Is It True Most Corruptors Are in... [This Will Surprise You]?*	Knowledge Sharing	29/12/2025	29/12/2025	*Good Corporate Governance*	60
Total						**179**

Manajemen Pengetahuan
Knowledge Management

Pada tahun 2025, PT INTI (Persero) telah menyelenggarakan empat kali Knowledge Sharing yang diisi oleh pemateri internal. Hal ini sangat mendukung proses pengembangan kompetensi karyawan yang ditunjukan dengan peningkatan jumlah karyawan yang terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM).

In 2025, PT INTI (Persero) successfully has held four Knowledge Sharing sessions featuring internal speakers. This greatly supports the employee competency development process, as indicated by the increase in the number of employees involved in human resource (HR) development.

Sistem Manajemen Unjuk Kerja
Performance Management System

PT INTI (Persero) telah melaksanakan *performance appraisal* 360 derajat kepada seluruh karyawan. Selain itu, setiap tiga bulan sekali, dilakukan pengukuran kinerja karyawan melalui Sasaran Kinerja Individu (SKI).

PT INTI (Persero) has conducted a 360-degree performance appraisal of all employees. In addition, every three months, employee performance is measured through Individual Performance Targets.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

In the 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.

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.

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

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.

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.

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.

Perusahaan bersama Serikat Pekerja secara berkala melakukan pertemuan baik formal maupun informal dalam upaya membangun dan menjaga komunikasi yang lebih baik. Sepanjang tahun 2025, 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 and the Labor Union regularly hold formal and informal meetings in an effort to build and maintain better communication. Throughout 2025, 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) 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) 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.

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.

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

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.

Keterikatan dan Kepuasan Pegawai

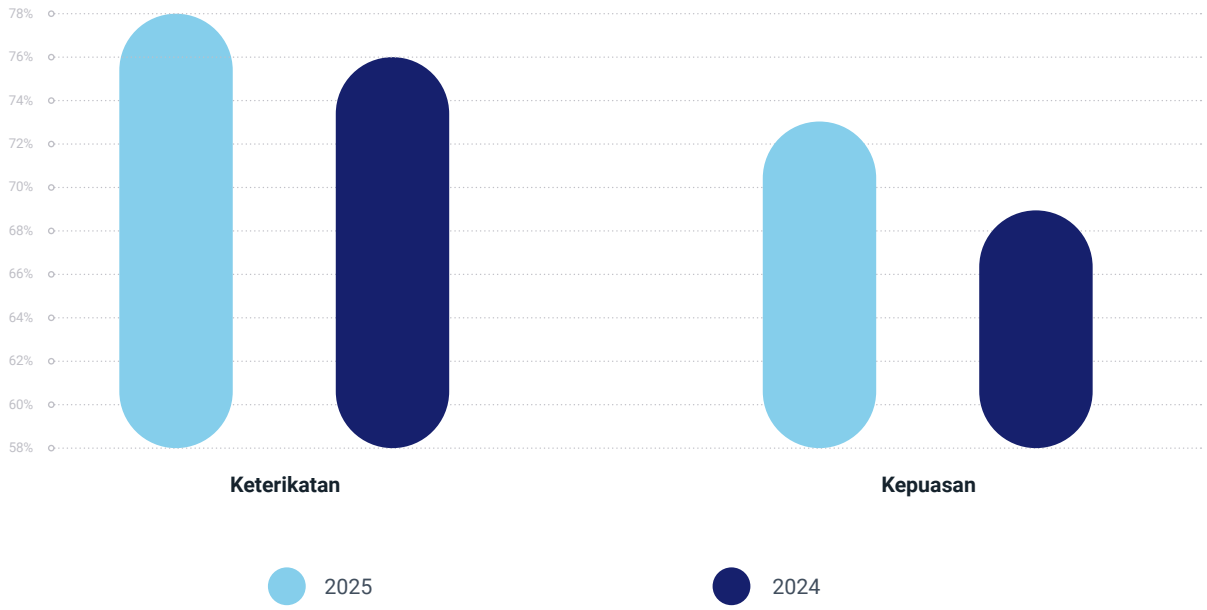
Employee Engagement and Satisfaction

Pada tahun 2025, indeks kepuasan karyawan menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya menjadi sebesar 73%. Selain itu, indeks keterikatan karyawan meningkat dari tahun sebelumnya menjadi sebesar 78%.

In 2025, the employee satisfaction index increased from the previous year to 73%. Additionally, the employee engagement index rose from the previous year to 78%.

Indeks Kepuasan dan Keterikatan Pegawai

Employee Satisfaction and Engagement Index



Produktivitas Pegawai

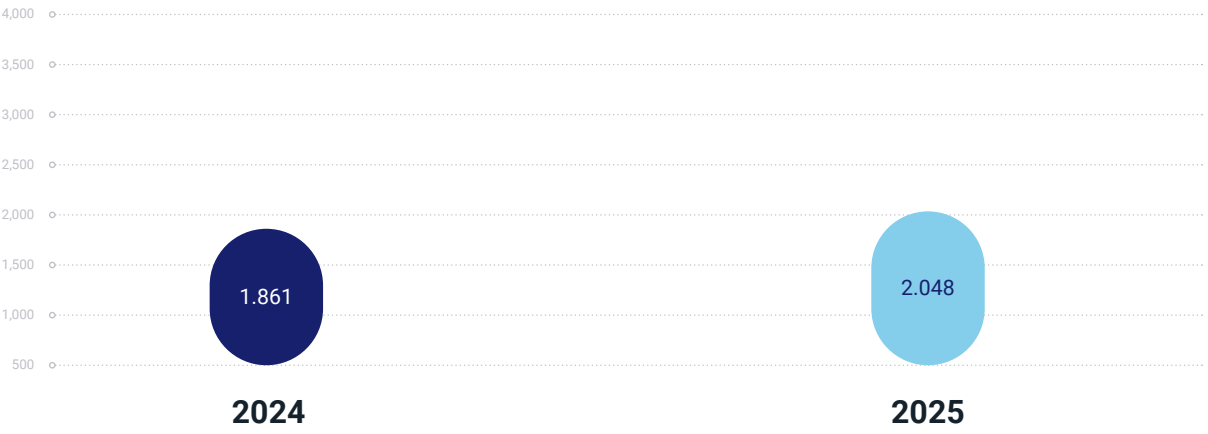
Employee Productivity

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis di dalam organisasi, maka peningkatan produktivitas kerja merupakan fokus bagi Perseroan setiap tahunnya. Pada tahun 2025, PT INTI (Persero) mengalami kenaikan produktivitas karyawan, dari Rp1.861 juta per karyawan, menjadi Rp2.048 juta 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 2025, PT INTI (Persero) has experienced a increase in employee productivity, from Rp1,861 million per employee to Rp2,048 million 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 keluhannya secara berjenjang kepada Atasan Langsung, sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama 2024-2026.

If there are complaints experienced by employees in carrying out work, PT INTI (Persero) employees have the right to submit their complaints in stages to their Direct Supervisor in accordance with the 2024-2026 Collective Labor Agreement.

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

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

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.

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.

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

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

1. Penyelesaian keluh kesah karyawan dibicarakan dan diselesaikan secara lisan atau tulisan dengan Atasan Langsung karyawan.

1. *Settlement of employee complaints is discussed and resolved orally or in writing with the employee's Direct Supervisor.*

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.

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. Apabila penyelesaian belum memuaskan, karyawan dapat menyampaikan keluh kesahnya secara tertulis ke Atasan Lebih Tinggi.

3. *If the settlement is not satisfactory, the employee can submit his complaint in writing to the Higher Superior.*

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.

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. 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.

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. Jika musyawarah dicapai suatu kesepakatan, maka sejak tercapainya kesepakatan para pihak harus melaksanakan keputusan yang telah disepakati.

6. *If an agreement is reached by deliberation, then since the agreement is reached, the parties must implement the agreed decision.*

7. Jika musyawarah tidak dapat menyelesaikan keluh kesah, maka selanjutnya dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

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) 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.

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 Perusahaan Teknologi Terpercaya dengan Cakupan Industri yang Luas dan Berkualitas, 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 2025, 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 2025, jumlah tenaga kerja Perseroan tercatat sebanyak 115 orang atau berkurang 14,18% dibanding tahun sebelumnya yang terdiri atas Direksi, Dewan Komisaris, Staf Dewan Komisaris, Karyawan Tetap, karyawan yang dikontrak melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Karyawan Entitas Anak.

Human resources are regarded as the Company's primary assets required to implement strategies and carry out its mission in achieving the Company's vision. In line with the Company's vision of becoming a trusted technology company with broad and high-quality industrial coverage, the Company requires a workforce with a high level of competence and strong achievement motivation.

In fulfilling human resource requirements to support business needs, as outlined in the 2025 Company Work Plan and Budget (RKAP), the Company continues to implement human resource development programs effectively, aimed at enhancing both hard and soft competencies, which ultimately contribute to improving the productivity of each employee.

The development of competencies to improve productivity is also carried out simultaneously with the implementation of a performance-based remuneration system, namely Pay for Performance, which complements other remuneration components, namely Pay for Person and Pay for Position.

In 2025, the Company's workforce totaled 115 personnel, representing a decrease of 14.18% compared to the previous year, consisting of the Board of Directors, Board of Commissioners, Staff of the Board of Commissioners, permanent employees, employees under Fixed-Term Employment Agreements (PKWT), and employees of subsidiaries.

Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian

Table of Employee Composition Based on Employment Status

Status Kepegawaian *Employment Status*	2025			2024		
	Pria *Male*	Wanita *Female*	Total	Pria *Male*	Wanita *Female*	Total
Karyawan Tetap *Permanent Employees*	52	31	83	58	34	92
Karyawan Tidak Tetap *Temporary Employees*	14	10	24	18	14	32
Direksi, Dewan Komisaris, dan Staff Dewan Komisaris *Temporary Employees Board of Directors, Board of Commisioners, and Staff of Board of Commisioners*	7	1	8	9	1	10
Total	**73**	**42**	**115**	**85**	**49**	**134**

Sementara itu, berdasarkan usia karyawan, Perseroan terus mempertahankan karyawan di rentang usia di bawah usia 40 tahun, yang memiliki etos kerja tinggi, inovatif, dan produktif. Hal ini ditunjukkan dengan dominasi karyawan di bawah 40 tahun yang persentasenya mencapai 72,90%. Komposisi karyawan berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Meanwhile, based on employee age demographics, the Company continues to maintain a workforce composition dominated by employees under the age of 40, who demonstrate a high work ethic, innovation, and productivity. This is reflected in the proportion of employees under 40 years old, which reached 72.90%. The composition of employees by age is as follows:

Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Rentang Usia

Table of Employee Composition by Age Range

Rentang Usia *Age Range*	2025			2024		
	Pria *Male*	Wanita *Female*	Total	Pria *Male*	Wanita *Female*	Total
21-25	0	1	1	0	5	5
26-30	2	6	8	5	9	11
31-35	18	9	37	23	11	34
36-40	21	21	42	17	19	36
41-45	13	1	14	14	0	14
46-50	2	0	2	1	0	1
>50	10	3	13	17	4	31
Total	**66**	**41**	**107**	**76**	**48**	**124**

Sebaran tingkat pendidikan pada tahun 2025 adalah sebagai berikut :

The distribution of education levels in 2025 is as follows:

Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Table of Employee Composition by Education Level

Pendidikan *Education*	2025			2024		
	Pria *Male*	Wanita *Female*	Total	Pria *Male*	Wanita *Female*	Total
Sekolah Menengah Atas *Senior High School*	3	3	6	5	4	9
Diploma	3	5	8	5	4	9
Strata-1/Diploma-4 *Bachelor*	53	31	84	60	38	98
Strata-2 *Postgraduate*	7	2	9	6	2	8
Strata-3 *Doctoral*	0	0	0	0	0	0
Total	**66**	**41**	**107**	**76**	**48**	**124**

Komposisi karyawan berdasarkan level jabatan pada tahun 2025 adalah sebagai berikut:

The composition of employees based on position level in 2025 is as follows:

Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Level Jabatan

Table of Employee Composition by Position Level

Level Jabatan *Position Level*	2025			2024		
	Pria *Male*	Wanita *Female*	Total	Pria *Male*	Wanita *Female*	Total
Band 6	2	1	3	2	1	3
Band 5	6	1	7	10	1	11
Band 4	33	19	52	31	20	51
Band 3	20	11	31	25	12	37
Band 2	5	9	14	8	14	22
Band 1	0	0	0	0	0	0
Total	**66**	**41**	**107**	**76**	**48**	**124**

Komposisi karyawan berdasarkan jabatan pada tahun 2025 adalah sebagai berikut:

The composition of employees by position in 2025 is as follows:

Tabel Komposisi Karyawan Berdasarkan Jabatan

Table of Employee Composition by Position

Jabatan *Position*	2024			2023		
	Pria *Male*	Wanita *Female*	Total	Pria *Male*	Wanita *Female*	Total
Senior Vice President	0	0	0	0	0	0
Executive General Manager	0	1	1	0	1	1
Deputy Executive General Manager	0	0	0	3	0	3
Vice President	4	1	5	3	0	3
Manager	5	4	9	8	9	17
Keahlian *Skill*	32	12	44	27	8	35
Proyek *Project*	0	0	0	0	0	0
Staf	14	9	23	20	15	35
Tidak Aktif* *Not Active**	11	14	25	15	15	30
Total	**66**	**41**	**107**	**76**	**48**	**124**

***Tidak Aktif**: : Karyawan berstatus Masa Persiapan Pensiun (MPP), Karyawan berstatus Cuti di Luar Tanggungan Perusahaan (CLTP), dan Karyawan yang Mengikuti Program Dirumahkan.

**Not Active: Employees with Retirement Preparation Period status, Employees with Unpaid Leave status, and Employees Participating in Temporary Paid Leave.*

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 inhouse training dan public training, serta sertifikasi yang telah dan sedang dilaksanakan.

To support the achievement of the Company's targets and enhance the alignment between employee capacity and capability with the Company's business needs and employee competencies, the Company organized various in-house training programs, public training programs, and certification programs that have been and are being implemented.

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.

Business challenges and technological developments require continuous adjustment and enhancement of competencies. Therefore, employees must continuously be developed to possess superior competencies in both leadership and technical fields in line with the Company's business direction.

Perseroan juga memastikan bahwa kompetensi kunci dipelajari dan dimiliki oleh karyawan agar hasil pembelajaran dapat membawa kontribusi yang bagi Perseroan. Pada tahun 2025, Perseroan menganggarkan biaya sertifikasi, seminar dan pelatihan sebesar Rp 1.206 juta, serta untuk meningkatkan kompetensi karyawan, maka pengembangan kompetensi lebih banyak ditujukan untuk sertifikasi kebutuhan bisnis Perusahaan.

The Company also ensures that key competencies are acquired and mastered by employees so that the learning outcomes can provide meaningful contributions to the Company. In 2025, the Company allocated a budget of Rp 1,206 million for certifications, seminars, and training programs. To further enhance employee competencies, competency development initiatives were primarily focused on certifications aligned with the Company's business needs.

Berikut merupakan pengembangan karyawan selama tahun 2025 berdasarkan Jenis Pengembangan:

The following presents employee development activities during 2025 based on the Type of Development:

No.	**Jenis Pengembangan** *Type of Development*	**Jumlah Peserta** *Number of Participants* (orang/*person*)
1	*Forum*	-
2	*Knowledge Sharing*	70
3	Sertifikasi *Certification*	10
4	Pelatihan *Training*	99
5	*Workshop*	-
Total		**179**

Berikut merupakan daftar pengembangan sumber daya manusia selama tahun 2025 berdasarkan Jenis Kompetensi:

The following presents human capital development activities during 2025 based on the Type of Competency:

No.	Nama Pengembangan SDM *Name of HR Development*	Jenis Pengembangan SDM *Type of HR Development*	Tanggal Mulai *Start Date*	Tanggal Selesai *End Date*	Kompetensi *Competence*	Jumlah *Total*
1	*Effective Vendor Management In Procurement / Supply Chain (Assessment, Selections and Evaluations)*	Pelatihan *Training*	25/1/2025	25/1/2025	*Procurement*	2
2	*Risk Management & Assessment Techniques*	Pelatihan *Training*	24/1/2025	24/1/2025	*Risk Management*	1
3	*Key Account Management*	Pelatihan *Training*	23/1/2025	23/1/2025	*Accout Management/ Planning*	1
4	*ISO 31000 - Enterprise Risk Management*	Pelatihan *Training*	22/1/2025	22/1/2025	*Risk Management*	1
5	Teknik Public Speaking untuk MC yang Efektif dan Berkarakter : *Public Speaking* untuk MC *Awareness ISO 31000:2018 Risk Management System*	Pelatihan *Training*	31/1/2025	31/1/2025	*Risk Management*	1
6	*Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Kelas C tentang Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Class C Occupational Safety and Health (OSH) Training on Fire Prevention and Control*	Pelatihan *Training*	3/2/2025	8/2/2025	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1
7	Kelas HR: Jago Handle Payroll – Batch 23 *HR Class: Mastering Payroll – Batch 23*	Pelatihan *Training*	8/2/2025	9/2/2025	*Human Capital Management*	1
8	General Affairs Management & Continous Improvement	Pelatihan *Training*	13/2/2025	14/2/2025	*General Affair*	1
9	*Knowledge Sharing Access Point*	Knowledge Sharing	9/5/2025	9/5/2025	*Product Knowledge*	10
10	E-Learning Peningkatan Pemahaman Gratifikasi *E-Learning: Gratification Awareness*	Pelatihan & Sertifikasi *Training & Certification*	1/8/2025	31/8/2025	*Good Corpo-rate Govern-ance*	17
11	Internal Audit 9001:2015 (Berdasarkan ISO 19011:2018) *Internal Audit 9001:2015 (Based on ISO 19011:2018)*	Pelatihan *Training*	28/9/2024	28/9/2024	K3 *Occupational Safety and Health*	1
12	Internal Audit 9001:2015 (Berdasarkan ISO 19011:2018) *Internal Audit 9001:2015 (Based on ISO 19011:2018)*	Pelatihan *Training*	11/9/2025	11/9/2025	*Quality Man-agement*	4

13	*In-House Training Pembekalan Account Manager* *In-House Training: Account Manager Preparation*	Pelatihan *Training*	11/9/2025	12/9/2025	*Account Management*	12
14	*Pelatihan Manajemen Produksi, Kualitas, dan ESD Awareness* *Production Management, Quality, and ESD Awareness Training*	Pelatihan *Training*	24/9/2025	24/9/2025	*Production Management*	20
15	*Sertifikasi AI-900 Microsoft Azure* *Microsoft Azure AI-900 Certification*	Sertifikasi *Certification*	30/9/2025	30/9/2025	*Information Technology*	10
16	*Preparation Course For Azure AI Fundamentals*	Pelatihan *Training*	30/9/2025	31/12/2025	*Information Technology*	9
17	Pelatihan Implementasi TKDN & BMP 2025 *TKDN & BMP Implementation Training 2025*	Pelatihan *Training*	22/12/2025	22/12/2025	*Manajemen Produksi* *Production Management*	25
18	Webinar: “Live: Kpk Jawab Jujur! Apa Betul Koruptor Paling Banyak Ada Di… [Tempat Ini Akan Mengagetkanmu]?” *Webinar: “Live: KPK Answers Honestly! Is It True Most Corruptors Are in… [This Will Surprise You]?*	Knowledge Sharing	29/12/2025	29/12/2025	*Good Corporate Governance*	60
Total						**179**

Pada tahun 2026, Perusahaan merencanakan untuk melakukan pengembangan kompetensi sebagai berikut:

In 2026, the Company plans to carry out the following competency development programs:

Fungsi Bisnis *Business Function*	**Triwulan I** *Quarter I*	**Triwulan II** *Quarter II*	**Triwulan III** *Quarter III*	**Triwulan IV** *Quarter IV*
Pengembangan Bisnis *Business Development*	0	8	5	0
Komersial *Commercial*	2	8	4	2
Sekretaris Perusahaan *Corporate Secretary*	0	0	1	1
Manajemen Proyek (*Engineer*) *Project Management (Engineer)*	35	4	2	0
Perencanaan & Analisis Keuangan *Financial Planning & Analysis*	0	2	4	4
Sumber Daya Manusia *Human Capital*	4	0	0	0
Teknologi Informasi *Information Technology*	16	8	13	0
Audit Internal *Internal Audit*	0	0	2	0
Kesehatan dan Keselamatan Kerja *Occupational Health and Safety*	1	15	2	0
Hukum *Legal*	1	1	1	0
Produksi *Production*	0	0	2	0
Manajemen Material *Material Management*	1	0	0	0
Pengadaan *Procurement*	0	2	1	6
Manajemen Produk *Product Management*	1	1	2	0
Hubungan Masyarakat *Public Relations*	0	5	3	6
Penjualan *Sales*	1	4	0	0
Rekayasa Penjualan/Kemitraan *Sales Engineering/Partnership*	4	0	2	6
Perencanaan & Pengendalian Penjualan *Sales Planning & Control*	2	0	2	0