

# SUMBER DAYA MANUSIA

*Perseroan menyadari akan pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjalankan usahanya dan kami selalu memperhatikan pengembangan sumber daya manusia. Perseroan memandang karyawan sebagai salah satu Kompetensi Inti yang menjadi pembeda. Karyawan dengan dedikasi tinggi serta kompeten dalam bidangnya diyakini akan membawa Perseroan ke tahap pertumbuhan yang lebih tinggi di masa depan. Keyakinan itulah yang mendorong Perseroan untuk selalu mengembangkan karyawan yang dimilikinya agar menjadi faktor pembeda dalam memenangkan persaingan.*

**P**eningkatan fungsi SDM telah dilakukan sejak 2010 sejalan dengan berkembangnya bisnis Perseroan. Divisi SDM dengan Sistem Informasi SDM (HRIS) untuk korporasi, telah meningkatkan fungsinya menjadi mitra strategis Perseroan yang dapat menyelaraskan kebutuhan korporasi dan unit usaha sehingga mempermudah serta mempercepat akses informasi tentang layanan SDM secara akurat dan terkini.

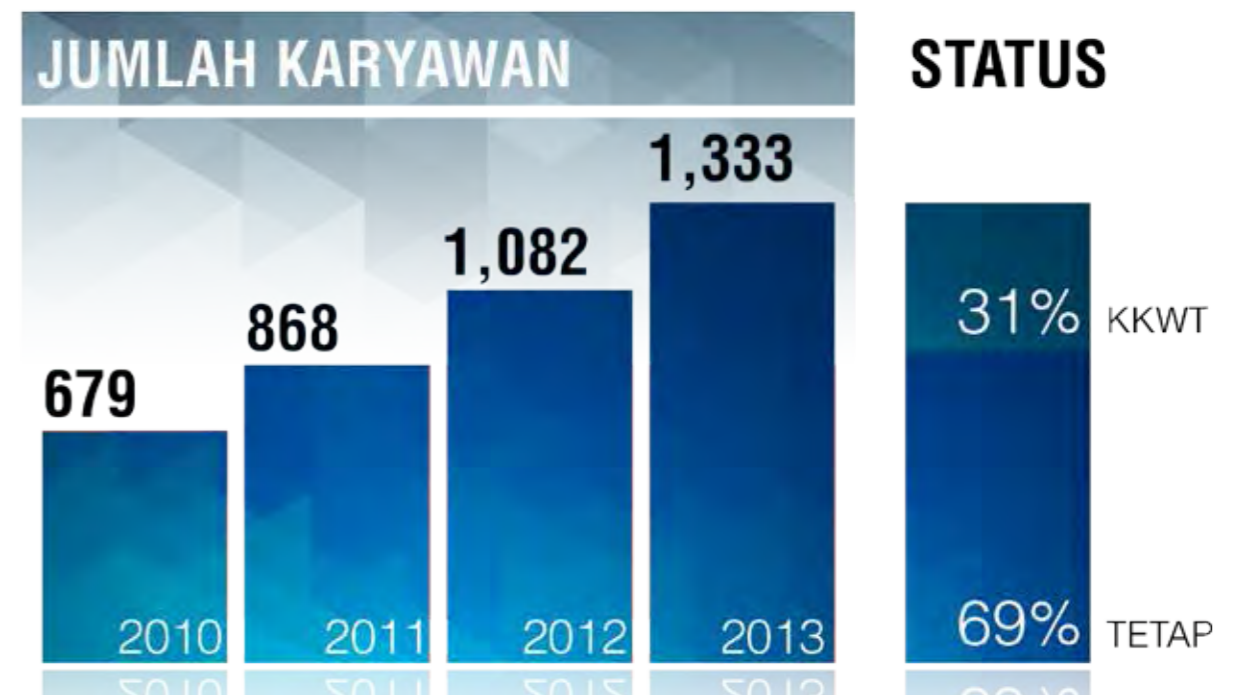
#### Sistem Informasi SDM

Sistem Informasi SDM (HRIS) dikembangkan dengan dukungan kerjasama dari Divisi Teknologi Informasi sejak tahun 2011. Penerapan Overtime Online System, e-Recruitment System dan Exit Clearance Online System telah berjalan dan senantiasa disempurnakan. Sistem tersebut memberikan kontribusi perubahan terbesar pada kegiatan dan proses kerja yang terjadi pada Divisi SDM

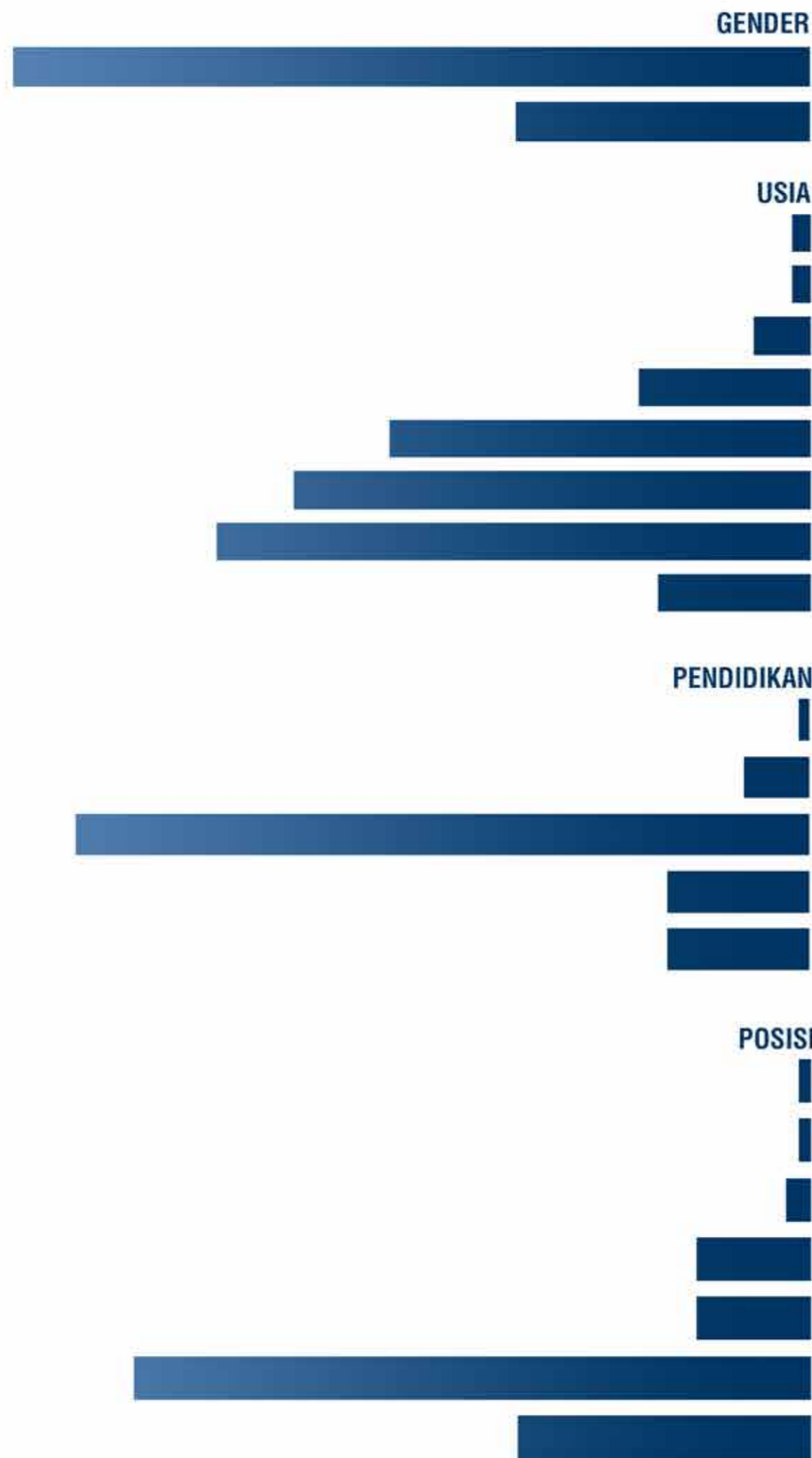
maupun organisasi. Pengoperasiannya yang mudah, membuat pengguna mudah mendapatkan informasi terbaru, dan mudah dalam hal mengelola setiap tahapan pada proses rekrutmen. Manajemen dapat memperoleh informasi real time dan transparan mengenai data terkait SDM. Waktu dan biaya yang dikeluarkan dapat dikurangi dibandingkan manajemen SDM dilakukan secara manual.

#### Komposisi SDM

Pada akhir tahun 2013, Perseroan dan unit usaha mempekerjakan 1.333 karyawan, meningkat 251 orang dibandingkan tahun sebelumnya. Peningkatan ini terjadi sejalan dengan peningkatan kebutuhan dalam Perseroan berkaitan dengan pengembangan usaha. Dari sejumlah 1.338 karyawan tersebut, terdapat 908 orang tenaga kerja permanen dan 430 orang tenaga kerja kontrak.



# KOMPOSISI SUMBER DAYA MANUSIA



73% Pria

27% Wanita

1% 51+

3% 46-50

9% 41-45

22% 36-40

27% 31-35

31% 26-30

8% +25

1% S3

6% S2

67% S1

13% D3

13% SMU

1% BOC

1% BOD/BOM

2% Senior Manajemen

9% Manajemen

9% Supervisor

53% Karyawan

23% Non Karyawan



*Bagi Perseroan, semakin dipercayanya produk-produk Perseroan oleh berbagai perusahaan berkala global di Indonesia berakibat meningkatnya intensitas hubungan kerjasama antara Perseroan dengan perusahaan-perusahaan berskala global.*



# LEARNING DEVELOPMENT

**P**erseroan memiliki Divisi Learning & Development, biasa disingkat LD, sebagai pusat belajar dari Perseroan. Sebagai pusat belajar dari Perseroan, tugas utama LD adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia Perseroan secara berkesinambungan untuk menunjang kegiatan usaha dan pengembangan usaha Perseroan, sehingga pada akhirnya dapat berperan aktif dalam upaya Perseroan memenangkan persaingan usaha di pasar.

Untuk mencapai tugas utamanya, LD menyusun rancangan program pembelajaran untuk berbagai divisi dalam Perseroan berdasarkan kebutuhan masing-masing divisi terkait dan disesuaikan dengan kebutuhan bisnis Perseroan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Penyusunan program pembelajaran tidak hanya mempertimbangkan pengembangan hardskill dan softskill, tetapi juga kebutuhan masing-masing jenjang karyawan yang bervariasi.

## Sales Training Department

Sebagai salah satu frontliner Perseroan, tenaga penjual atau sales mendapatkan peran penting dalam menghasilkan penjualan bagi Perseroan. Hal ini yang mendorong Perseroan, sejak awal tahun 2012, untuk membentuk Sales Training Department sebagai wadah pengembangan tim sales. Dengan dibentuknya Sales Training Department ini Perseroan bertujuan untuk lebih fokus dalam pengembangan kompetensi masing-masing tenaga sales seiring dengan peningkatan jumlah tenaga sales Perseroan, sehingga menghasilkan tenaga sales yang berkompetensi dalam meningkatkan penjualan produk Perseroan dan membantu pencitraan nama baik Perseroan di masyarakat.

Program pengembangan kompetensi bagi para tenaga sales dilakukan dengan pendekatan dengan konsep Competency Based Human Resources (CBHR). Dalam konsep ini, yang

menjadi hal utama adalah pengembangan kompetensi yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Program pengembangan tenaga sales ini dibuat oleh Sales Training Departement difokuskan untuk pengembangan kompetensi bagi tenaga sales produk retail, termasuk tenaga sales New Roll-Out (NRO), direct sales dengan sebutan Customer Relation Officer (CRO), Telesales, Retention dan Technical Retention Service (TRS).

## English Training For Employee

Mencermati perkembangan iklim usaha di Indonesia yang semakin baik dan semakin banyaknya perusahaan berskala global yang berinvestasi di Indonesia, pentingnya kemahiran berkomunikasi dalam Bahasa Inggris sebagai salah satu bahasa internasional di dunia tidak perlu diragukan.

Bagi Perseroan, semakin dipercayanya produk-produk Perseroan oleh berbagai perusahaan berkala global di Indonesia berakibat meningkatnya intensitas hubungan kerjasama antara Perseroan dengan perusahaan-perusahaan berskala global. Tentunya, komunikasi untuk menunjang kegiatan bisnis Perseroan juga banyak dilakukan dalam Bahasa Inggris.

Untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi dalam Bahasa Inggris, LD mulai mengembangkan English Training for Employee sejak tahun 2010. Program pelatihan English Training disusun sehingga tidak hanya mengembangkan kemampuan karyawan berbahasa Inggris dalam kehidupan sehari-hari, namun juga sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi masing-masing karyawan yang bersangkutan.