



PENDIDIKAN

- Pendidikan**
- Paska Sarjana: 37
 - Sarjana: 670
 - Diploma: 127
 - SLTP/ SLTA/ dst: 260



STATUS

- Status Karyawan**
- Tetap: 598
 - Kontrak: 496



POSISI

- Posisi**
- Direktur : 29
 - Manager : 122
 - Supervisor : 123
 - Staff : 820

SUMBER DAYA MANUSIA



Perkembangan Jumlah Karyawan



Secara ilmiah, strategi manajemen sumber daya manusia adalah rumusan mendasar mengenai pendayagunaan sumber daya manusia sebagai usaha mempertahankan dan meningkatkan kemampuan terbaik sebuah perusahaan atau industri untuk menjadi pesaing yang mampu memenangkan dan menguasai pasar, melalui tenaga kerja yang dimilikinya.

Perseroan sangat mementingkan bagaimana meningkatkan kualitas karyawannya agar dapat memberikan kontribusi dengan dedikasi tinggi serta kompetensi dalam bidangnya. Perseroan meyakini dengan mengatur sumber daya manusia dengan baik maka kinerja Perseroan dalam operasional usaha akan semakin meningkat dan menjadi *competitive advantage* yang tidak dimiliki oleh pesaing. Keyakinan itulah yang mendorong Perseroan untuk selalu mengembangkan karyawan yang dimilikinya agar menjadi faktor pembeda dalam memenangkan persaingan. 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.

Performance Management System

Performance management system (PMS) di Perseroan sudah dilakukan secara elektronik, sehingga disebut dengan *Electronic Performance Management System* atau disingkat E-PMS. Sistem manajemen kinerja yang dikembangkan oleh Perseroan dalam bentuk *system electronic* untuk menghubungkan tujuan serta visi dan misi organisasi kepada karyawan, sehingga setiap karyawan bukan hanya tahu arah dan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, namun secara sadar ikut berperan serta dalam mengupayakan pencapaian tujuan organisasi tersebut melalui kinerja pribadi.

Selain untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi, E-PMS juga bertujuan untuk mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan atas pencapaian kerjanya dengan lebih adil dan obyektif dan dihubungkan dengan kompensasi sebagai penghargaan. E-PMS membuat sistem penilaian dirasakan menjadi lebih adil, obyektif dan lebih menyeluruh bila ditinjau dari aspek penilaiannya yaitu target dan perilaku. Konsep E-PMS dibangun dengan menggunakan pendekatan *Management by Objectives* (MBO) yang dipopulerkan oleh Peter Drucker. Terdapat siklus yang berkesinambungan dalam system ini yang meliputi *Performance Planning*, *Performance Coaching*, dan *Performance Appraisal*.

Penilaian dalam E-PMS didasarkan pada 2 hal yaitu target yang dituangkan dalam bentuk *Key Business Objective* (KBO) dan *Key Performance Indicator* (KPI), serta perilaku karyawan yang dituangkan dalam *Behavior Competencies* (BC). Penilaian dalam KBO memiliki bobot 70 persen, sedangkan penilaian BC sebesar 30 persen dengan nilai maksimal penilaian sebesar 130 persen dari pencapaian. Nilai yang keluar dari total KBO dan B dihubungkan dengan kisaran angka tertentu dan dibuatkan menjadi bentuk *rating*.

Agar penilaian menjadi lebih adil dan obyektif, maka nilai yang didapat dibandingkan dengan nilai karyawan lainnya dalam satu bagian. Proses ini dinamakan normalisasi. Proses normalisasi dilakukan dalam 3 tingkatan mulai dari tingkat *section*, departmen dan divisi. Pada proses normalisasi mungkin terjadi perubahan nilai yang didapat, apakah menjadi naik atau turun, walau ada kemungkinan tidak ada perubahan.

Salah satu unsur penilaian yang masuk dalam KBO adalah *Coaching*. Setiap karyawan yang memiliki *team member*, maka secara otomatis akan memiliki KBO *coaching*. Tujuannya adalah untuk mengembangkan budaya *coaching* dalam perusahaan. Dengan adanya *coaching* ini diharapkan akan membantu karyawan dalam mencapai targetnya, dan dapat mengatasi permasalahan pada saat terdapat kesulitan.

Proses *coaching* ini dilakukan dengan proses *one by one*. Seorang karyawan yang memiliki *team member* akan melakukan *coach* kepada *team member*-nya. Selanjutnya dari hasil *coaching* tersebut, karyawan akan memasukkan data-datanya kedalam PMS. Setiap tahunnya sistem E-PMS selalu dikembangkan untuk dapat menjadi lebih baik. Pada tahun 2014 ini, E-PMS melakukan perubahan pada dimensi-dimensi dalam *Behavior Competencies* dengan menggunakan pendekatan yang berbeda. Perubahan ini ditujukan untuk lebih meminimalkan tingkat subjektifitas. Setiap dimensi masing-masing terdiri dari 5 poin pernyataan sehingga total keseluruhan sebanyak 30 poin. Dimensi-dimensi tersebut meliputi: *Discipline and Control*, *Leadership and Support*, *Communication*, *Achievement*, *Self-Development*, *Challenge and Problem Solving*.

TANGGUNG JAWAB SOSIAL



Kegiatan tanggung jawab sosial boleh dibilang merupakan aktivitas wajib yang harus dilaksanakan setiap perusahaan di dunia. Kebebasan berbisnis dan mendapat keuntungan menjadi landasan awal setiap perusahaan pada umumnya. Seiring berjalannya waktu, dunia bergerak ke arah yang tidak stabil, kemakmuran menjadi tidak merata, banyak aspek yang akhirnya dirugikan atau menjadi korban, salah satunya adalah lingkungan (*environment*). Ketidakseimbangan ini mengundang beberapa kali pertemuan para pemimpin dunia dalam KTT Bumi di Rio pada 1992 dan tahun 2002 bertempat di Johannesburg.

Sejak pertemuan di Johannesburg tahun 2002 yang dihadiri para pemimpin dunia memunculkan konsep *social responsibility*, yang mengiringi dua konsep sebelumnya yaitu *economic* dan *environment sustainability*. Ketiga konsep ini menjadi dasar bagi perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawab sosialnya (*Corporate Social Responsibility*).

Tanggung Jawab Sosial adalah basis teori tentang perlunya sebuah perusahaan membangun hubungan harmonis dengan masyarakat tempatan. Secara teoretik, Tanggung Jawab Sosial dapat didefinisikan sebagai tanggung jawab moral suatu perusahaan terhadap para *strategic stakeholders*-nya, terutama komunitas atau masyarakat disekitar wilayah kerja dan operasinya. Tanggung Jawab Sosial memandang perusahaan sebagai agen moral.

Dengan atau tanpa aturan hukum, sebuah perusahaan harus menjunjung tinggi moralitas. Parameter keberhasilan suatu perusahaan dalam sudut pandang tanggung jawab sosial adalah pengedepankan prinsip moral dan etis, yakni menggapai suatu hasil terbaik, tanpa merugikan kelompok masyarakat lainnya. Dengan begitu, perusahaan yang bekerja dengan mengedepankan prinsip moral dan etis akan memberikan manfaat terbesar bagi masyarakat.

Aktivitas Tanggung Jawab Sosial

Perseroan melakukan kegiatan tanggung jawab sosial berdasarkan asas CSR dari *Carrol Pyramid* yang terdiri atas beberapa lapisan. Lapisan paling dasar atau fondasi, sudah pasti tanggung jawab perusahaan diawal yang menjaga kestabilan usahanya melalui peningkatan arus kas masuk. Lapisan kedua, perusahaan harus menjalani sebuah usaha dengan patuh pada peraturan atau regulasi pemerintah yang berlaku. Lapisan ketiga, perusahaan bertanggung jawab dalam menjaga etika saat menjalani usaha, etika dalam studi ini mengacu pada nilai-nilai moral, keadilan, dan hak manusia (*human rights*). Lapisan paling atas adalah tanggung jawab perusahaan dalam berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan masyarakat, seperti sumbangan, dukungan akan kebudayaan, pendidikan, kesehatan, dan seterusnya

Pada tahun 2014 fokus utama kegiatan CSR Perseroan ialah program donor darah. Bekerja sama dengan Palang Merah Indonesia, Perseroan mengadakan program donor darah di kantor Perseroan sebanyak 5 (lima) kali, yaitu: di bulan Januari, Juni, September, Oktober, dan Desember 2014.

Mengapa Donor Darah ?

Fakta dan data mengenai donor darah



Darah tidak diproduksi pabrik
Darah hanya didapatkan dari sumbangan **Donor**



Satu dari empat orang akan membutuhkan transfusi setiap saat

Hanya 7 - 9 % darah yang diambil untuk donor, atau sekitar 250 - 350 cc



Satu Kantong darah dapat menghasilkan sel darah merah, keping darah, dan plasma, yang artinya satu donor bisa menyelamatkan **3 nyawa**

Seorang donor yang memberikan darah setiap 56 hari sejak usia 17 - 76 tahun, berpotensi untuk menyelamatkan lebih dari **1000 nyawa**



Type O - dapat menyumbang ke semua type darah

Type AB dapat menerima dari semua type darah

Kebutuhan Darah di setiap negara per-tahunnya harus berjumlah 2% dari total penduduk



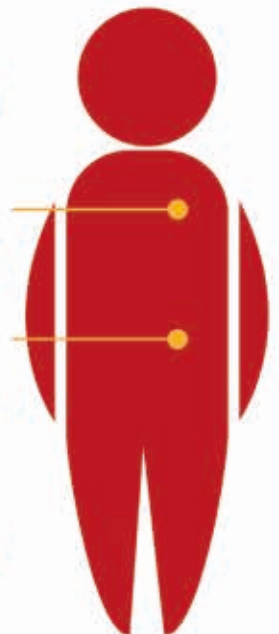
Kebutuhan Darah di Indonesia adalah sebesar 4 juta kantong darah

6 kantong darah dibutuhkan untuk operasi jantung

20 kantong darah dibutuhkan transplasi ginjal

50 kantong darah dibutuhkan korban kecelakaan

8 kantong darah dibutuhkan per-minggunya oleh penderita kanker



sumber: WHO, redcrossblood.org, PMI, bloodbanker.org

Mari kita Donor Darah