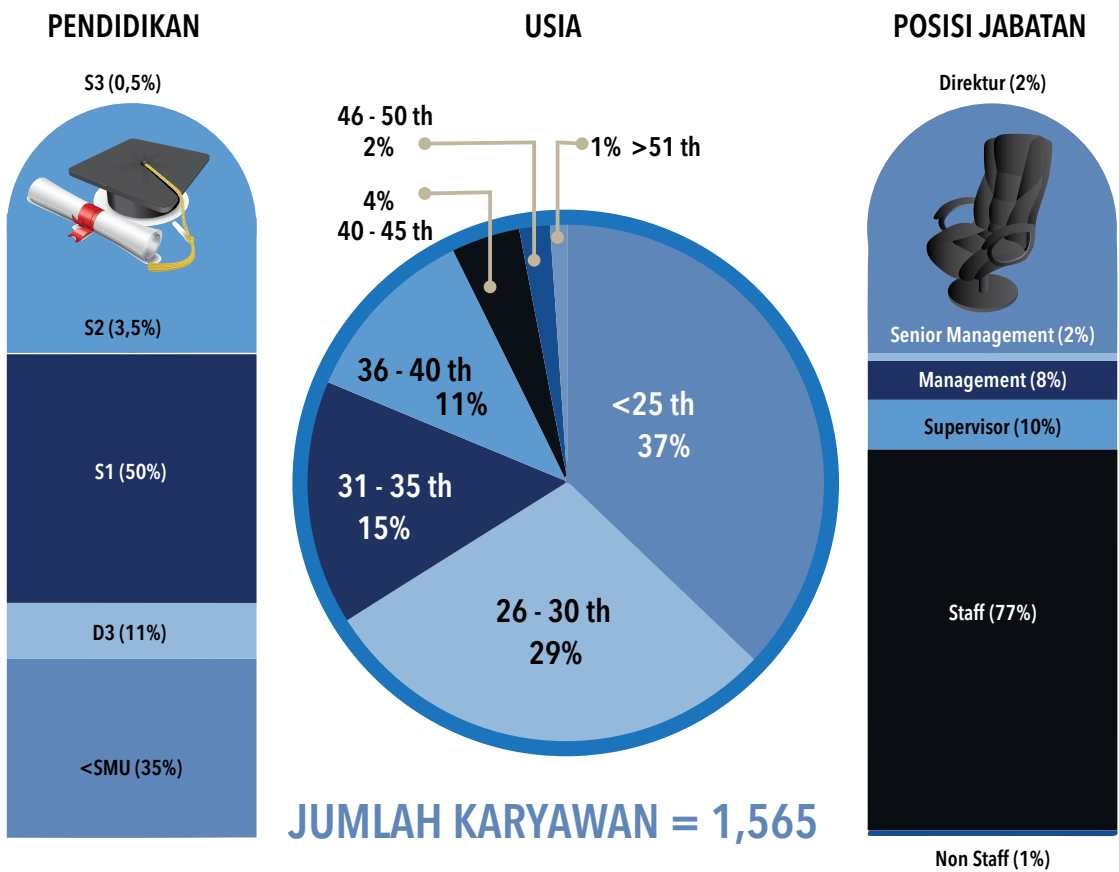


# SUMBER DAYA MANUSIA

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 senantiasa mengarahkan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai visi dan misi Perseroan. Perseroan juga senantiasa berupaya meningkatkan sinergi dan efisiensi di antara Perseroan dengan anak Perusahaan Perseroan dengan terus menekankan penerapan nilai-nilai Perusahaan yang telah ditetapkan.

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.



## KOMPOSISI KARYAWAN PT FIRST MEDIA TBK.



### 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*.

	<b>Jumlah</b>
Gender	
Laki-laki	1.108
Perempuan	457
Usia	
25 tahun ke bawah	581
26-30 tahun	453
31-35 tahun	238
36-40 tahun	179
41-45 tahun	67
46-50 tahun	30
51 tahun ke atas	17
Pendidikan	
SMU ke bawah	558
D3	172
S1	779
S2	55
S3	1
Posisi Jabatan	
Direktur	33
<i>Senior Management</i> (13-14)	25
<i>Management</i> (11-12)	125
<i>Supervisor</i> (9-10)	155
<i>Staff</i> (5-8)	1.207
<i>Non-Staff</i> (1-4)	20
Status Karyawan	
Tetap	794
Kontrak	771