SUMBER DAYA MANUSIA

HUMAN CAPITAL

SDM BERKUALITAS DAN BERINTEGRITAS
QUALITY AND INTEGRITY HR

Pupuk Kujang yakin bahwa kinerja perusahaan sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan salah satu aset Perusahaan yang paling utama.

Pupuk Kujang believes that Company performance hinges upon the quality of its employees. High- quality human resource is one of the Company's primary assets.

Pupuk Kujang menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) pada barisan depan dan posisi kunci dalam perencanaan strategi bisnis perusahaan. Untuk itu, strategi pengembangan SDM juga harus terintegrasi dengan strategi bisnis Pupuk Kujang melalui Strategi Pengelolaan SDM. Tujuannya adalah agar Pupuk Kujang mampu mengembangkan dan mengalokasikan sumber daya yang dapat memberikan keunggulan kompetitif dan mendorong inovasi berdasarkan pada budaya organisasi yang positif.

Pupuk Kujang places Human Resources (HR) at the forefront and key positions in planning the company's business strategy. For this reason, the HR development strategy must also be integrated with Pupuk Kujang's business strategy through the HR Management Strategy. The aim is for Pupuk Kujang to be able to develop and allocate resources that can provide competitive advantages and encourage innovation based on positive organizational culture.

Perkembangan jumlah pegawai Pupuk Kujang dalam 3 tahun terakhir dapat dilihat dalam grafik berikut :

The development of the number of Pupuk Kujang employees in the last 3 years can be seen in the following graph:

JUMLAH PEGAWAI PUPUK KUJANG 2016-2018
Number of Kujang Fertilizer Employees 2016-2018

(dalam jutaan Rp)
(in million Rp)

Komposisi SDM Berdasarkan Status Kepegawaian

Pada akhir tahun 2018, jumlah karyawan Pupuk Kujang Cikampek sebanyak 1.115 orang, terdiri atas karyawan tetap 1.106 orang dan karyawan honorer sebanyak 9 orang. Dibandingkan dengan tahun 2017 terjadi penurunan sebanyak 18 orang. Pada tahun 2018 Pupuk Kujang menerima karyawan baru sebanyak 13 orang, sedangkan karyawan keluar pada tahun 2018 sebanyak 31 orang dengan rincian sebagai berikut : pensiun sebanyak 17 orang, mengundurkan diri sebanyak 5 orang, berakhir kontrak sebanyak 1 orang, meninggal dunia sebanyak 1 orang dan mutasi ke Pupuk Indonesia sebanyak 7 orang.

Human Resource Composition based on

At the end of 2018, there were 1,115 Pupuk Kujang Cikampek employees, consisting of 1,106 permanent employees and 9 honorary employees. Compared to 2017 there was a decline of 18 people. In 2018 Kujang Fertilizer received 13 new employees, while the employees left in 2018 as many as 31 people with the following details: retirement as many as 17 people, resigned as many as 5 people, ended contracts as many as 1 person, died as many as 1 person and transfer to Pupuk Indonesia as many as 7 people.

Komposisi SDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada tahun 2018, karyawan yang berpendidikan SLTA dan Pasca Sarjana mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2017 dikarenakan banyaknya karyawan yang pensiun dan mutasi ke Pupuk Indonesia. Secara keseluruhan, jumlah karyawan didominasi dengan tingkat pendidikan Sarjana dan Sarjana Muda. Hal ini terkait dengan kegiatan operasional perusahaan.

Human Resource Composition based on Education Level

In 2018, employees with high school and post-graduate education declined compared to 2017 due to the large number of employees who retired and transferred to Fertilizer Indonesia. Overall, the number of employees is dominated by the level of education of Bachelor and Bachelor. This is related to the company's operational activities.

JumlahKaryawan Berdasarkan Pendidikan
Employee Number Based on Education

Tingkat Pendidikan	Educational Level	2018	2017	2016
PascaSarjana	Graduate	12	17	25
Sarjana	Bachelor	293	279	286
Sarjana Muda	Baccalaureate	177	129	130
SLTA	Senior High School	632	707	712
SLTP	Junior High School	1	1	1

JumlahKaryawan Berdasarkan Pendidikan
Employee Number Based on Education

Tingkat Pendidikan	Educational Level	2018	2017	2016
SD	Elementary School	0	0	0
Total	Total	1115	1133	1154

Komposisi SDM Berdasarkan Jabatan/ Posisi

Pada tahun 2018 terjadi peningkatan dalam jabatan struktural, khususnya pada superintendent dan supervisor, hal ini berkaitan dengan target perusahaan terkait dengan pengisian kekosongan jabatan. Komposisi ini telah disesuaikan dengan Struktur Organisasi Pupuk Kujang Cikampek yang berlaku.

Employee Composition based on Position

In 2018, there was an increase in structural positions, especially in superintendents and supervisors, this is related to the company's targets related to filling vacancies. This composition has been adapted to the applicable Organization Structure of PT Pupuk Kujang Cikampek.

Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan
Employee Number Based on Position

Jabatan	Position	2018	2017	2016
Staf Utama	Main Staff	0	0	1
General Manager	General Manager	8	9	9
Staf Setingkat General Manager	Staff Equal to General Manager	7	5	7
Manager	Manager	33	33	35
Staf Setingkat Manager	Staff Equal to Manager	32	29	19
Superintendent	Superintendent	107	125	108
Staf Setingkat Superintendent	Staff Equal to Superintendent	61	41	39
Supervisor	Supervisor	229	232	227
Staf Setingkat Supervisor	Staff Equal to Supervisor	75	70	76
Staf Pratama III	Staf Pratama III	25	32	25
Pelaksana	Officer	538	567	608
Total	Total	1115	1133	1154

Komposisi SDM Berdasarkan Jenis Kelamin dan Wilayah

Karyawan Pupuk Kujang Cikampek sebanyak 91% di dominasi dengan karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu 1022 orang. Namun untuk jumlah perempuan mengalami penurun yaitu menjadi 93 orang. Pupuk Kujang memperlakukan karyawan secara sama tidak membeda-bedakan berdasarkan asal usul maupun jenis kelamin.

Human Resource Composition Based on Gender and Area

Employees of PT Pupuk Kujang Cikampek were 91% dominated by male employees of 1036 people. But, in the last three years there had been an increase in the number of female employees up to 97 people. PT Kujang Fertilizer treats employees equally without discrimination based on home area or area.

Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin
Total Employees Based on Gender

Jenis Kelamin	Gender	2018	2017	2016
Laki-Laki	Male	1022	1036	1055
Perempuan	Female	93	97	99
Total	Total	1115	1133	1154

Dari segi wilayah, karyawan Pupuk Kujang Cikampek berasal dari Kabupaten Karawang & sekitarnya yaitu sebanyak 670 orang (59%). Hal ini berkaitan dengan salah satu program LOLAPIL yang dimiliki oleh perusahaan yaitu memberikan kesempatan kepada putra-putri daerah untuk berkontribusi di Perusahaan.

Based Area, employees of PT Pupuk Kujang Cikampek were come from the Karawang regency & surrounding areas were as many as 670 people (59%). This is related to one of the LOLAPIL programs owned by the company that it provides opportunities for local young generation to contribute to the Company.

Jumlah Karyawan Berdasarkan Wilayah
Total Employee Based on Area

Wilayah	Region	2018	2017	2016
Kab. Karawang & Sekitarnya	Kab. Karawang & Surroundings	658	670	674
Kab. Purwakarta &Sekitarnya	Kab. Purwakarta & Surroundings	112	113	115
Jawa Barat (Diluar Karawang & Purwakarta)	West Java (Outside Karawang & Purwakarta)	212	213	219
DKI & Sekitarnya	DKI & Surroundings	56	62	65
Daerah Lainnya	Other Areas	78	75	81
Total	Total	1115	1133	1154

Komposisi SDM Berdasarkan Usia dan Masa Kerja

Berdasarkan jenjang usia pada tahun 2018, Pupuk Kujang di dominasi karyawan dengan rentang usia 30 – 34 tahun sebanyak 390 orang (34%) dan usia 25 – 29 tahun sebanyak 254 orang (26%). Untuk menjaga proses re-generasi, Pupuk Kujang melaksanakan proses rekrutmen sesuai dengan program kerja.

Human Resources Composition based on Age and Working Period

Based on age level 2018 2017, PT Pupuk Kujang Cikampek was dominated by employees with age range 30-34 years as many as 390 people (34%) and age of 25 - 29 years as many as 254 people (26%). To maintain the re-generation process, PT Pupuk Kujang has implemented the recruitment process in accordance with the work program.

Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia
Employee Number Based on Age

Usia/ Age	2018	2017	2016
18 – 24	72	106	171
25 – 29	254	290	323
30 – 34	390	385	353
35 – 39	188	152	106
40 - 44	67	62	66
45 - 49	71	64	66
50 - 56	64	72	67
> 56	9	2	2
Total	1115	1133	1154

Berdasarkan masa kerja, 65% karyawan Pupuk Kujang telah bekerja selama 1-10 tahun, 23% karyawan telah bekerja selama 11-20 tahun dan 12% telah bekerja selama lebih dari 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Pupuk Kujang lebih banyak memiliki karyawan produktif dengan masa kerja 1-10 tahun, hal ini bertujuan sebagai proses regenerasi dan kaderisasi oleh karyawan-karyawan yang akan memasuki masa-masa pension.

Based on the working period, 65% of PT Kujang Fertilizer employees have worked for 1-10 years, 23% of employees have worked for 11-20 years and 12% have worked for over 20 years. This indicates that PT Kujang Fertilizer has more productive employees with a working period of 1-10 years, it aims as regeneration process by employees who will enter retirement period.

Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja
Employee Numbers Based on Working Period

Masa Kerja/ Working Period	2018	2017	2016
1 - 5 Tahun/ Years	116	266	257
6 - 10 Tahun/ Years	371	474	484
11 - 15 Tahun/ Years	465	229	230
16 - 20 Tahun/ Years	17	27	28
> 20 Tahun/ Years	146	137	155
Total	1115	1133	1154

Komposisi Karyawan Berdasarkan Direktorat

Pada Tahun 2018 berdasarkan Direktorat, maka Jumlah karyawan terbanyak berada di Direktorat Produksi, Direktorat Sumber Daya Manusia & Umum yaitu sekitar 67% dari total karyawan Pupuk Kujang. Hal ini berkaitan dengan proses bisnis utama yang dimiliki oleh Perusahaan.

Employee Composition Based on the Directorate

In 2018 based on the Directorate, the highest number of employees is in the Production Directorate, Directorate of Human Resources & General, which is about 67% of the total Pupuk Kujang employees. This is related to the main business processes owned by the Company.

Jumlah Karyawan Berdasarkan Direktorat
Total Employees Based on Directorate

Direktorat	Directorate	2018	2017	2016
Direktorat Utama	Main Directorate	77	82	110
Direktorat Produksi	Production Directorate	632	641	628
Direktorat Teknik & Pengembangan	Technical & Development Directorate	116	113	131
Direktorat Komersil	Commercial Directorate	83	220	81
Direktorat Sumber Daya Manusia & Umum	Human Resources & General Affairs Directorate	207	77	204
Total	Total	1115	1133	1154

Jumlah Karyawan Alih Daya (*Outsourcing*)

Guna mendukung kegiatan operasional perusahaan dan mendukung proses bisnis utama, Pupuk Kujang memiliki tenaga alih daya atau outsourcing sejumlah 618 pada Tahun 2018. Jika dilihat dari tahun sebelumnya terjadi penurunan jumlah tenaga alih daya, hal tersebut disesuaikan dengan program efisiensi perusahaan.

Total Outsourcing Employees

In order to support the Company's operational activity and main business process, Pupuk Kujang hired 618 outsourcing staffs in 2018. If considred from previous year, there was a decreasing number of outsourcing staffs that was adjusted with the Company's efficiency program.

Nama Perusahaan Jasa/ Name of Service COmpany	2018	2017	2016
PT. HuripUtama	264	297	318
PT. MakmurGunaCipta	129	156	161
PT. BhinnekaHasdyNilanur	40	49	67
PT. Taruma Jaya Utama	19	20	23
PT. Pitamas	4	10	17
PT. TrikaryaSuksesBahagia	20	20	23
PT. Gorhes Insecurity	41	49	49
PT. BentengAlam Jaya	3	3	2
PT. HamparanTalaga Mas	8	8	8
PT.Surya Has Pratama	0	0	1
Tenaga Jasa Ahli (PT. KIKC)	90	84	69
Total	618	696	738

Program Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi

Pupuk Kujang berupaya dan berkomitmen untuk terus meningkatkan potensi dan skill karyawan baik hard skill maupun soft skill karyawan melalui berbagai macam cara pengembangan.

Program pelatihan untuk pengembangan SDM di Pupuk Kujang melalui:

1. *In-House Training*
   Pupuk Kujang mengembangkan program pelatihan secara internal dengan melakukan kerja sama dengan pihak eksternal dalam pemberian materi pelatihan yang ditujukan untuk peningkatan kompetensi karyawan terkait bidang pekerjaan, yang disebut dengan *knowledge sharing session.*

2. *Public Training Program*
   Pada Public Training Program, Pupuk Kujang mengikutsertakan para karyawan secara intens pada program pelatihan – pelatihan

Competency Education and Development Program

Kujang Fertilizer strives and is committed to continuously improving the potential and skills of employees both hard skills and soft skills of employees through various ways of development.

Training program for HR development at Pupuk Kujang through:

1. In-House Training
   Pupuk Kujang develops training programs internally by collaborating with external parties in providing training materials aimed at improving employee competencies related to the field of work, which is called a knowledge sharing session.

2. Public Training Program
   In the Public Training Program, Pupuk Kujang engages employees intensely in training programs and seminars at home and abroad

serta seminar Dalam dan Luar Negeri sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pengembangan SDM melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.

in accordance with the need to improve employee competencies. HR development through education aims to improve work capabilities, in the sense that development is formal and related to careers.

3. *Scholarship Program*
   Pupuk Kujang juga mengidentifikasi para karyawan yang telah siap untuk dinaikkan jabatan, serta mereka yang memiliki potensi tetapi belum siap untuk naik jabatan, sehingga dapat dipersiapkan untuk mengisi jabatan-jabatan di masa yang akan datang, dengan mensponsori/beasiswa lini manajer pertama untuk belajar Pasca Sarjana di Universitas – Universitas terkemuka sesuai dengan kompetensi karyawan.

   Melalui Pendidikan, karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan atau organisasi dengan menguasai tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya. Kriteria pemberian beasiswa diberikan kepada karyawan dengan penilaian kinerja yang telah ditetapkan serta memiliki potensi dibidangnya.

3. Scholarship Program
   Pupuk Kujang also identifies employees who are ready to be promoted, as well as those who have the potential but are not yet ready to take office, so that they can be prepared to fill positions in the future, with sponsor / first line manager scholarship to study Postgraduate at leading universities in accordance with employee competencies.

   Through Education, employees are expected to be able to make optimal contributions to companies or organizations by mastering their work duties and responsibilities. The criteria for awarding scholarships are given to employees with a predetermined performance assessment and potential in their field.

Dalam Pengembangan kompetensi, perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan dimana selama tahun 2018, diperoleh beragam sertifikasi untuk memenuhi kebutuhan keterampilan tertentu, sesuai kompetensi yang diperlukan masing – masing karyawan.

In developing competencies, the company provides equal opportunities to all employees where during 2018 various certifications were obtained to meet specific skills needs, according to the competencies needed by each employee.

Berikut adalah pemetaan kebutuhan training dan realisasi selama tahun 2018.

The following is a mapping of training needs and realization during 2018.

Jenjang Jabatan Position Level	Jenis Pelatihan Training Program	Kompetensi Yang Diharapkan Expected Competence	Jumlah Pelatihan total training	Jumlah Peserta Number of participants
Staf Utama / General Manager Main Staff / General Manager	- Executive LDP - Leadership Development Program Grade 1	Leadership Soft Skill	3	9
Manager /Staf Setingkat Manager Manager / Staff Level Manager	- Leadership Development Program Grade 2 - TQM for TOP Management	Leadership Soft Skill	2	5
Superintendent / Staf Setingkat Superintendent Superintendent / Staff at the Superintendent Level	- General Management Course - TQM for Facilitators	Leadership Soft Skill	2	30
- Supervisor / Staf Setingkat Supervisor / - Staf Pratama III - Supervisor / Level Staff Supervisor / - Primary III staff	- Effective Leadership For Supervisor - TQM For Inovator Team	Leadership Soft Skill	2	35
Superintendent & Staf Setingkat Superintendent Superintendent & Staff at the Superintendent Level Supervisor & Staf Setingkat Supervisor Supervisor & Staff at the level of Supervisor Pelaksana & Staf Utama Executive & Main Staff	- Sertifikasi - General Inspection (NDT) - Sertifikasi Pekerjaan Ruang Terbatas - Sertifikasi Operator Alat Angkat Angkut - Operator Pesawat Uap - Public Speaking - Brand Operation & Manajemen - Product Knowledge - Supply Chain Management	Hard Skill	11	300

Implementasi program pengembangan karyawan yang dilakukan sejalan dengan kebutuhan bisnis dan pemenuhan target kinerja sehingga mendukung pencapaian target kerja dan tujuan Pupuk Kujang. Program pelatihan yang dikembangkan secara komprehensif untuk memenuhi dan meningkatkan kompetensi teknis maupun manajerial karyawan. Program pelatihan yang telah dilakukan tersebut adalah sebagai berikut :

The implementation of employee development programs is carried out in line with business needs and fulfillment of performance targets so as to support the achievement of work targets and objectives of Kujang Fertilizer. The training program is developed comprehensively to meet and improve the technical and managerial competencies of employees. The training programs that have been carried out are as follows:

REALISASI IN-HOUSE TRAINING TAHUN 2018

REALIZATION OF IN-HOUSE TRAINING IN 2018

MANAGERIAL & STRATEGIC
MANAGERIAL & STRATEGIC

NO	Tanggal Pelatihan Training Date	Judul Pelatihan	Title Of Training	Lokasi Location	Jumlah Peserta Number of participants
1	05–09 Maret	Konsultasi & Pembahasan Proyek Gasifikasi Batubara PT Pupuk Kujang	Konsultasi & Pembahasan Proyek Gasifikasi Batubara PT Pupuk Kujang	PKC	18
2	27 Maret	Workshop Pemodelan dan Proyeksi Keekonomian Kujang I-A	Workshop Pemodelan dan Proyeksi Keekonomian Kujang I-A	PKC	18
3	09-12 April	Effective Leadership for Suprvisor	Effective Leadership for Suprvisor	PKC	31
4	26-27 April	Safety Leadership	Safety Leadership	PKC	25
5	02-06 Juli	General Management Course	General Management Course	PKC	30
6	02-03 Oktober	Workshop Penyusunan RJPP	Workshop Penyusunan RJPP	PKC	17
7	17-18 Oktober	Pelatihan Brand Operation & Management	Pelatihan Brand Operation & Management	PKC	6
8	29 Oktober	Pelatihan Limbah Lingkungan	Pelatihan Limbah Lingkungan	PKC	15
9	04 Desember	Leadership in Diprution Era	Leadership in Diprution Era	PKC	49
10	10-13 Desember	Tutorial & Sertification For Sales Operation Batch I	Tutorial & Sertification For Sales Operation Batch I	PKC	25

REALISASI PUBLIC TRAINING TAHUN 2018

REALIZATION OF PUBLIC TRAINING IN 2018

Managerial & Strategic
Managerial & Strategic

NO	Tanggal Pelatihan Training Date	Judul Pelatihan	Title Of Training	Lokasi Location	Jumlah Peserta Number of participants
1	18-19 Januari	Sharing Session Talent Management & Internship Program	Sharing Session Talent Management & Internship Program		2
2	24-26 Januari	Pelatihan : Sales Operation	Pelatihan : Sales Operation		5
3	21-22 Februari	Workshop : Tata Kelola Comdev Pupuk Indonesia Menuju Proper Emas	Workshop : Tata Kelola Comdev Pupuk Indonesia Menuju Proper Emas		3
4	10-13 Maret	Seminar : Defining The Future 8	Seminar : Defining The Future 8		2
5	11-12 April	Workshop : Merger Akuisisi & Holdingisasi	Workshop : Merger Akuisisi & Holdingisasi		1
6	25-27 April	Manajemen Aset	Manajemen Aset		2
7	02-05 Mei	Expand Leadership Program BOD/BOC	Expand Leadership Program BOD/BOC		1
8	03-04 Mei	The 5th Talent Management Summit	The 5th Talent Management Summit		3
9	07-09 Mei	Pengelolaan & Pemanfaatan Limbah Industri	Pengelolaan & Pemanfaatan Limbah Industri		1
10	07-09 Mei	Pelatihan & Workshop Reliability Maintenance	Pelatihan & Workshop Reliability Maintenance		5

Managerial & Strategic
Managerial & Strategic

NO	Tanggal Pelatihan Training Date	Judul Pelatihan	Title Of Training	Lokasi Location	Jumlah Peserta Number of participants
11	14 Mei	Program Business Coaching For Top Leader	Program Business Coaching For Top Leader		1
12	25-30 Juni	Executive LDP	Executive LDP		3
13	05-09 Juli	Pengelolaan & Pemanfaatan Limbah Industri	Pengelolaan & Pemanfaatan Limbah Industri		1
14	09-14 Juli	Seminar Pra Manajerial I	Seminar Pra Manajerial I		1
15	20 Juli	Seminar Pengupahan, Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Outsourcing, Perselisihan Hubungan Industri	Seminar Pengupahan, Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Outsourcing, Perselisihan Hubungan Industri		1
16	02-06 Juli	Leadership Development Program (LDP) - Grade I	Leadership Development Program (LDP) - Grade I		3
17	17 Juli	Undangan Seminar Authentic Leadership for Leading Innovation dan Wisuda LDP Angkatan 1	Undangan Seminar Authentic Leadership for Leading Innovation dan Wisuda LDP Angkatan 1		7
18	30 Juli-03 Agustus	Leadership Development Program (LDP) - Grade II	Leadership Development Program (LDP) - Grade II		3
19	25-27 Juli	Penyusunan Sistem Manajemen dan Perencanaan Suksesi	Penyusunan Sistem Manajemen dan Perencanaan Suksesi		2
20	02-03 Agustus	Pelatihan Human Capital Management	Pelatihan Human Capital Management		2
21	07-15 Agustus	Manajemen Eksport Import Plus Simulasi	Manajemen Eksport Import Plus Simulasi		1
22	08-11 Agustus	Expand Leadership Program for BOD/ BOC	Expand Leadership Program for BOD/BOC		1
23	09-10 Agustus	Penerapan Standard Penilaian (Assesmen) GCG dengan Pendekatan Substantif di BUMN & Anak Perusahaan	Penerapan Standard Penilaian (Assesmen) GCG dengan Pendekatan Substantif di BUMN & Anak Perusahaan		2
24	14-16 Agustus	Gas Chromatrography Natural Gas Analyzer	Gas Chromatrography Natural Gas Analyzer		3
25	27-28 Agustus	Tutorial Sertifikasi Pemasaran Bidang Brand	Tutorial Sertifikasi Pemasaran Bidang Brand		1
26	04-06 September	Maintenance Keselamatan Pabrik Kimia dan Toksikologi Industri	Maintenance Keselamatan Pabrik Kimia dan Toksikologi Industri		2
27	06-08 September	Pelatihan & Sertifikasi Penanggungjawab Pengendalian Pencemaran Udara	Pelatihan & Sertifikasi Penanggungjawab Pengendalian Pencemaran Udara		2
28	13-15 September	Pelatihan & Sertifikasi Penanggungjawab Pengendalian Pencemaran Air	Pelatihan & Sertifikasi Penanggungjawab Pengendalian Pencemaran Air		2
29	18-26 September	Manajemen Eksport Import Plus Simulasi	Manajemen Eksport Import Plus Simulasi		1
30	20-22 September	Pelatihan & Sertifikasi Penanggungjawab Pengendalian Limbah B3	Pelatihan & Sertifikasi Penanggungjawab Pengendalian Limbah B3		3
31	28 September	Pelatihan Talent Management	Pelatihan Talent Management		1
32	19-20 September	Pelatihan Executive Leadership Depelopment Program	Pelatihan Executive Leadership Depelopment Program		3
33	25-26 September	Pelatihan Talent Leadership Depelopment Program	Pelatihan Talent Leadership Depelopment Program		2

Managerial & Strategic
Managerial & Strategic

NO	Tanggal Pelatihan Training Date	Judul Pelatihan	Title Of Training	Lokasi Location	Jumlah Peserta Number of participants
34	04-05 Oktober	Workshop Merger Akuisisi dan Holdingisasi	Workshop Merger Akuisisi dan Holdingisasi		1
35	30 Oktober	Digital Marketing	Digital Marketing		12
36	25-26 Oktober	Workshop Distributor and Sales Force Convention	Workshop Distributor and Sales Force Convention		3
37	30 Okt-02 Nov	Workshop & Simulation Equipment Criticaly Analysis	Workshop & Simulation Equipment Criticaly Analysis		2
38	15-19 Oktober	Realiability Maintenance Management Fase 1	Realiability Maintenance Management Fase 1		2
39	08 Oktober	Digital Farming	Digital Farming		1
40	08 Oktober	Pelatihan dan Pemahaman Indikator SK 16 Bagi Calon Asesor GCG Self Assesment	Pelatihan dan Pemahaman Indikator SK 16 Bagi Calon Asesor GCG Self Assesment		2
41	14-16 November	Digital Marketing	Digital Marketing		14
42	10-11 Desember	Analisa Strategis dengan Metode ala The Avengers	Analisa Strategis dengan Metode ala The Avengers		1
43	13-14 Desember	Strategic Marketing Plan	Strategic Marketing Plan		9

Realisasi Program Beasiswa

Tahun 2018, Perusahaan telah mengirimkan sebanyak 3 (tiga) orang karyawan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, sesuai dengan kompetensi bidang masing – masing. Karyawan tersebut telah melalui proses kualifikasi sebagai penerima beasiswa sesuai dengan ketetapan yang berlaku di Pupuk Kujang.

Scholarship Program Realization

In 2018, the Company has delegated 3 (three) employees to continue to higher education level, according to each competency field. The employees have passed qualification process as schoalrship beneficiaries based on previalign regulation in the Company.

Biaya Pengembangan Kompetensi Karyawan

Selama tahun 2018, Pupuk Kujang telah mengeluarkan biaya pengembangan kompetensi karyawan sebesar total Rp **9.607.587.657** dengan perincian sebagai berikut:

Employee Competency Development Budget

Throughout 2018, the Company has allocated employee competency development budget of Rp **9.607.587.657** with detail as follows:

Biaya Pengembangan Kompetensi Karyawan (Dalam Rupiah)
Employee Competence Development Fee (In Rupiah)

URAIAN	Description	2018	2017
Rekrutmen	Recruitment	-	48.325.000
Pelatihan	Training	6.583.306.630	7.597.359.771
Beasiswa	Scholarships	1.979.980.527	-
Konvensi Mutu	Quality Convention	1.038.050.500	425.374.000
Majalah Koran & Kepustakaan	Newspaper & Literature Magazine	6.250.000	33.173.500
Total	Total	9.607.587.657	8.104.232.271

Penilaian Kinerja & Rencana Pengembangan Karir

Pada dasarnya setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam hal peningkatan karir, namun untuk mendapatkan SDM yang unggul, maka Pupuk Kujang tetap melakukan proses yang selektif.

Salah satu proses seleksi dilakukan dengan menyusun Key Performance Indicator (KPI) yang bertujuan agar penilaian terhadap karyawan dapat lebih objektif, di samping dapat memfasilitasi upaya pencapaian seperti yang diharapkan Pupuk Kujang. KPI ini sekaligus sebagai penyempurnaan dari sistem evaluasi kinerja yang telah dilakukan pada tahun-tahun sebelumnya. Penyusunan KPI ini juga sebagai langkah awal bagi Pupuk Kujang dalam membangun Performance Management System yang lebih terintegrasi sebagai program jangka panjang.

Performance Assessment & Career Development Plan

Every employee principally has equal opportunity in career development, however, to recruit qualified employees, the Company keeps implementing a selective process.

One of the selection process is carried out by formulating Key Performance indicators (KPI) so that the employee assessment can be done more objectively, besides to facilitate achievement initative as expected by the Company. This KPI is also improvement from performance evaluation system done in previous years. KPI formulation is also initial step for the Company to develop more integrated Performance Management System as long-term program.

Kesetaraan Gender

Pupuk Kujang memiliki SDM dari berbagai latar belakang. Oleh karena itu, Pupuk Kujang menerapkan prinsip non-diskriminasi yang ketat dan konsisten dalam pengelolaan SDM serta memiliki kebijakan untuk penerimaan, penilaian kinerja, remunerasi dan pengembangan karier tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender dan kondisi fisik.

Gender Equality

Pupuk Kujang recruits Human Resources from various background. Therefore, the Company applies tight non-discriminative principel and consistent HR management as well as recruitment, performance assessment, remuneration and career development policies without discriminating ethnicity, religion, race, group, gender and physical condition.

Reward Management

Dalam menentukan besaran remunerasi, Pupuk Kujang senantiasa memperhatikan aspek aturan hukum yang mengatur upah minimum dan kelayakan yang didasarkan pada beberapa indikator termasuk inflasi (*cost of living allowance*). Pupuk Kujang juga menerapkan sistem atas dasar jenjang jabatan. Selain itu, untuk menjaga dan terus meningkatkan produktivitas kinerja karyawan serta untuk menghargai prestasi kerja karyawan, Pupuk Kujang menerapkan sistem *reward* yang jumlah besarannya didasarkan atas prestasi kerja karyawan yang dicapai baik secara individu maupun kelompok.

Reward Management

In determining the amount of remuneration, Pupuk Kujang always pays attention to the legal aspects that regulate minimum wages and feasibility based on several indicators including inflation (cost of living allowance). Pupuk Kujang also applies a system based on the level of position. In addition, to maintain and continue to improve employee performance productivity and to reward employee performance, Pupuk Kujang implements a reward system that is based on employee performance achieved both individually and in groups.

Selain itu, Pupuk Kujangjuga memberikan jaminan asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, BPJS Kesehatan yang meliputi jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua. Fasilitas lainnya berupa program pensiun bagi para pekerjanya, jaminan asuransi jiwa dan kecelakaan, serta tunjangan masa kerja tahunan dan lima tahunan.

In addition, Pupuk Kujang also provides health insurance, holiday allowances, BPJS Health which covers life insurance, work accident insurance and old age insurance. Other facilities include pension plans for workers, life and accident insurance, as well as annual and five-year employment benefits.

Program Kesehatan karyawan

Hingga saat ini Pupuk Kujang telah menggandeng pihak ketiga dalam pengelolaan kesehatan karyawan. Manfaat kesehatan yang dikelola perusahaan asuransi tersebut diberikan kepada karyawan dan keluarganya dengan manfaat yang diberikan berupa Rawat Jalan, Inap, Gigi dan *Maternity*. Selain daripada itu Pupuk Kujang juga mengharuskan karyawannya untuk melakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala (*medical check up*) satutahun sekali di beberapa Rumah Sakit yang telah bekerjasama dengan Pupuk Kujang.

Employee Health Program

Until now Pupuk Kujang has partnered with third parties in managing employee health. Health benefits managed by the insurance company are given to employees and their families with benefits provided in the form of Outpatient, Inpatient, Dental and Maternity. Besides that, Kujang Fertilizer also requires employees to carry out regular health checks (medical check-ups) once a year in several hospitals that have collaborated with Fertilizer Kujang.

Program Keselamatan karyawan

Sebagai bentuk kepedulian dan perlindungan terhadap karyawan, serta bentuk partisipasi Pupuk Kujang terhadap program pemerintah, Pupuk Kujang mendaftarkan para karyawan untuk menjadi peserta dalam Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun, dimana program tersebut di naungi oleh BPJS Ketenagakerjaan yang pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut sangat berguna untuk melindungi keselamatan jiwa karyawan baik saat bekerja maupun saat hari tua nanti.

Employee Safety Program

As a form of care and protection for employees, as well as the form of Pupuk Kujang's participation in government programs, Pupuk Kujang enrolled employees to become participants in Work Accident Guarantees, Death Assurance, Old Age Guarantees and Pension Guarantees, where the program is under the auspices of the BPJS Employment in accordance with applicable laws and regulations. This is very useful to protect the life safety of employees both at work and at old age later.

Sistem Manajemen Pengelolaan SDM

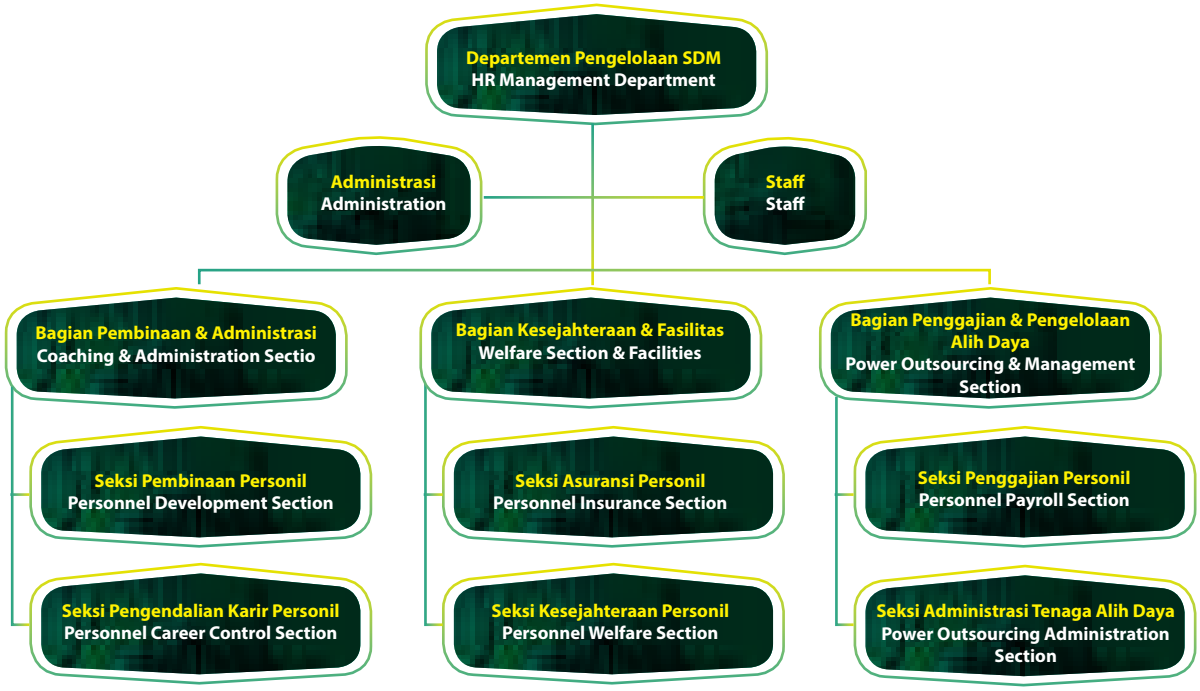
Mengembangkan sumber daya manusia agar senantiasa menjadi tulang punggung usaha yang kompeten dan berintegritas adalah komitmen Pupuk Kujang, oleh sebab itu pengembangan SDM diarahkan untuk membangun sumber daya manusia yang terampil.

HR Management Management System

Developing human resources to always be the backbone of a competent and integrity business is Pupuk Kujang's commitment, therefore HR development is directed at building skilled human resources.

Struktur Pengelola SDM

HR Manager Structure



Tugas Pokok Pengelolaan SDM

Secara umum tugas dan tanggung jawab pengelola SDM adalah menjamin terlaksananya pengelolaan SDM dengan mengelola perencanaan dan pengembangan sistem SDM, penyusunan jenjang karir SDM, pendidikan dan pelatihan, *knowledge management*, pengembangan organisasi dan penyempurnaan tata laksananya sehingga mampu mencapai efektivitas proses manajemen SDM dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan nilai tambah SDM bagi tercapainya target kinerja.

Main Tasks of HR Management

In general, the duties and responsibilities of HR managers are to ensure the implementation of HR management by managing HR system planning and development, HR career path preparation, education and training, knowledge management, organizational development and improvement of its governance so as to achieve the effectiveness of the HR management process in contributing to increased productivity and added value of HR for achieving performance targets.

Kemudian menjamin terlaksananya administrasi pembinaan dan kinerja SDM, sistem informasi karyawan serta memfasilitasi penyelesaian yang berkaitan dengan fasilitas kesejahteraan karyawan, kesehatan, remunerasi, pensiun dan lain-lain, agar target kinerja karyawan dapat tercapai sesuai ketentuan perusahaan.

Kebijakan SDM

Kebijakan SDM Pupuk Kujang mengacu pada berbagai peraturan perundang-undangan dan *best practice*. Berbagai kebijakan terkait pengelolaan SDM Pupuk Kujang, baik dari regulator maupun produk perusahaan, yang diadopsi adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Surat Keputusan Direksi PT PLN (Persero) tentang Pengelolaan SDM;
3. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
4. Surat Keputusan Direksi terkait kebijakan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia

Tata Kelola SDM

Kompetensi dan skill karyawan semakin diperlukan untuk menciptakan *value added* kepada perusahaan. Pupuk Kujang secara berkala melakukan pengembangan dan pelatihan kepada SDM untuk memastikan setiap karyawannya memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan tuntutan tugas. Setiap SDM memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan program pelatihan dan pengembangan sesuai dengan posisi dan tingkat kebutuhan pekerjaan.

Then guarantee the administration of guidance and performance of HR, employee information systems and facilitate the settlement relating to employee welfare facilities, health, remuneration, pensions and others, so that employee performance targets can be achieved according to company regulations.

HR Policy

Pupuk Kujang HR Policy refers to various laws and regulations and best practices. Various policies related to Kujang Fertilizer HR management, both from regulators and company products, are adopted as follows:

1. Law No. 13 of 2003 concerning Manpower;
2. Decree of the Board of Directors of PT PLN (Persero) concerning HR Management;
3. Collective Labor Agreement (PKB)
4. Decree of the Directors regarding policies in the management of Human Resources

HR Management

Employee competencies and skills are increasingly needed to create added value to the company. Pupuk Kujang periodically develops and trains HR to ensure that every employee has adequate competence in accordance with the demands of the task. Every HR has the same opportunity to get training and development programs in accordance with the position and level of job requirements.

Pada tahun 2018, pengelola SDM memiliki langkah strategis da program sebagai berikut:

1. Sistem pengembangan organisasi dan perencanaan tenaga kerja.
   Pengembangan organisasi merupakan penjabaran strategi jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang yang diselaraskan dengan visi. Misi dan strategi perusahaan yang meliputi: analisa strategi, analisa proses bisnis, pembagian fungsi, tugas, kewenangan dan tanggung jawab, pembentukan struktur organisasi, uraian jabatan dan penetapan nilai bobot jabatan. Pelaksanaan rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan organisasi merupakan dasar dari perencanaan tenaga kerja.
2. Sistem rekrutment
   Rekrutment dilaksanakan guna mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan kompetensi baik dari sumber internal maupun eksternal.
3. Sistem pengembangan kompetensi dan karir
   Sistem yang diterapkan guna memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusinya dalam rangka mendukung peningkatan kinerja perusahaan, jalur karir yang diberikan yaitu jabatan structural dan jabatan fungsional.
4. Sistem pembelajaran
   Pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk mendukung pencapaian target kinerja perusahaan, jenis pendidikan dan pelatihan yang dimiliki adalah:
   a. Program Pelatihan In-House
   b. Program Gugus Mutu
   c. Program MSDM-BK
   d. Program Pelatihan Eksternal / Public

In 2018, HR managers have strategic steps and programs as follows:

1. System for organizational development and workforce planning.
   Organizational development is the elaboration of short-term, mid-term and long-term strategies that are aligned with vision. The company's mission and strategy include: strategy analysis, analysis of business processes, division of functions, tasks, authorities and responsibilities, formation of organizational structures, job descriptions and determination of the position weight value. The implementation of recruitment in accordance with organizational needs is the basis of workforce planning.
2. Recruitment system
   Recruitment is carried out to get employees who meet competency requirements from both internal and external sources.
3. Competency and career development system
   The system is applied to motivate employees to contribute in order to support the improvement of company performance, career paths given are structural positions and functional positions.
4. Learning system
   Education and training is carried out to support the achievement of the company's performance targets, the types of education and training they have are:
   a. In-House Training Program
   b. Quality Cluster Program
   c. MSDM-BK Program
   d. External / Public Training Program

Selain diklat diatas, karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya melalui studi banding, *knowledge sharing* dan sertifikasi.

5. Sistem Manajemen Kinerja
   Manajemen kinerja karyawan dilakukan untuk menyelaraskan target kinerja perusahaan dan unit, sekaligus memotivasi karyawan dalam meningkatkan kompetensi dan kontribusinya bagi Perusahaan.
6. Sistem Penghargaan
   Penghargaan diberikan kepada karyawan dalam rangka menumbuhkan motivasi bagi karyawan untuk selalu berprestasi dan berkinerja ekselen.
7. Sistem Hubungan Industrial
   Hubungan industrial bertujuan menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial sehingga dapat meningkatkan produktivitas Perusahaan. Prinsip yang dipegang adalah professional, harmonis dan transparan.
8. Permasalahan yang dibahas adalah permasalahan yang berkaitan langsung dan tidak langsung dengan hubungan kerja antara karyawan, manajemen dan pemerintah.

Pengembangan Organisasi

Strategi yang dijalankan Pupuk Kujang pada tahun 2018 adalah memperkuat organisasi untuk mendukung kebutuhan bisnis, mengimplementasikan kriteria kinerja ekselen, menjalankan sistem manajemen SDM yang komprehensif serta keterlibatan karyawan dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

In addition to the above training, employees are given the opportunity to improve their competence through comparative studies, knowledge sharing and certification.

5. Performance Management System
   Employee performance management is carried out to align the performance targets of the company and the unit, while motivating employees to improve their competence and contribution to the Company.
6. Award System
   Awards are given to employees in order to foster motivation for employees to always excel and perform excellently.
7. Industrial Relations System
   Industrial relations aims to create a safe and harmonious relationship between parties involved in industrial relations so as to increase the productivity of the Company. The principles held are professional, harmonious and transparent.
8. The problems discussed are problems that are directly and indirectly related to work relations between employees, management and the government.

Organizational Development

The strategy implemented by Pupuk Kujang in 2018 is to strengthen the organization to support business needs, implement excellent performance criteria, run a comprehensive HR management system and employee involvement in achieving the company's vision and mission.

Pencapaian Kinerja Bidang SDM

Pencapaian kinerja bidang SDM ditunjukan dalam beberapa indicator yang meliputi :

1. Tingkat kepuasan karyawan berdasarkan hasil survey tahun 2018 mencapai 76% dengan kategori memuaskan.
2. Tingkat keterikatankaryawan berdasarkan hasil survey tahun 2018 mencapai 79% dengan kategori tinggi.
3. Jumlah pencapaian realisasi Mandays training karyawan sebesar 594 mandays dari target sebesar 549 mandays atau sebesar 108% dari target yang ditetapkan.

Achievement of HR Performance

Achievement of HR field performance is shown in several indicators which include:

1. The level of employee satisfaction based on the results of the 2018 survey reached 76% with a satisfying category.
2. The level of engagement of employees based on the results of the 2018 survey reached 79% with a high category.
3. The total achievement of employee Mandays training is 594 mandays from the target of 549 mandays or 108% of the target set.

Penerapan Reward and Funishment

Loyalitas karyawan dapat dibentuk dari perlakuan suatu perusahaan terhadap karyawannya. Demi terciptanya suasana yang nyaman dan menjaga produktivitas karyawan tetap tinggi, Pupuk Kujang senantiasa memberikan apresiasi kepada karyawan yang tepat dan pantas berdasarkan pencapaian kinerja individu atau *Key Performance Indicators* (KPI).

Sistem *reward* (penghargaan) Pupuk Kujang menggunakan dasar penilaian kinerja yang dilakukan setiap semester. Berbagai program reward telah dilaksanakan Pupuk Kujang kepada karyawan antara lain dengan program tunjangan prestasi unit kerja, dan bonus tahunan insentif terkait prestasi. Selain program promosi, terdapat sejumlah reward lain yang diberikan ke karyawan.

Selain apresiasi berupa *rewards* terhadap kinerja karyawan, Pupuk Kujang juga menerapkan sistem

Reward and Funishment Application

Employee loyalty can be formed from the treatment of a company towards its employees. For the sake of creating a comfortable atmosphere and maintaining high employee productivity, Pupuk Kujang always appreciates appropriate and appropriate employees based on individual performance achievements or Key Performance Indicators (KPI).

Pupuk Kujang reward system uses the basis of performance assessments conducted every semester. Various reward programs have been carried out by Pupuk Kujang to employees, including the work unit performance allowance program, and annual bonuses related to achievement. In addition to promotional programs, there are a number of other rewards given to employees.

In addition to appreciation in the form of rewards for employee performance, Pupuk Kujang also

punishment (sanksi) yang adil bagi karyawan yang melakukan penyimpangan atau pelanggaran terhadap ketentuan Pupuk Kujang.

Pembinaan yang diberikan berupa teguran, peringatan dan sanksi yang di sesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Selama tahun 2018, terdapat 14 orangkaryawan yang diberikan teguran/sanksi/peringatan.

applies a fair punishment system for employees who commit irregularities or violations of Kujang Fertilizer provisions.

Guidance given in the form of reprimand, warning and sanctions that are adjusted to the level of violations committed. During 2018, there were 14 employees who were given warnings / sanctions / warnings.

Keterikatan Karyawan

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dan output karyawan. Oleh karena itu, kepuasan karyawan perlu diketahui oleh perusahaan. Untuk mengukur seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan, Pupuk Kujang melakukan survey kepada karyawan. Berdasarkan hasil survey yang dilaksanakan pada tahun 2018, menetapkan hasil pengukuran keseluruhan kuesioner dengan tingkat keterikatan karyawan sebesar :79%.

Employee Engagement

Employee satisfaction is one of the factors that influence employee productivity and output. Therefore, employee satisfaction needs to be known by the company. To measure how satisfied employees are with work, Pupuk Kujang conducts surveys for employees. Based on the results of a survey conducted in 2018, set the results of the overall measurement of the questionnaire with the level of employee engagement of: 79%.

Strategi Pengembangan SDM Kedepan

Pupuk Kujang melaksanakan program Perencanaan dan Pengembangan SDM (PPSDM) secara konsisten agar menjadi pusat pendidikan & pelatihan yang unggul dan berbasis kompetensi serta berdaya saing tinggi yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini maupun yang akan datang. Selaras dengan tujuan tersebut, Pupuk Kujang telah memiliki program Roadmap SDM yang merupakan pilar atau dasar pelaksanaan pengelolaan dan pembinaan SDM di perusahaan yang terdiri dari :

- Organization Development Management
- Learning and Development Management
- Talent and Career Management

Future HR Development Strategy

Pupuk Kujang implements the HR Planning and Development program (PPSDM) consistently to become a center of superior and competency-based education and training and high competitiveness needed in handling current and future work. In line with this goal, Pupuk Kujang already has an HR Roadmap program that is a pillar or basis for implementing HR management and guidance in a company consisting of:

- Organization Development Management
- Learning and Development Management
- Talent and Career Management

- Industrial Relations Management
- Compensation and Benefit Management
- Human Capital Information System Management

Pengelolaan SDM berkelanjutan diperlukan langkah prospektif ke depan. Pupuk Kujang senantiasa mempersiapkan langkah-langkah prospektif dimasa yang akan datang seperti tercantum dalam *roadmap* berikut :

- Industrial Relations Management
- Compensation and Benefit Management
- Human Capital Information System Management

Sustainable HR management requires prospective steps going forward. Kujang Fertilizer always prepares prospective steps in the future as listed in the following roadmap:

Milestone Utama Program Pengembangan HC Pupuk Kujang Berdasarkan ROAD MAP SDM

Main Milestone of Kujang Fertilizer HC Development Program Based on MAP HR ROAD

	Setting Human Capital Foundation and Standard 2010-2012	Growth and Strengthening 2013-2015	Excellent Performance 2016-2019	PUPUK KUJANG World Class Organization 2016-2019
Key Initiatives	1. Optimalisasi organisasi 2. Penerapan MSDM-BK 3. Perencanaan rekrutmen berdasarkan Analisis Beban Kerja 4. Assessment Karyawan *1. Organizational optimization* *2. Implementation of HRM-BK* *3. Recruitment planning based on Workload Analysis* *4. Employee Assessment*	1. Peningkatan kemampuan pimpinan 2. Perencanaan karir yabg terukur 3. Penguatan kinerja karyawan 4. Penyempurnaan sistem *1. Increased leadership capacity* *2. Measured career planning* *3. Strengthening employee performance* *4. System improvements*	1. Iklim dan Budaya kerja yang tinggi ditunjang oleh performance dan sistem yang ekselen 2. Kepemimpinan yang ekselen *1. Climate and high work culture are supported by excellent performance and systems* *2. Excellent leadership*	1. Human capital management system 2. Perusahaan kelas dunia *1. Human capital management system* *2. World-class companies*
Outcome	1. Job deskripsi 2. Kamus kompetensi dan kebutuhan kompetensi jabatan 3. Mapping karyawan dan Training Need Analysis (TNA) *1. Job description* *2. Dictionary of competence and job competency requirements* *3. Mapping employees and Training Need Analysis (TNA)*	1. SDM yang high potensial dan high performance (HIPO) 2. Manajemen pola karir 3. Budaya selalu ingin berubah 4. Remunerasi berdasarkan merit sistem *1. High potential and high performance HR (HIPO)* *2. Management of career patterns* *3. Culture always wants to change* *4. Remuneration based on merit system*	1. High performance organization 2. Role model leadership *1. High performance organization* *2. Role model leadership*	1. Standart management internasional 2. Produsen pupuk dijadikan benchmark perusahaan lainnya (internasional) *1. International management standards* *2. Fertilizer producers are used as a benchmark for other companies (international)*
Nilai MB	**Score 401-439-449**	**Score 450-575**	**Score 576-675**	**Score 676-700**

Framework Pengembangan SDM

Pupuk Kujang senantiasa berusaha dari tahun ke tahun untuk meningkatkan penerapan sistem yang terbaik dalam rangka menghasilkan kinerja maksimal dari Sumber Daya Manuasia (SDM) dengan membangun *framework* pengelolaan SDM.

Framework tersebut merupakan suatu proses manajemen SDM. Hal ini ditekankan dalam penerapan manajemen SDM yang terintegrasi dan merupakan suatu proses manajemen SDM yang erat kaitannya dengan proses seleksi, pengangkatan, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, promosi, dan mutasi karyawan sesuai dengan bisnis Pupuk Kujang yang mencakup dimensi *corporate values, competency, performance, reward, process improvement*, serta *employee engagement.*

Seiring dengan pengembangan visi perusahaan, Pupuk Kujang mengambil langkah strategis dengan terus meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia untuk memenuhi tuntutan industri pupuk yang terus berkembang. Pupuk Kujang memandang bahwa pengembangan Divisi SDM menempatkan Sumber Daya Manusia Pupuk Kujang sebagai *strategic assets* dan *strategic partner,* yang siap berperan penting dalam optimalisasi pertumbuhan usaha.

Dalam praktiknya, metodependekatan SDM yang diterapkan Perusahaan mencakup beberapa aspek sebagai berikut:

1. Dalam prosespemenuhan kebutuhan organisasi di perusahaan, Pupuk Kujang berusaha untuk merencanakan setiap awal

HR Development Framework

Pupuk Kujang always strives from year to year to improve the implementation of the best systems in order to produce maximum performance from Human Resources (HR) by building HR work frame management.

The framework is an HR management process. This is emphasized in the implementation of integrated HR management and is an HR management process that is closely related to the process of selection, appointment, training, development, maintenance, promotion and transfer of employees in accordance with Kujang Fertilizer business which includes corporate values, competency, performance, reward, process improvement, and employee engagement.

Along with the development of the company's vision, Pupuk Kujang takes a strategic step by continuing to improve the development of Human Resources to meet the growing demands of the fertilizer industry. Pupuk Kujang considers that the development of the HR Division places Pupuk Kujang Human Resources as a strategic asset and strategic partner, which is ready to play an important role in optimizing business growth.

In practice, the HR methodology applied by the Company includes the following aspects:

1. In the process of fulfilling the needs of the organization in the company, Pupuk Kujang strives to plan every beginning of the year the

tahun jumlah SDM yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis-nya. Divisi SDM tidak hanya berfokus pada berapa jumlah SDM yang dibutuhkan oleh organisasi tetapi juga memenuhi kompetensi yang diperlukan. Perencanaan SDMtersebut juga meliputi pengembangan dan penempatannya yang disesuaikan dengan kebutuhan bisnis (Business Planning) dari perusahaan.

2. Dalam hal memperoleh atau menarik kandidat potensial yang berkualitas sekaligus menjalankan aktifitas pemenuhan karyawan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang tepat sesuai dengan *manpower planning* yang efektif dan efisien.Pupuk Kujang sudah bekerjasama dengan beberapa Perguruan Tinggi ternama dalam hal perekrutan dengan mencari potensi - potensi sarjana terbaiknya. Selain itu juga proses perekrutan melalui website sesuai dengan perencanaan baik jangka pendek maupun untuk jangka panjang.
3. Pupuk Kujang berupaya meningkatkan potensi dan *skill* karyawan melalui berbagai cara pengembangan, diantaranya adalah dengan mengikutsertakan para karyawan secara intens pada program pelatihan - pelatihan, seminar yang sesuai dengan kompetensinya, *Sharing knowledge* dengan mengundang para pembicara sesuai dengan kompetensi di bidangnya. Selain itu Pupuk Kujang juga memberikan beasiswa kepada karyawan yang memiliki potensi dibidangnya, semua itu bertujuan agar karyawan dapat memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan dengan menguasai tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya. Proses pengembangan dan evaluasi karyawan dilakukan sebagai

number of HR needed to achieve its strategic goals. The HR Division does not only focus on how much HR is needed by the organization but also meets the required competencies. The HR planning also includes the development and placement that is tailored to the business needs of the company.

2. In terms of obtaining or attracting potential qualified candidates while carrying out employee fulfillment activities based on the right quantity and quality in accordance with effective and efficient manpower planning. Fertilizer Kujang has collaborated with several well-known universities in recruitment by looking for the best potential graduates. . In addition, the recruitment process through the website is in accordance with both short-term and long-term planning.

3. Pupuk Kujang seeks to improve the potential and skills of employees through various ways of development, including by involving employees intensely in training programs, seminars in accordance with their competencies, sharing knowledge by inviting speakers in accordance with competencies in their fields. In addition, Pupuk Kujang also provides scholarships to employees who have potential in their fields, all of which aim so that employees can make optimal contributions to the company by mastering their work duties and responsibilities. The process of developing and evaluating employees is carried out as debriefing so that employees can be more controlled and experts in their fields, and improve existing

pembekalan agar karyawan dapat lebih terkontrol dan ahli di bidangnya, serta meningkatkan kinerja yang ada.

4. Pupuk Kujangberusaha memelihara dan mempertahankan karyawan agar tetap *engage* di perusahaan dengan memfasilitasi pekerja seoptimal mungkin untuk menghasilkan kinerja terbaik yang berdampak positif bagi perusahaan, diantaranya:
   1) Memberikanimbal jasa yang kompetitif
   2) Evaluasikinerja secara rutin yang dilakukan setiap tahun,
   3) Jaminan hari tua berupa dana pensiun sesuai dengan ketentuan yang berlaku,
   4) Jaminan sosial tenaga kerja,
   5) Hubungan industrial,
   6) Menyelesaian perselisihan hubungan industrial dan
   7) Keselamatan kerja dan
   8) Kesehatankaryawan dan keluarganya sesuai ketentuan yang berlaku.
5. SDM dengan talenta baru diperlukan untuk mencapai keberhasilan Pupuk Kujang. talent management diperlukan untuk mencari orang - orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat. Pupuk Kujang mengidentifikasi dan mengevaluasi kemampuan, bakat, kepribadian dan karakter setiap individu sebagai strategi pengelolaan SDM agar dapat dikembangkan seoptimal mungkin

performance.

4. Fertilizer Kujang seeks to maintain and retain employees to remain engaged in the company by facilitating workers as optimally as possible to produce the best performance that has a positive impact on the company, including:
   1) Providing competitive services
   2) Routine evaluation of performance carried out every year,
   3) Old-age guarantee in the form of pension funds in accordance with applicable regulations,
   4) Social security of workers,
   5) Industrial relations,
   6) Settlement of industrial relations disputes and
   7) Work safety and
   8) Health of employees and their families according to applicable regulations.
5. New talent is needed to achieve the success of Kujang Fertilizer. Talent management is needed to find the right people with the right skills for the right position. Pupuk Kujang identifies and evaluates the abilities, talents, personality and character of each individual as a HR management strategy so that it can be developed as optimally as possible