

SUMBER DAYA MANUSIA

PILIHAN PENOPANG KEMAJUAN

THE BEST HUMAN CAPITAL AS PILLARS OF PROGRESS

Sumber daya manusia (SDM) yaitu semua orang yang terlibat dan berkomitmen untuk mewujudkan tujuan dan maksud atas keberadaan WSBP merupakan salah satu aset penting dalam mewujudkan operasional bisnis yang berkelanjutan. Mereka terbagi dalam berbagai level, yaitu level operasional, fungsional hingga struktural. Level paling bawah adalah *Officer*, sedangkan level tertinggi adalah *Vice President*. Walau terbagi dalam berbagai level, mereka disatukan dalam satu wadah penamaan, yaitu karyawan. [GRI 3-3]

Karyawan WSBP adalah personel terpilih yang memiliki kompetensi tinggi sehingga keberadaannya menjadi ujung tombak untuk mewujudkan target dan kinerja sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan. Kehadiran karyawan dengan kualifikasi terbaik tersebut sekaligus menjadi penopang kemajuan bagi WSBP.

Di WSBP, pengelolaan karyawan menjadi tanggung jawab Human Capital Management Division. Divisi ini melakukan pengelolaan secara holistik untuk menghasilkan karyawan dengan kapasitas dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan bisnis. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, WSBP mengadopsi konsep *Manpower Planning*, yaitu proses perencanaan kebutuhan SDM dalam jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang terkait visi, misi, dan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP).

Landasan Kebijakan Pengelolaan SDM

WSBP mengelola karyawan secara holistik dengan merujuk pada sejumlah regulasi di antaranya: [GRI 3-3]

1. Undang-Undang Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
3. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Berdasarkan berbagai regulasi di atas, selanjutnya WSBP menyusun dan menerbitkan kebijakan internal terkait pengelolaan karyawan seperti rekrutmen, pengupahan, jam

Human Capital, refers to all individuals involved and committed to realizing the goals and purposes of WSBP's existence, are one of the essential assets in achieving sustainable business operations. They are divided into various levels, including operational, functional, and structural levels. The lowest level is officer, while the highest level is vice president. Despite being divided into various levels, they are unified under one designation, namely employees. [GRI 3-3]

Employees of WSBP are selected personnel with high competencies, making their presence crucial as the spearhead to achieve the targets and performance as outlined in the Company's Work Plan and Budget. The presence of employees with the best qualifications simultaneously serves as a pillar of progress for WSBP.

In WSBP, the management of employees falls under the responsibility of the Human Capital Management Division. This division conduct employee management holistically to produce employees with capacities and competencies that met the business needs. To put this goal into realization, the Company adopts the Manpower Planning concept, namely the process of planning of human capital needs in the short, medium and long term related to the vision, mission and Long Term Plan of the Company (RJPP).

Basis of HC Management Policy

WSBP manages its employees holistically by referring to several regulations, including:

1. Law of the President of the Republic of Indonesia No. 11 of 1992 concerning Pension Funds
2. Law of the Republic of Indonesia No. 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions
3. Law No. 13 of 2003 concerning Manpower
4. Law of the Republic of Indonesia No. 24 of 2011 concerning Social Security Administering Bodies.
5. Law No. 6 of 2023 concerning the Enactment of Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022 concerning Job Creation into Law
6. Government Regulation of the Republic of Indonesia No. 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Periods, and Termination of Employment
7. Government Regulation of the Republic of Indonesia No. 36 of 2021 concerning Wages.

Based on various regulations above, WSBP subsequently formulates and issues internal policies related to employee management, such as recruitment, compensation, working

kerja, pendidikan dan pelatihan, penilaian karyawan, dan sebagainya. Pengelolaan karyawan juga berkaitan dengan penghargaan hak-hak normatif yang melekat pada setiap karyawan seperti kebebasan untuk berserikat dan berkumpul, kesetaraan kesempatan dalam bekerja, dan sebagainya.

Kesetaraan Kesempatan Bekerja [OJK F.18]

WSBP menjunjung tinggi prinsip kesetaraan dalam kesempatan bekerja atau non-diskriminasi bagi karyawan, bahkan prinsip tersebut diberlakukan sejak proses rekrutmen. Selaras dengan implementasi prinsip non-diskriminasi, maka perbedaan jenis kelamin, golongan, suku, agama, ras, status sosial, pandangan politik, kondisi fisik, dan sebagainya tidak menjadi penghalang untuk berkarya dan meniti karier di WSBP. Dengan pendekatan seperti itu, maka setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mengisi pos-pos, posisi atau jabatan sesuai dengan kapasitas dan kompetensi yang dimiliki, termasuk menduduki posisi di manajemen puncak.

Implementasi prinsip non-diskriminasi merupakan penghormatan WSBP terhadap hak asasi manusia, yaitu hak dasar yang melekat pada setiap individu sejak lahir sebagaimana disebutkan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948. Sesuai isi dan spirit deklarasi, hak asasi manusia seharusnya dinikmati tanpa adanya pembedaan apapun, seperti ras atau warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik atau lainnya, asal-usul bangsa atau sosial, harta benda, kelahiran atau status lain.

Penerapan kesetaraan kesempatan bekerja sekaligus merupakan kepatuhan WSBP terhadap Pasal 28 ayat (2), Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu: "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu." Selain itu, juga selaras dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women), serta Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan).

Penghormatan terhadap kesetaraan kesempatan dalam bekerja juga sejalan dengan Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, serta Panduan Kesetaraan dan Non Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI). Berbagai rujukan tentang pentingnya kesetaraan dalam bekerja atau non-diskriminasi menjadi pondasi bagi WSBP untuk memberikan rasio gaji pokok dan remunerasi yang sama antara karyawan perempuan dan laki-laki.

hours, education and training, employee assessments, and so forth. Employee management also includes the acknowledgment of normative rights inherent in each employee, such as the freedom to associate and assemble, equal opportunities in employment, and so on.

Equal Employment Opportunity [OJK F.18]

WSBP upholds the principle of equal opportunity or non-discrimination for employees, and this principle is applied from the recruitment process onwards. In line with the implementation of non-discrimination principle, differences in gender, group, ethnicity, religion, race, social status, political views, physical condition, and so on, do not hinder individuals from working and advancing in their careers at WSBP. With such an approach, every employee has an equal opportunity to fill positions or roles according to their capacity and competencies, including occupying positions in top management.

The implementation of non-discrimination principle is a form of WSBP's respect for human rights as the basic rights inherent in every individual since birth, as stated in the Universal Declaration of Human Rights in 1948. In accordance to the content and spirit of the declaration, human rights should be enjoyed without any distinction, such as race or skin color, gender, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status.

The equal employment opportunities also reflects WSBP's compliance with Article 28I paragraph (2) of the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945, which states: "Every person has the right to be free from any discriminatory treatment based on any grounds and is entitled to protection against such discriminatory treatment." Furthermore, it is in accordance with the Republic of Indonesia Law No. 7 of 1984 concerning the Ratification of Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, as well as Law No. 21 of 1999 concerning the Ratification of ILO Convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation.

Respect for equal employment opportunities is also in line with Presidential Instruction of the Republic of Indonesia No. 9 of 2000 regarding the Mainstreaming of Gender in National Development, as well as the Guidelines on Equality and Non-Discrimination in the Workplace in Indonesia (Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia). Various references emphasizing the importance of equality in the workplace or non-discrimination serve as the foundation for WSBP to provide equal basic salary and remuneration ratios between female and male employees.

Kesungguhan WSBP dalam menerapkan prinsip kesetaraan atau non-diskriminasi membawa hasil positif dengan tidak adanya insiden diskriminasi dalam bentuk apapun selama tahun pelaporan. Dengan demikian, tidak ada tindakan perbaikan yang perlu dilakukan WSBP terkait kebijakan dan prinsip tentang kesetaraan atau non-diskriminasi.

Perekrutan dan Pergantian Karyawan

WSBP melakukan rekrutmen secara berkala untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang bersifat dinamis, terlebih lagi jika dikaitkan dengan kompetensi dan kapasitas tertentu. Selain untuk mengisi kekosongan posisi atau jabatan tertentu, rekrutmen dilakukan dengan tujuan untuk melakukan sinkronisasi jabatan di internal WSBP. Melalui rekrutmen, WSBP mencari kandidat yang memiliki kemampuan serta karakteristik yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dengan menitikberatkan pada kompetensi melalui kualifikasi dan keahlian tertentu. Kualifikasi tersebut kemudian disesuaikan dengan kebutuhan Unit Kerja/Unit Bisnis serta *Manpower Planning* yang sudah ditetapkan.

Rekrutmen di WSBP dilakukan dengan menjunjung asas keterbukaan, kewajaran, dan kesetaraan. Saat ini, Perusahaan mengadopsi 3 (tiga) jenis program rekrutmen yaitu: [\[GRI 3-3\]](#)

1. Program Recruitment PTT

Program Recruitment PTT merupakan salah satu program rekrutmen karyawan baru Perusahaan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan jangka panjang dengan menyeleksi lulusan baru dari universitas/institusi pendidikan lainnya yang memiliki reputasi dan rekam jejak baik di dalam negeri dan di luar negeri, maupun calon kandidat yang sudah memiliki pengalaman bekerja. Proses ini diselenggarakan secara terpusat dan dikoordinasikan oleh Human Capital Management Division. Proses rekrutmen melalui Program PTT dilakukan melalui tahap seleksi administrasi, test psikologis, tes kesehatan, dan wawancara.

2. Program Recruitment Tenaga Ahli

Program recruitment tenaga ahli merupakan usaha dari perusahaan dalam memenuhi kebutuhan kompetensi dalam tim dan untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan dengan cara mencari tenaga yang memiliki keahlian pada bidang tertentu dengan harapan mampu memberikan kontribusi dan pendampingan kepada tim yang sudah ada di perusahaan. Proses ini diselenggarakan secara terpusat dan dikoordinasikan oleh Human Capital Management Division. Proses rekrutmen melalui program recruitment tenaga ahli dilakukan melalui tahap seleksi administrasi, test psikologis, tes kesehatan, dan wawancara.

3. Outsourcing

Rekrutmen melalui outsourcing dilakukan untuk mendapatkan karyawan berkualitas melalui tiga tahap yaitu seleksi administrasi, psikotes, dan wawancara.

WSBP's commitment to implementing the principle of equality or non-discrimination has yielded positive results, with no incidents of discrimination in any form reported during the reporting year. Consequently, WSBP did not need to take any corrective action on the policies and principles regarding equality or non-discrimination.

Employee Recruitment And Turnover

WSBP conducts periodic recruitment to meet the dynamic needs of employees, especially when associated with certain competencies and capacities. In addition to filling vacancies for certain positions or roles, recruitment is also carried out with the aim of synchronizing internal positions within WSBP. Through recruitment, WSBP looks for candidates who have the abilities and characteristics that match the job specifications with an emphasis on competencies through certain qualifications and skills. The qualifications are then adjusted to the needs of Work Unit/Business Unit as well as the manpower planning.

Recruitment at WSBP is carried out by upholding the principles of openness, fairness and equality. Currently, WSBP adopts 3 (three) types of recruitment programs, namely: [\[GRI 3-3\]](#)

1. Program PTT Recruitment

The Program PTT Recruitment is one of the Company's initiatives aimed to meet the needs of long-term employees by selecting new graduates from universities/other reputable educational institutions, both domestically and internationally, as well as potential candidates with prior work experience. This process is centrally organized and coordinated by the Human Capital Management Division. The recruitment process through the PTT Program includes stages of administrative selection, psychological tests, health tests, and interviews.

2. Expert Recruitment Program

The Expert Recruitment Program is the Company's effort to fulfill competency needs within the team and achieve predetermined job targets by seeking individuals with expertise in specific fields, expecting them to contribute and provide assistance to the existing team in the Company. This process is centrally organized and coordinated by the Human Capital Management Division. The recruitment process through the expert recruitment program involves stages of administrative selection, psychological tests, health tests, and interviews.

3. Outsourcing

Recruitment through outsourcing is carried out to acquire qualified employees through three stages: administrative selection, psychological tests and interviews.

Per 31 Desember 2023, WSBP merekrut karyawan sebanyak 18 orang, turun dibandingkan tahun 2022, yang mencapai 86 orang. Komposisi karyawan baru berdasarkan gender, wilayah kerja, dan kelompok usia selengkapnya disajikan dalam tabel berikut: [GRI 401-1]

As of December 31, 2023, WSBP has recruited 18 employees, a decrease compared to 2022, which reached 86 people. The complete composition of new employees based on gender, work area and age group is presented in the following table: [GRI 401-1]

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2021-2023 Composition of New Employees by Gender in 2021-2023

Jenis Kelamin Gender	2023			2022			2021		
	Recruitment PTT PTT Recruitment	Tenaga Ahli Expert Recruitment	Jumlah Total	Program MT Program	Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT Program	Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total
Laki-laki Male	8	4	12	-	52	52	-	26	26
Perempuan Female	6	-	6	-	34	34	-	9	9
Jumlah Total	14	4	18	-	86	86	-	35	35

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Kelompok Usia Tahun 2021-2023 Composition of New Employee by Age Group in 2021-2023

Kelompok Usia Age Group	2023			2022			2021		
	Recruitment PTT PTT Recruitment	Tenaga Ahli Expert Recruitment	Jumlah Total	Program MT Program	Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT Program	Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total
<18 tahun <18 years old	-	-	-	-	-	-	-	0	0
18 – 25 tahun 18-25 years old	4	-	4	-	71	71	-	3	3
26 – 35 tahun 26-35 years old	6	-	6	-	9	9	-	17	17
>35 tahun >35 years old	4	4	8	-	6	6	-	15	15
Jumlah Total	14	4	18	-	86	86	-	35	35

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Wilayah Kerja Tahun 2021-2023 Composition of New Employees by Work Area in 2021-2023

Wilayah Penempatan Placement	2023			2022			2021		
	Recruitment PTT PTT Recruitment	Tenaga Ahli Expert Recruitment	Jumlah Total	Program MT Program	Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT Program	Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total
Kantor Pusat Corporate Office	14	3	17	-	54	54	-	26	26
Operasional Unit Operational Unit	-	1	1	-	32	32	-	9	9
Jumlah Total	14	4	18	-	86	86	-	35	35

Selain bertambah karena adanya rekrutmen, jumlah karyawan WSBP berkurang dengan adanya karyawan yang berhenti atau meninggalkan WSBP dengan berbagai alasan yang dibenarkan undang-undang. Komposisi karyawan yang meninggalkan WSBP berdasarkan gender, wilayah kerja, dan kelompok usia disajikan dalam tabel berikut: **[GRI 401-1]**

Aside from employee addition due to recruitment, Waskita Beton Precast also loose a number of employees due to work termination or leaving WSBP for various reasons justified by law. The composition of employees leaving the Company based on gender, work area, and age group is presented in the following table: **[GRI 401-1]**

Komposisi Karyawan Meninggalkan Perusahaan Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2021-2023

Composition of Employees Leaving the Company by Gender in 2021-2023

Jenis Kelamin Gender	2023			2022			2021		
	Recruitment PTT PTT Recruitment	Tenaga Ahli Expert Recruitment	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total
Laki-laki Male	3	86	89	15	57	72	-	42	42
Perempuan Female	0	9	9	6	11	17	-	3	3
Jumlah Total	3	95	98	21	68	89	-	45	45

Komposisi Karyawan Meninggalkan Perusahaan Berdasarkan Kelompok Usia Tahun 2021-2023

Composition of Employees Leaving the Company by Age Group in 2021-2023

Kelompok Usia Age Group	2023			2022			2021		
	Recruitment PTT PTT Recruitment	Tenaga Ahli Expert Recruitment	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total
<18 tahun <18 years old	0	0	0	0	0	0	-	-	-
18 – 25 tahun 18-25 years old	0	12	12	0	7	7	-	8	8
26 – 35 tahun 26-35 years old	3	46	49	19	35	44	-	24	24
>35 tahun >35 years old	0	37	37	2	46	48	-	13	13
Jumlah Total	3	95	98	21	68	89	-	45	45

Komposisi Karyawan Meninggalkan Perusahaan Berdasarkan Wilayah Kerja Tahun 2021-2023

Composition of Employees Leaving the Company by Work Area in 2021-2023

Wilayah Penempatan Placement	2023			2022			2021		
	Recruitment PTT PTT Recruitment	Tenaga Ahli Expert Recruitment	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total
Kantor Pusat Corporate Office	3	30	33	15	27	42	-	12	12
Kantor/Proyek/ Plant di Wilayah Office/Project/ Plant in the Area	0	65	65	6	41	47	-	33	33
Jumlah Total	3	95	98	21	68	89	-	45	45

Adapun penyebab karyawan meninggalkan WSBP adalah sebagai berikut:

The employees' reasons of leaving WSBP are as follows:

Tabel Penyebab Karyawan Meninggalkan WSBP Tahun 2021-2023
Employees' reasons of leaving WSBP in 2021-2023

Uraian Description	2023	2022	2021
Mengundurkan Diri Resign	43	34	11
Pensiun Pension	7	4	-
Meninggal Dunia Passed away	1	-	877
Alasan lainnya Other reasons	47	51	34
Jumlah Total	98	89	45

Berdasarkan jumlah karyawan yang masuk dan berhenti atau meninggalkan WSBP di atas, maka bisa dihitung tingkat perputaran karyawan atau *turnover* selama tahun 2023. Dalam laporan ini, *turnover* diartikan sebagai suatu keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi/perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang meninggalkan WSBP karena pensiun alami dan meninggal tidak dihitung sebagai faktor tinggi atau rendahnya tingkat *turnover*. Untuk menghitung tingkat *turnover* karyawan, WSBP menggunakan rumus sebagai berikut: [GRI 3-3]

Based on the number of employees who enter and leave WSBP as mentioned above, the employee turnover rate in 2023 can be calculated. In this report, turnover is defined as employee's desire to move, quit or leave his/her workplace, carried out voluntarily or of their own volition or the decision of the organization/company. Thus, employees who leave WSBP due to natural retirement and passed away are not counted as a factor in high or low turnover rate. To calculate the employee turnover rate, WSBP uses the following formula: [GRI 3-3]

$$\text{TO Tahunan} = \frac{\text{Jumlah karyawan yang tidak lanjut}}{\text{(Jumlah karyawan awal tahun + Jumlah karyawan akhir tahun) / 2}} \times 100$$

Annual TO = $\frac{\text{Number of employees discontinued}}{\text{(Number of employees at beginning of the year + number of employees at end of the year) / 2}} \times 100$

Dengan rumus tersebut, maka tingkat *turnover* selama tahun 2023 adalah 10,64%, naik dibanding tahun 2022 dengan tingkat *turnover* sebesar 9,77%, sebagaimana disampaikan dalam tabel berikut: [GRI 401-1]

With this formula, the turnover rate for 2023 is 10.64%, an increase compared to 2022 with a turnover rate of 9.77%, as presented in the following table: [GRI 401-1]

Turnover Karyawan Tahun 2021-2023
Employee Turnover for 2021-2023

Keterangan Description	2023	2022	2021
Jumlah karyawan meninggalkan Perseroan (mengundurkan diri dan alasan lainnya) Number of employees leaving the Company (resigned and other reasons)	98	89	423
Jumlah karyawan awal tahun Number of employees at beginning of the year	970	851	1.270
Jumlah karyawan akhir tahun Number of employees at end of the year	877	970	853
Tingkat Turnover Turnover Rate	10,61%	9,77%	39,85%

Fasilitas dan Kesejahteraan Karyawan

Keberlanjutan usaha WSBP turut ditentukan oleh keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Untuk itu, WSBP mengadopsi sejumlah kebijakan agar karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan. Kebijakan itu antara lain memberikan fasilitas dan tunjangan guna memenuhi rasa aman dan tenteram bagi karyawan dan keluarganya selama karyawan menjalankan tugas. Berbagai fasilitas dan tunjangan tersebut bukan merupakan bagian dari penghasilan karyawan. Komponen tunjangan/fasilitas karyawan terdiri dari:

1. Tunjangan keahlian
Tunjangan keahlian adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa uang atas keahlian profesi yang dimiliki yang ditunjukkan dengan kepemilikan sertifikat keahlian (SKA) yang dikeluarkan oleh Asosiasi Profesi Terakreditasi, atau adanya pengakuan oleh Perusahaan atas keahlian khusus yang dimiliki karyawan. Bidang keahlian dan keterampilan yang memperoleh tunjangan serta besarnya tunjangan keahlian diatur dalam Keputusan Direksi yang membidangi HCM.
2. Tunjangan keterampilan
Tunjangan keterampilan adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa uang secara bulanan atas keterampilan profesi yang dimiliki yang ditunjukkan dengan kepemilikan Sertifikat Keterampilan (SKT) yang dikeluarkan oleh Asosiasi Profesi Terakreditasi, atau adanya pengakuan oleh Perusahaan atas keterampilan khusus yang dimiliki karyawan. Seperti halnya tunjangan keahlian, besaran tunjangan keterampilan diatur dalam Keputusan Direksi yang membidangi HCM.
3. Tunjangan Hari Raya Keagamaan
4. Jasa produksi
5. Tunjangan jabatan
6. Perawatan kesehatan
7. Tunjangan cuti tahunan/besar
8. Pembayaran Badan Pelaksana Jaminan Sosial (BPJS) untuk kesehatan dan ketenagakerjaan
9. Pembayaran kerja lembur
10. Medical Check Up
11. Keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan
12. Pakaian seragam kerja
13. Kegiatan sosial dan olahraga;
14. Imbalan jasa penulis makalah dan instruktur/pengajar; lampiran IV PP atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau berdasarkan Keputusan Direksi PT Waskita Beton Precast Tbk
15. Bantuan makan siang;
16. Kacamata, lensa lunak, dan alat bantu pendengaran;
17. Bantuan bagi karyawan/keluarga pada saat meninggal dunia;
18. Perjalanan dinas;

Besaran tunjangan sebagaimana tersebut di atas diatur dalam Keputusan Direksi yang membidangi HCM.

WSBP memberikan fasilitas dan tunjangan kepada karyawan dengan menimbang beberapa faktor, antara lain, status hubungan kerja atau status karyawan. Perbedaan status

Employee Benefits And Welfare

WSBP business sustainability is also determined by the employee's engagement with the company. For this reason, WSBP adopted a number of policies in order to build employees' attachment with the Company. These policies include providing facilities and benefits to create a sense of security and peace for employees and their families while the employees are working. These facilities and benefits are not part of the employee's income. The components employee's benefits/facilities are consists of:

1. Expertise allowance
Expertise allowance is a reward granted to employees in the form of allowance for their professional expertise as indicated by the possession of a certificate of expertise (SKA) issued by an Accredited Professional Association, or an acknowledgment by the Company for employee's special expertise. Areas of expertise that receive allowances and the amount are regulated in the Decision of Director in charge of HCM.
2. Skill allowance
Skill allowance is a reward granted to employees in the form of allowance on a monthly basis for their professional skills as indicated by the possession of a Skill Certificate (SKT) issued by an Accredited Professional Association, or recognition by WSBP for special skills possessed by the employees. As such with the expertise allowance, the amount of skill allowance is regulated in the Decision of Director in charge of HCM.
3. Religious Holiday Allowance
4. Production service
5. Positional allowance
6. Healthcare
7. Annual/long leave allowance
8. Payment to the Social Security Agency (BPJS) for health and employment
9. Overtime payment
10. Medical Check Up
11. Occupational health & safety and environment
12. Work uniforms
13. Social activities and sports
14. Fee for paper writers and instructors/teachers: attachment IV PP or in accordance with applicable regulations or based on the Decree of Board of Directors of PT Waskita Beton Precast Tbk
15. Lunch allowance
16. Glasses, soft lenses, and hearing aids
17. Donation for the death of employees/their families
18. Official trip

The amount of allowances, as mentioned above, is regulated in the Decision of Director in charge of HCM.

WSBP provides facilities and allowances to employees, taking into account several factors, including employment status or employee status. The difference in status affects

berpengaruh terhadap tunjangan yang diterima karyawan sebagaimana disampaikan dalam tabel berikut: [GRI 401-2]

the allowances received by employees, as outlined in the following table: [GRI 401-2]

Tabel Tunjangan Karyawan Berdasarkan Status
Employee Benefits by Status

No	Jenis Tunjangan Type of Allowance	Status Kekaryawanan Employment Status		
		WASKITA	WSBP	Outsource
1	BPJS Ketenagakerjaan BPJS Employment	Ada Yes	Ada Yes	Ada Yes
	a. Jaminan Hari Tua Old-age Insurance	Ada Yes	Ada Yes	Ada Yes
	b. Jaminan Kecelakaan Kerja Accident Insurance	Ada Yes	Ada Yes	Ada Yes
	c. Jaminan Kematian Life Insurance	Ada Yes	Ada Yes	Ada Yes
	d. Jaminan Pensiun Pension Insurance	Ada Yes	Ada Yes	Ada Yes
2	BPJS Kesehatan BPJS Health	Ada Yes	Ada Yes	Ada Yes
3	DPLK	Ada Yes	-	-
4	Asuransi Kesehatan Life insurance	Ada Yes	Ada Yes	-

Catatan: Tunjangan karyawan WSBP yang merupakan karyawan WASKITA mengikuti ketentuan dari WASKITA. Untuk karyawan WSBP, baik karyawan tetap dan tidak tetap, mendapat tunjangan rawat inap, rawat jalan, tunjangan kacamata dan lensa.

Note: Benefits for WSBP employees which are employees of WASKITA follow the provisions of WASKITA. For WSBP employees, both Permanent and non-Permanent Employees receive inpatient, outpatient, eyewear and lens benefits.

Cuti Melahirkan

Cuti melahirkan merupakan hak normatif bagi karyawan perempuan dan bagi karyawan laki-laki yang istrinya melahirkan (paternity leave) yang dijamin pemenuhannya oleh WSBP. Secara spesifik, hak cuti melahirkan diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. WSBP memberikan hak cuti bagi karyawan perempuan yang akan melahirkan sebanyak 3 kali 2 minggu sebelum dan 10 minggu setelah melahirkan. Karyawan perempuan yang cuti dan masuk kembali akan menempati posisinya semula setelah masa cutinya habis. Sementara itu, WSBP memberikan cuti bagi karyawan laki-laki yang istrinya melahirkan selama 2 hari.

Berdasarkan data dari Human Capital Management Division, selama tahun 2023, karyawan wanita yang memiliki hak cuti melahirkan dan mengambil hak tersebut sebanyak 5 orang. Setelah waktu cutinya habis, sebanyak 5 orang atau 100% telah kembali bekerja. Sementara itu, dari data tahun 2022, dari 3 karyawan wanita yang mengambil cuti melahirkan, kembali bekerja, dan tetap bekerja hingga 12 bulan berikutnya adalah 3 orang atau 100%. Sementara itu, karyawan pria yang memiliki hak mengambil cuti karena istrinya melahirkan pada tahun 2023 tercatat sebanyak 26 orang, dan sebanyak 26 orang atau 100% mengambil hak tersebut. Adapun jumlah karyawan pria yang kembali bekerja setelah hak cuti mendampingi istri berakhir pada tahun pelaporan adalah 26 orang atau 100%. Selanjutnya, dari data tahun 2022, dari 3 karyawan pria yang mengambil cuti melahirkan, tercatat sebanyak 3 orang telah kembali bekerja, dan tetap bekerja hingga 12 bulan berikutnya adalah 3 orang atau 100%. [GRI 401-3]

Maternity Leave

Maternity leave is a normative right for female employees and for male employees whose wives give birth (paternity leave), and WSBP ensures the fulfillment of this entitlement. Specifically, the maternity leave is regulated in the Collective Labor Agreement. WSBP gives rights of maternity leave for female employees for 3 times of 2 weeks before and 10 weeks after the child birth. Female employees who leave and re-enter will occupy their original positions after the term ends. The Company also provides leave for male employees whose wives give birth for 2 days.

From the data released by the Human Capital Management Division, during 2023, there were 5 female employees who have maternity leave rights and take these rights. After the term off, as many as 5 people or 100% have returned to work. Meanwhile, from data of 2022, of the 3 female employees who took maternity leave, returned to work, and continued to work for the next 12 months is 3 people or 100%. Meanwhile, there were 26 male employees who have the right to take leave because their wife gives birth in 2023, and 26 people or 100% took this right. Meanwhile, the number of male employees who returned to work after their leave rights with their wives ended in the reporting year was 26 people or 100%. Furthermore, from the data for 2022, of the 3 male employees who took maternity leave, it was recorded that 3 people had returned to work, and 3 people remained working for the next 12 months or 100%. [GRI 401-3]

Pekerja Anak dan Kerja Paksa [OJK F.19]

WSBP mendukung sepenuhnya penghapusan tenaga kerja anak dan praktik tenaga kerja paksa karena keduanya merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Upaya nyata untuk mengukuhkan dukungan tersebut adalah WSBP menetapkan secara jelas batas minimal usia karyawan dan jam kerjanya. Usia minimal karyawan adalah 18 tahun. Sedangkan jam kerja yang disepakati adalah 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu (Senin-Jumat), sesuai dengan pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada beberapa unit kerja dan level karyawan tertentu, WSBP memberlakukan sistem kerja bergiliran (*shift work*), yang pengaturannya disesuaikan dengan kondisi lapangan pekerjaan. Dengan pengaturan tersebut, apabila terdapat kelebihan waktu kerja, hal itu akan diperhitungkan sebagai kerja lembur yang besaran kompensasinya telah ditetapkan WSBP sehingga tidak merugikan karyawan. Tak hanya itu, WSBP juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk beristirahat pada jam-jam tertentu.

Penetapan batasan yang jelas tentang usia dan jam kerja karyawan merupakan implementasi undang-undang ketenagakerjaan dan beberapa regulasi yang lain, seperti Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment (Konvensi ILO Mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja), dan Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition And Immediate Action for The Elimination of The Worst Forms of Child Labour (Konvensi ILO No. 182 mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak). Adapun kebijakan tentang jam kerja yang jelas, termasuk pengaturan tentang lembur sehingga tidak terjadi kerja paksa, sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 105 Concerning The Abolition of Forced Labour (Konvensi ILO Mengenai Penghapusan Kerja Paksa).

Konsistensi WSBP menerapkan ketentuan tentang usia minimal karyawan serta jam kerja yang jelas berdampak positif dengan tidak adanya insiden/temuan terkait pekerja anak dan praktik kerja paksa. Dengan demikian, WSBP tidak menerima denda/sanksi atas ketidakpatuhan terhadap regulasi terkait pekerja anak dan kerja paksa. [GRI 2-27]

Pengembangan Kompetensi Karyawan [OJK F.22]

Peningkatan kapasitas dan kemampuan karyawan merupakan kunci penting untuk mewujudkan pertumbuhan dan kinerja keberlanjutan WSBP. Untuk itu, sesuai dengan *Manpower Planning*, WSBP secara berkala menyelenggarakan pengembangan kompetensi melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan untuk karyawan. Program tersebut

Child Labor and Forced Labor [OJK F.19]

WSBP fully supports the elimination of child labor and forced labor practices as both are violations of human rights. A tangible effort to solidify this support is WSBP's clear establishment of minimum age limits for employees and their working hours. The minimum age for employees is set at 18 years. The agreed-upon working hours are 8 (eight) hours per day and 40 (forty) hours per week for 5 (five) working days in 1 (one) week (Monday to Friday), in accordance with Article 77 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower.

In certain work units and for specific employee levels, WSBP implements a shift work system, and its regulations are adjusted to the fieldwork conditions. With this arrangement, an excess of working hours will be considered as overtime work, and the compensation amount is predetermined by WSBP to ensure that it does not disadvantage the employees. Moreover, WSBP also provides opportunities for employees to take breaks during specific hours.

The establishment of clear limits on the age and working hours of employees is an implementation of labor laws and various regulations, such as Law of the Republic of Indonesia No. 20 of 1999 concerning the Ratification of ILO Convention No. 138 Concerning Minimum Age for Admission to Employment and Law of Republic of Indonesia No. 1 of 2000 concerning the Ratification of ILO Convention No. 182 Concerning The Prohibition And Immediate Action for The Elimination of The Worst Forms of Child Labour. The clear policies on working hours, including regulations on overtime to prevent forced labor, align with Law of the Republic of Indonesia No. 19 of 1999 concerning the Ratification of ILO Convention No. 105 Concerning The Eradication of Forced Labour.

WSBP's consistency in implementing regulations on minimum age of employees and clear working hours has positively impacted the absence of incidents/findings related to child labor and forced labor. Consequently, WSBP did not incur fines or penalties for non-compliance with regulations regarding child labor and forced labor.

Employee Competency Development [OJK F.22]

The employees' capacity and skills development is a crucial key to realizing WSBP growth and sustainable performance. Therefore, in accordance with *Manpower Planning*, WSBP periodically organizes competency development through various training and education programs for employees. The program is organized with the aim of gaining a

diselenggarakan dengan tujuan untuk mendapatkan competitive advantage yang mampu mendorong tercapainya target-target yang ditetapkan dalam RKAP. Program pengembangan kompetensi dan talent WSBP terbagi menjadi 5 (lima) program, yaitu Program Pendidikan, Program Sertifikasi, Program Pelatihan, Program Pengembangan, dan Program Orientasi dan *On The Job Training* bagi Karyawan Baru.

• Program Pendidikan

Merupakan kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui pendidikan bergelar (S1, S2 dan S3) di dalam maupun di luar negeri dengan beasiswa dari Perusahaan, *sponsorship*, maupun biaya sendiri.

1. Tugas Belajar

- a. Pendidikan bergelar S2 di dalam negeri, beasiswa dari Perusahaan dan dilakukan di luar waktu kerja
- b. Pendidikan bergelar S2 di luar negeri, beasiswa dari Perusahaan ataupun dari pemberi beasiswa lainnya, karyawan dibebaskan dari pekerjaan.

2. Izin Belajar

- a. Pendidikan Bergelar (S1 atau S2) di dalam negeri, diluar waktu kerja dengan menggunakan biaya sendiri.
- b. Pendidikan Bergelar S2 di luar negeri, harus mengajukan cuti diluar tanggungan perusahaan dan sudah bekerja di Perusahaan minimal 2 tahun.

Hingga tahun 2023, tidak ada karyawan yang sedang menyelesaikan pendidikan S2 di dalam dan luar negeri.

• Program Sertifikasi

Merupakan standardisasi secara profesional bagi karyawan yang kompeten di bidang pekerjaan masing-masing. Saat ini terdapat dua sertifikasi yang diberikan, yaitu:

1. Sertifikasi Internal yang dikelola dan dibina oleh Internal Perusahaan untuk memastikan para karyawan memiliki kompetensi sesuai yang dipersyaratkan dalam jabatannya masing-masing dengan kualifikasi: *Junior Expert*, *Expert*, dan *Senior Expert*. Saat ini, jabatan-jabatan yang disertifikasi adalah:
 - a. Precast Plant/Batching Plant Manager
 - b. Workshop Manager
 - c. Officer
 - d. Keuangan
 - e. SDM
2. Sertifikasi Eksternal, terdiri dari Sertifikasi Keahlian (SKA) dan Sertifikasi Keterampilan (SKT), merupakan bukti kompetensi dan kemampuan profesi keahlian kerja tenaga ahli dan terampil di bidang beton pracetak (*precast*) dan beton cair (*readymix*), yang berlaku secara nasional dengan klasifikasi dan kualifikasi: Junior Expert, Expert, dan Senior Expert. Sertifikat eksternal dikeluarkan oleh Lembaga Pengembangan

competitive advantage that can drive the achievement of targets set in the RKAP (Annual Work Plan and Budget). The Company's competency and talent development program is divided into 5 (five) programs, namely Education Program, Certification Program, Training Program, Development Program, and Orientation Program and On The Job Training for New Employees.

• Education Program

It is a learning activity to improve employee competency through degreed education (Bachelor, Master and Doctoral) both in the country and abroad with scholarships from WSBP, sponsorships, as well as at the employee own expenses.

1. On Leave Study

- a. Education with a Master degree in the country, with scholarship from the Company and carried outside of working hours.
- b. Education with a Master degree abroad, with scholarship from the Company or from other scholarship providers, employees are released from duties.

2. Study Permit

- a. Education Degree (Bachelor or Master) in the country, outside of working hours with their own fees.
- b. Master degree education abroad, must apply for unpaid leave and has worked at the Company for at least 2 years

Until 2023, there are no employees currently completing their Master's (S2) education, both domestically and internationally.

• Certification Program

A professional standardization for employees who are competent in their respective fields of work. Currently there are two types of certifications, namely:

1. Internal Certification, which is managed and fostered by the Company's Internals to ensure that employees have the appropriate competencies as required in their respective positions with the following qualifications: Junior Expert, Expert, and Senior Expert. Currently, certified positions are:
 - a. Plant/Batching Plant Manager
 - b. Workshop Manager/Officer
 - c. Finance
 - d. HCM
2. External Certification, consisting of Expertise Certification (SKA) and Skills Certification (SKT), as a proof of competencies and ability of the professional expertise of expert and skilled workers in the field of precast and readymix, which are applicable nationally with classification and qualifications: Junior Expert, Expert, and Senior Expert. issued by Construction Services Development Institute (LPJK)

Jasa Konstruksi (LPJK) yang bekerja sama dengan HAMKI, HAKI, HATTI, HATHI, KNIBB, K3 KONSTRUKSI, ISI, BNSP, AKLI, HPJI, dan lain-lain.

in collaboration with HAMKI, HAKI, HATTI, HATHI, KNIBB, OHS CONSTRUCTION, ISI, BNSP, AKLI, HPJI and others.

Selama tahun 2023, sebanyak 83 karyawan diikutsertakan dalam Program Sertifikasi, turun dibandingkan tahun 2022 yang mencapai 143 orang. Uraian mengenai karyawan yang mengikuti Program Sertifikasi dalam 3 (tiga) tahun terakhir diuraikan dalam tabel berikut ini: [\[GRI 404-2\]](#)

In 2023, as many as 83 employees were enrolled in the Certification Program, a decrease compared to 2022 of 143 employees. The description of employees who took part in the Certification Program in the last 3 (three) years is described in the following table: [\[GRI 404-2\]](#)

Tabel Jumlah Karyawan Perusahaan yang Tersertifikasi Tahun 2021-2023
Number of Certified Employees in 2021-2023

Jenis Sertifikasi Type of Certification	Jumlah Karyawan Number of Employees		
	2023	2022	2021
Ahli K3 Umum General OHS Expert	27	-	2
Ahli Madya K3 Konstruksi Intermedia OHS Construction Expert	7	-	-
Ahli Muda K3 Konstruksi Junior OHS Construction Expert	3	-	7
Assessment Center Assessor Certification	-	-	-
Audit Internal ISO 37001: 2016 Internal Audit ISO 37001:2016	-	23	-
Audit Internal IMS 9001: 2014, ISO 14001: 2015, ISO 45001: 2018 Internal Audit IMS 9001:2014, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018	2	57	-
Bimbingan Teknis dan Sertifikasi Juru Gambar – BIM Technical Guidance and Draftsman Certification-BIM	-	2	-
Certified Human Resources Profesional	4	-	-
Certified Risk Management Officer	3	1	2
Lead Auditor Course ISO 14001	2	-	1
PPA&K Brevet	2	-	-
Sertifikasi Damkar Kelas D Class D Fire Certification	10	-	-
Sertifikasi Juru Ledak Kelas II Class II Explosive Certification	-	1	-
Sertifikasi K3 Diesel Diesel OHS Certification	-	-	6
Sertifikasi K3 Supervisi Perancah Scaffold Supervision OHS Certification	-	-	7
Sertifikasi K3 Lingkungan Kerja Work Environment OHS Certification	-	15	-
Sertifikasi K3 Operator Alat Angkat & Angkut Lifting & Transport Equipment Operator OHS Certification	-	40	2
Sertifikasi K3 Operator Alat Produksi Production Equipment Operator OHS Certification	-	4	78
Sertifikasi Pengawas Operasional Pertama (POP) First Operational Supervisor Certification (POP)	-	-	-
Sertifikasi Welding (GTAW Kls 1) Welding Certification (GTAW Class 1)	-	-	-
Sertifikasi Welding (SMAW) Welding Certification (SMAW)	-	-	-
Sertifikasi Tenaga Ahli Jalan & Jembatan Road & Bridge Expert Certification	-	-	-
Certified Ethical Hacker	-	-	1
Sub Total	60	143	106
Sertifikasi Eksternal External Certification			

Tabel Jumlah Karyawan Perusahaan yang Tersertifikasi Tahun 2021-2023
Number of Certified Employees in 2021-2023

Jenis Sertifikasi Type of Certification	Jumlah Karyawan Number of Employees		
	2023	2022	2021
Sertifikasi Keahlian (SKA) Expertise Certification (SKA)			
a. Junior Expert	5	-	-
b. Expert	8	-	10
c. Senior Expert	10	-	-
Sertifikasi Keterampilan (SKT) Skill Certification (SKT)			
a. Junior Expert	-	-	-
b. Expert	-	-	-
c. Senior Expert	-	-	-
Sub Total	23	-	10
Jumlah Total	83	143	116

• **Program Pelatihan**

Merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai kompetensi yang dipersyaratkan. Program Pelatihan HCM dibagi menjadi 6 (enam) kategori yang dilaksanakan di dalam dan di luar WSBP yaitu:

1. **Pelatihan Pra-Kerja**
Sebelum memulai pekerjaannya, para karyawan baru akan dibekali dengan pengetahuan umum mengenai WSBP, proses bisnis, cara kerja, perangkat organisasi, nilai-nilai dan norma kerja yang berlaku, serta isi dari PKB.
2. **Pelatihan Umum Dasar**
Pelatihan ini ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dasar dan/atau teknik dasar karyawan, sekaligus untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan budaya WSBP.
3. **Pelatihan Fungsional Manajerial**
Pelatihan ini merupakan pelatihan fungsional/manajerial untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu bidang pekerjaan sesuai dengan jabatannya.
4. **Pelatihan Kerja**
Pelatihan ini ditujukan bagi karyawan baru maupun karyawan yang dirotasi dan/atau dipromosikan ke pekerjaan/jabatan baru, melalui praktik langsung yang dilakukan sambil bekerja dengan sistem mentor.
5. **Pendidikan Lanjutan**
Pelatihan ini merupakan fasilitas pendidikan untuk menunjang bidang pekerjaan karyawan.
6. **Pelatihan Pra-Purna Bakti**
Pelatihan ini ditujukan bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun.

• **Training Program**

A series of activities designed to improve employees' competencies in order to be able to carry out their responsibilities according to the required competencies. HCM Training Program is divided into 6 (six) categories and held internal and externally:

1. **Pre-employment training**
Before starting their work, new employees will be provided with general knowledge about WSBP, business processes, work methods, organizational tools, applicable work values and norms, as well as the contents of CLA
2. **Basic General Training**
This training is intended to improve basic skills and/or basic techniques of employees, as well as to form attitudes and behaviors that are in accordance with WSBP's culture.
3. **Functional Managerial Training**
This training is a functional/managerial training to improve the ability of employees in a field of work in accordance with their positions.
4. **Job training**
This training is intended for new employees and employees who are rotated and/or promoted to new jobs/positions, through direct practice carried out while working with a mentor system.
5. **Advanced Education**
This training is an educational facility to support employee employment.
6. **Pre-retirement Training**
This training is intended for employees who will retire.

Selama tahun 2023, sebanyak 1.277 karyawan diikutsertakan dalam Program Pelatihan, turun dibandingkan tahun 2022, yang mencapai 2.269 karyawan. [GRI 404-2]

During 2023, as much as 1,277 employees were enrolled in the Training Program, a decrease compared to 2022 which reached 2,269 employees. [GRI 404-2]

Tabel Jumlah Karyawan Perusahaan yang Tersertifikasi Tahun 2021-2023
Training Program in 2021-2023

Jenis Sertifikasi Type of Certification	Jumlah Karyawan Number of Employees		
	2023	2022	2021
Pelatihan Pra Kerja Pre-Employment Training	-	-	31
Pelatihan Umum Dasar General Basic Training	1.069	941	328
Pelatihan Fungsional Manajerial Functional Managerial Training	208	1.328	962
Pelatihan Kerja Job Training	-	-	-
Pendidikan Lanjutan Advanced Education	-	-	-
Pelatihan Pra Purna Bakti Pre-Retirement Training	-	-	-
Jumlah Total	1.277	2.269	1.321

• **Program Pengembangan**

Merupakan rangkaian program pembelajaran bagi pertumbuhan individu untuk membantu karyawan tumbuh dan berkembang sehingga organisasi selalu siap dalam lingkungan usaha yang kompetitif. Pembelajaran dilakukan dengan memberikan wawasan, teknologi dan pandangan-pandangan yang baru dalam mempersiapkan karyawan pada jabatan yang akan diproyeksikan kepadanya. Program Pengembangan WSBP terbagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu:

- 1. Culture Program**
Penanaman budaya perusahaan yang mampu diimplementasikan guna mendukung strategi transformasi WSBP. Program-program budaya tersebut antara lain: English Day, 1 Month 1 Improvement, ToMaT, *Morning Briefing*, Taat SAP, dan *Invasion*.
- 2. Job Tender**
Memberikan kesempatan bagi talenta-talenta terbaik WSBP untuk menduduki posisi jabatan strategis. Program ini diharapkan mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk selalu berkontribusi optimal guna meraih posisi jabatan yang diimpikan.
- 3. Internal Communication**
Media yang dapat digunakan untuk menginformasikan program, kebijakan, isu, dan kondisi terkini di lingkungan WSBP. Selain itu, program ini juga dapat digunakan sebagai wadah untuk menyuarakan aspirasi pegawai kepada perusahaan. Program Internal Communication, antara lain: Board of Director Talk, Management Walk Through, Kotak Aspirasi Insan WSBP, Newsletter Biweekly, dan Majalah Internal CWBP.

• **Development Program**

A series of learning programs for individual growth to help employees grow and develop in order to support the organization to be always prepared in a competitive business environment. Learning is done by providing insights, technology and new perspectives in preparing employees for the positions projected to them. WSBP Development Program is divided into 3 (three) categories:

- 1. Culture Program**
A corporate cultural cultivation that can be implemented to assist WSBP's transformation strategy. These cultural programs include: English Day, 1 Month 1 Improvement, ToMaT, *Morning Briefing*, Obey SAP, and *Invasion*.
- 2. Job Tender**
Provide opportunities for WSBP's best talents to occupy strategic positions. This program is expected to increase employee's motivation to always give optimal contribution in order to achieve their desired position.
- 3. Internal Communication**
A media that can be used to inform programs, policies, issues, and current conditions in WSBP's environment. In addition, this program can also be used as a forum to voice employee's aspirations to the Company. Internal Communication Programs, among others: Board of Director Talk, Management Walk Through, WSBP People Aspiration Box, Biweekly Newsletter, and CWBP Internal Magazine.

Selama tahun 2023, program pelatihan yang diselenggarakan sebanyak 69 program, sama seperti tahun 2022 yaitu dengan 69 program pelatihan.

During 2023, the training program conducted amounted to 69 programs, the same as in 2022, which also had 69 training programs.

• **Program Orientasi dan On The Job Training bagi Karyawan Baru**

WSBP memberikan pembekalan bagi seluruh karyawan baru yang telah dinyatakan lolos kualifikasi dalam bentuk Program Orientasi dan On The Job Training guna mengenal sistem, prosedur, dan budaya yang ada di WSBP. Setelah mengikuti program pembekalan, para karyawan baru akan langsung ditempatkan di Unit Kerja/Bisnis dan proyek-proyek WSBP yang sedang berjalan.

Selama tahun 2023, tidak ada pelaksanaan program Orientasi dan On The Job Training bagi karyawan baru pada saat pegawai baru masuk.

Becermin pada terselenggaranya beragam kegiatan pengembangan kompetensi di atas, total pendidikan dan pelatihan selama tahun 2023 berdasarkan People Development Ratio adalah 135.855 jam pelatihan dengan rerata jam pelatihan setiap karyawan adalah 45 jam/orang/tahun. Jumlah jam dan rerata jam pelatihan tersebut turun dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu 100.799 jam pelatihan dengan rerata jam pelatihan setiap pekerja 111,87 jam/orang/tahun. Uraian mengenai pelatihan selengkapnya disampaikan dalam tabel berikut: [\[GRI 404-1\]](#)

• **Orientation and On the Job Training Program for New Employees**

WSBP provides debrief for all new employees that has passed the qualification in the form of Orientation Program and On The Job Training to obtain a knowledge regarding existing systems, procedures, and culture in WSBP. After participating in the debriefing program, new employees will be immediately placed in Work/Business Units and ongoing projects.

During 2023, there was no Orientation and On-The-Job Training program held for new employees when they entered.

Referring to the various activities of competencies development mentioned above, total education and training for 2023 based on People Development Ratio is 135,855 training hours with an average training hour for each employee of 45 hours/person/year. The number of hours and the average hours of training decreased compared to the previous year, namely 100,799 hours of training with an average training hour of 111.87 hours/person/year for each worker. A complete description of the trainings is presented in the following table: [\[GRI 404-1\]](#)

Tabel Jam Pelatihan dan Pendidikan Tahun 2021-2023
Education and Training Hours in 2021-2023

Uraian Description	Jumlah Karyawan yang Memperoleh Pelatihan Number of Employees Received Training			Jam Pelatihan Training Hours			Rata-rata Jam Pelatihan Setiap Pekerja Average Training Hours per Employee		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Keseluruhan Total	3.019	2.269	1.321	135.855	100.799	41.480	45	111,87	40,95
Berdasarkan Gender									
By Gender									
Laki-laki Male	2.542	2.155	1.222	135.855	100.799	41.480	45	111,87	40,95
Perempuan Female	477	114	99						
Berdasarkan kategori jabatan karyawan									
By job position									
Manajemen Management	569	395	282	135.855	100.799	41.480	45	111,87	40,95
Officer Officer	2.450	1.874	1.043						

Selain memberikan pelatihan kepada karyawan yang masih aktif, WSBP juga memberikan pelatihan kepada karyawan yang akan pensiun (pra pensiun). Masa usia pensiun pekerja di WSBP adalah 55 tahun. Pelatihan diberikan untuk memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan kepada karyawan agar siap memasuki masa purna tugas serta memiliki kegiatan mandiri dan produktif setelah pensiun. Namun demikian, pada tahun pelaporan, WSBP tidak menyelenggarakan pelatihan pra-pensiun. **[GRI 3-3, 404-2]**

Untuk membiayai berbagai program pengembangan kompetensi selama tahun 2023, WSBP mengalokasikan anggaran sebesar Rp7.000.000.000 dengan realisasi sebesar Rp 3.450.639.322 atau 49,2% dari anggaran yang tersedia. **[GRI 103-3]**

Upah Minimum Karyawan **[OJK F.20]**

Upah atau imbalan kerja/remunerasi merupakan hak normatif karyawan yang dijunjung tinggi pemenuhannya oleh WSBP. Pemberian upah di WSBP berpedoman pada asas keadilan serta kompetitif dengan sesama industri atau segmen bisnis sehingga memacu semangat karyawan untuk bekerja dan berprestasi. Selaras dengan itu, WSBP mengadopsi sistem upah tanpa diskriminasi sehingga setiap karyawan berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin. Jika terdapat perbedaan jumlah upah yang diterima, hal itu lebih disebabkan oleh pencapaian kinerja atau prestasi masing-masing karyawan. **[GRI 3-3]**

Pemberian upah di WSBP diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak bagi karyawan. Dengan pendekatan itu, maka besaran upah minimum bagi karyawan tetap level terendah akan menyesuaikan dengan harga kebutuhan pokok, tingkat inflasi, standar kelayakan hidup, dan variabel lainnya di masing-masing provinsi di mana WSBP beroperasi. Berdasarkan prinsip tersebut, WSBP memberikan upah untuk karyawan tetap level terendah dengan merujuk ketentuan upah minimum provinsi yang ditetapkan pemerintah.

Mekanisme dan proses pemberian upah di WSBP di atas telah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 226 Tahun 2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Secara khusus, untuk upah karyawan tetap level terendah tahun 2023, WSBP merujuk pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. Rasio standar upah karyawan tetap level terendah terhadap upah minimum regional selengkapannya disampaikan dalam tabel berikut: **[OJK F.20] [GRI 202-1]**

In addition to providing training to active employees, WSBP also offers training to employees approaching retirement (pre-retirement). The retirement age for workers at WSBP is 55 years. Training is provided to equip employees with knowledge and skills, preparing them for the post-retirement period, fostering independent and productive activities after retirement. However, in the reporting year, WSBP did not organize pre-retirement training. **[GRI 3-3, 404-2]**

To fund various competency development programs during 2023, WSBP allocated a budget of Rp7,000,000,000 with an actual realization of Rp3,450,639,322, which is 49.2% of the available budget. **[GRI 103-3]**

Minimum Wage For Employees **[OJK F.20]**

Wages or employee benefits/remuneration is a normative right for employees that WSBP highly values in ensuring the fulfillment. The provision of wages in WSBP is guided by the principles of fairness and competitiveness within the industry or business segment, thus motivating employees to work and excel. In line with this, WSBP adopts a non-discriminatory wage system, ensuring that every employee is entitled to equal treatment regardless of gender. If there are differences in the amount of wages received, it is primarily due to the individual performance or achievements of each employee. **[GRI 3-3]**

The wages structure in WSBP is directed towards achieving a decent standard of living for employees. With this approach, the minimum wages for entry-level employees will be adjusted based on the prices of basic needs, inflation rates, living standards, and other variables in each province where WSBP operates. Following this principle, WSBP determines the minimum wages for entry-level employees by referring to the provincial minimum wages regulations set by the government.

The mechanism and wages determination process in WSBP align with the Minister of Manpower and Transmigration Decision No. 226 of 2000 regarding Amendments to Article 1, Article 3, Article 4, Article 8, Article 11, Article 20, and Article 21 of the Minister of Manpower Regulation No. PER-01/MEN/1999 concerning the Minimum Wages. Specifically, for the minimum wages of entry-level employees in 2023, WSBP refers to the Ministry of Manpower Regulation (Permenaker) No. 18 of 2022 regarding the Determination of the Minimum Wages for 2023. The detailed ratio of standard wages for entry-level employees to regional minimum wages is presented in the following table: **[OJK F.20] [GRI 202-1]**

Tabel Upah Pegawai Dibanding Upah Minimum Provinsi Tahun 2023
Employee Wages Compared to Provincial Minimum Wages in 2023

No	Unit Usaha Business Unit	Provinsi/Daerah Province/Region	Upah Minimum Provinsi Provincial Minimum Wage	Imbal Jasa Karyawan Tingkat Terendah Employee Wage at the Lowest Level	Persentase Percentage
1	Plant Cibitung Cibitung Plant	Jawa Barat West Java	5.137.575	5.958.308	116%
2	Plant Karawang Karawang Plant	Jawa Barat West Java	5.176.179	5.958.308	115%
3	Plant Subang Subang Plant	Jawa Barat West Java	3.273.810	5.958.308	182%
4	Plant Sadang Sadang Plant	Jawa Barat West Java	4.464.675	5.958.308	133%
5	Plant Kalijati Kalijati Plant	Jawa Barat West Java	3.273.810	5.958.308	182%
6	Plant Sidoarjo Sidoarjo Plant	Jawa Timur East Java	4.525.479	5.958.308	132%
7	Plant Bojonegara Bojonegara Plant	Jawa Timur East Java	2.727.812	5.958.308	281%
8	Plant Klaten Klaten Plant	Jawa Tengah Central Java	2.244.012	5.958.308	266%
9	Plant Gasing Gasing Plant	Sumatera Selatan South Sumatra	3.565.409	5.958.308	167%

Penilaian Karyawan dan Jenjang Karier

WSBP memberikan apresiasi kepada semua karyawan dengan melakukan tinjauan atau penilaian rutin atas kinerja mereka secara berkala. Penilaian dilakukan untuk mewujudkan keadilan, dukungan, serta menetapkan target pencapaian kepada seluruh karyawan. Penilaian dilakukan secara adil kepada semua karyawan berdasarkan prestasi kerja tanpa membedakan jenis kelamin. Selanjutnya, hasil penilaian karyawan tersebut akan menjadi bahan bagi WSBP dalam menetapkan remunerasi dan jenjang karier.

Dalam penilaian kinerja karyawan, Perusahaan menetapkan Key Performance Indicators (KPI) pada awal tahun yang telah disepakati antara karyawan dan atasannya. KPI merupakan turunan (cascading) yang dimulai dari KPI Perusahaan, KPI Direktur, KPI Kepala Departemen/Divisi, KPI Kepala Bagian Departemen/Divisi, dan KPI Kepala Cabang/Kepala Proyek. Review KPI dilaksanakan 2 (dua) kali dalam setahun, yaitu pada semester pertama dan akhir tahun. Hasil penilaian kinerja tersebut akan dijadikan sebagai salah satu aspek dasar dalam menentukan besaran remunerasi yang akan diterima oleh karyawan di tahun berikutnya, jenis pelatihan serta pengembangan yang akan diterima, serta jenjang karier yang akan dilaluinya.

Berkaitan dengan pengembangan karier, WSBP memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan dalam rangka mendorong motivasi mereka untuk terus maju dan berkembang dalam kariernya. Proses pengembangan karier karyawan telah diatur dalam Prosedur Penempatan Tenaga Kerja (PWP-HC-01), Penilaian Performa Pegawai (PWP-HC-02), Promosi Pegawai (PWP-HC-11).

Employee Appraisal and Career Path

WSBP expresses appreciation to all employees by conducting regular performance reviews or assessments periodically. The assessments are carried out to actualize fairness, support, and set the achievement targets for all employees. The appraisal is done in a fair manner to all employees based on their work performance regardless of gender. Subsequently, the appraisal results will be used to determine remuneration and career path for the employees.

In the employee performance appraisal, the Company determined a set of Key Performance Indicators (KPI) at beginning of the year, which have been agreed between the employees and their superiors. KPIs are cascaded with a start from the Corporate KPI, Director's KPI, Vice President/Division Head's KPI, Manager/Department KPI, and Branch/Project Head's KPI. KPI review is carried out 2 (two) times a year, namely in the first semester and at the end of the year. The results of performance appraisal will be used as one of the basic aspects in determining the amount of remuneration that will be given to employees in the following year, the type of training and development that will be received, as well as the career path that will be passed.

With regard to career development, WSBP provides equal opportunities for all employees as encouragement to their motivation to advance and develop their careers continuously. The employee career development process has been regulated in the Manpower Placement Procedure (PWP-HC-01), Employee Performance Appraisal (PWP-HC-02), Employee Promotion (PWP-HC-11).

Selama tahun 2023, WSBP telah melakukan 2 (dua) kali penilaian terhadap 73 karyawan atau 9,7% dari total seluruh karyawan. Dari hasil penilaian tersebut, sebanyak 53 karyawan berhasil mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karier mereka. Uraian mengenai pelaksanaan pengembangan karier karyawan dalam tiga tahun terakhir disampaikan dalam tabel berikut: [\[GRI 3-3, 404-3\]](#)

Throughout 2023, WSBP has conducted 2 (two) appraisals upon 73 employees or 9.7% of the total number of employees. From the appraisal results, as many as 53 employees get the opportunity to develop their careers. A description of employee career development in the last three years is presented in the following table: [\[GRI 3-3, 404-3\]](#)

Tabel Pelaksanaan Pengembangan Karier Karyawan Tahun 2021-2023
Employee Career Development in 2021-2023

Uraian Description	2023			2022			2021		
	Promosi Promotion	Rotasi Rotation	Demosi Demotion	Promosi Promotion	Rotasi Rotation	Demosi Demotion	Promosi Promotion	Rotasi Rotation	Demosi Demotion
Berdasarkan Jenis Kelamin By Gender									
Pria Male	47	142	1	72	91	1	1.314	32	11
Wanita Female	6	9	-	8	5	-	128	7	2
Berdasarkan Jabatan By Position									
Struktural Structural									
General Manager	2	-	-	4	3	2	12	4	2
Manajer Unit Kerja Work Unit Manager	3	19	-	14	5	1	28	9	1
Fungsional Functional									
Ahli Muda/ Madya/Utama Junior/Intermedia/Senior Expert	2	-	1	14	-	-	64	13	4
Sales Engineering	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Operasional Operational									
Manager Unit Produksi Production Unit Manager	8	-	-	6	13	1	23	3	2
Manager Area Pemasaran Area Manager Marketing	-	-	-	3	-	-	-	-	-
Kepala bagian Head of Division	34	59	-	38	18	-	68	9	4
Pelaksana Officer	4	16	-	-	-	-	-	1	-
Staf Staff	-	57	-	-	57	-	1.247	-	-
Jumlah Total	53	151	1	80	96	5	1.442	39	13