

➤ BERTUMBUH DENGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERBAIK

GROWING WITH THE BEST HUMAN CAPITAL



Keberadaan sumber daya manusia (SDM) atau karyawan dengan kualitas terbaik, kompeten di bidangnya, serta siap berkontribusi secara maksimal dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, merupakan fondasi bagi WSBP untuk mewujudkan kemajuan dan pertumbuhan bisnis. Walau tidak mudah, perlu waktu dan biaya, namun WSBP berkomitmen untuk membentuk dan menghadirkan karyawan sesuai dengan kualifikasi seperti tersebut di atas.

Di WSBP, tugas besar pengelolaan karyawan berada di pundak 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, perusahaan 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).

The existence of human capital or employees with the best quality, competent in their fields, and ready to contribute optimally in actualizing the Company's vision and mission, is the foundation for WSBP to put progress and business growth into realization. Even though it is not easy, takes time and costs, WSBP is committed to create and present employees that in according to the qualifications mentioned above.

At WSBP, the major task of managing employee rests on the shoulders of the Human Capital Management Division. This division conduct holistically management 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 that is divide the process of planning human resource needs in the short, medium and long term related to the vision, mission and the Company Long Term Plan (RJPP).

LANDASAN KEBIJAKAN PENGELOLAAN SDM

Pengelolaan karyawan WSBP dilakukan secara holistik dengan mengacu pada regulasi yang berlaku di Indonesia di antaranya :

1. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
3. Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
4. Undang-Undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
5. Undang-Undang Presiden Republik Indonesia No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
8. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. B-M/383/HI.01.00/XI/2021 tentang Penyampaian Data Perekonomian dan Ketenagakerjaan dalam Penetapan Upah Minimum Tahun 2022

KESETARAAN KESEMPATAN BEKERJA

WSBP menghormati dan menjunjung tinggi perbedaan antar-manusia, baik dari segi jenis kelamin, golongan, suku, agama, ras, status sosial, pandangan politik, kondisi fisik, dan sebagainya. Bagi WSBP, keberagaman merupakan keniscayaan dan menjadikan kehidupan sosial menjadi lebih berwarna.

Selaras dengan prinsip itu, maka WSBP berkomitmen untuk memperlakukan seluruh karyawan secara setara dalam kesempatan bekerja, mendapatkan penilaian kinerja, termasuk untuk mendapatkan kenaikan jenjang karier, pengembangan kompetensi, remunerasi dan lain-lain. Berdasarkan komitmen itu, WSBP memberikan kesempatan yang sama untuk bekerja dan mengisi pos-pos, posisi atau jabatan sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan. Kesamaan kesempatan dalam bekerja juga dipegang oleh Perusahaan dalam proses rekrutmen karyawan.[\[OJK F.18\]](#)

Dalam skala global, perbedaan antar manusia adalah hak asasi, 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 dinkrmati tanpa adanya perbedaan apa pun, seperti ras atau warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pandangan politik atau lainnya, asal-usul bangsa atau sosial, harta benda, kelahiran atau status lain.

BASIS OF HC MANAGEMENT POLICY

The management of WSBP employees is carried out holistically by referring to regulations in force in Indonesia, including:

1. Law No. 13 of 2003 concerning Manpower
2. Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation
3. Law of the Republic of Indonesia No. 21 of 2000 concerning Trade Unions/Labor Unions
4. Law of the Republic of Indonesia No. 24 of 2011 concerning Social Security Administering Bodies.
5. Law of the President of the Republic of Indonesia No. 11 of 1992 concerning Pension Funds
6. Government Regulation of the Republic of Indonesia No. 35 of 2021 concerning Work Agreements for Specific Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment
7. Government Regulation of the Republic of Indonesia No. 36 of 2021 concerning Wages
8. Circular of the Minister of Manpower No. BM/383/HI.01.00/XI/2021 concerning Submission of Economic and Employment Data in Setting the 2022 Minimum Wage

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY

WSBP respects and upholds differences between humans, either in terms of gender, group, ethnicity, religion, race, social status, political views, physical condition, and so on. For WSBP, diversity is a necessity and makes social life more colorful.

In line with this principle, WSBP is committed to treat all employees equally in terms of employment opportunities, obtaining performance appraisals, including for career advancement, competency development, remuneration and others. Based on that commitment, WSBP provides equal opportunities to work and fill posts, positions or occupation in accordance with the employees' capacity and competence. Equal opportunity at work is also held by the Company in the employee recruitment process. [\[OJK F.18\]](#)

On a global scale, differences between humans are human rights as a basic right that are inherent in every individual since birth as stated in the Universal Declaration of Human Rights of 1948. In accordance with the contents and spirit of the declaration, human rights should be enjoyed without any distinction, such as race or skin color, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status.

Prinsip kesetaraan atau non-diskriminasi tidak hanya berlaku di internal WSBP, tetapi juga diterapkan di kalangan eksternal, seperti konsumen/pelanggan, pemasok, masyarakat di sekitar operasional perusahaan, dan sebagainya. Komitmen dalam menegakkan sikap non-diskriminatif atau perlakuan setara oleh Perusahaan pada dasarnya untuk mewujudkan harkat dan martabat serta rasa hormat untuk semua, serta dalam rangka mewujudkan keadilan sosial dan ekonomi. Dengan dasar itu pula, maka tidak ada perbedaan terkait gaji pokok dan remunerasi antara karyawan pria dan wanita. Jika ada perbedaan besaran yang diterima antar karyawan, hal itu merupakan hasil dari penilaian WSBP yang mendasarkan diri pada prestasi dan kinerja masing-masing karyawan.

Selain merupakan kepatuhan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja, penerapan kesetaraan kesempatan dalam bekerja di WSBP juga selaras dengan Undang-Undang No. 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), serta Panduan Kesetaraan dan Non Diskriminasi di Tempat Kerja di Indonesia (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI).

Komitmen WSBP dalam memperlakukan prinsip kesetaraan atau non-diskriminasi membawa hasil dengan tidak adanya insiden diskriminasi dalam bentuk apa pun selama tahun pelaporan. Dengan demikian, tidak ada tindakan perbaikan yang dilakukan oleh WSBP terkait kebijakan dan prinsip tentang kesetaraan atau non-diskriminasi.

PEREKRUTAN DAN PERGANTIAN KARYAWAN

Kebutuhan karyawan di WSBP bersifat dinamis, apalagi jika dikaitkan dengan kompetensi atau kapasitas tertentu. Untuk itu, WSBP secara berkala melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Penambahan karyawan melalui rekrutmen tidak hanya dilakukan untuk mengisi kekosongan posisi atau jabatan tertentu, namun juga bertujuan untuk melakukan sinkronisasi jabatan di internal Perusahaan. 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 atasas keterbukaan, kewajaran, dan kesetaraan. Saat ini, WSBP mengadopsi 2 (dua) jenis program rekrutmen yaitu: [GRI 3-3]

The principle of equality or non-discrimination should not apply in the internal of WSBP only, but also applies to external circles, such as consumers/customers, suppliers, communities around the Company's operations, and so on. The Company's commitment to uphold the non-discriminatory attitudes or equal treatment is basically to realize dignity and respect for all, as well as in the context of realizing social and economic justice. On that basis, there is no difference in terms of basic salary and remuneration between male and female employees. If there is a difference in the amount received between employees, it is as the result of WSBP assessment which is based on the achievements and performance of each employee.

In addition to an act in accordance with the Employment and Job Creation Laws, equal opportunity to work at WSBP is also in line with Law No. 21 of 1999 concerning Ratification of ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (ILO Convention Regarding Discrimination in Employment and Occupation), and Guidelines on Equality and Non-Discrimination at Work in Indonesia (Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia).

WSBP's commitment to apply the principle of equality or non-discrimination has resulted in no incidents of discrimination of any kind during the reporting year. Thus, WSBP no need to take any corrective action on the policies and principles regarding equality or non-discrimination.

EMPLOYEE RECRUITMENT AND TURNOVER

At WSBP, the needs for employees are dynamic, especially when associated with certain competencies or capacities. For this reason, WSBP regularly conducts recruitment to meet these needs. The addition of employees through recruitment is not only done to fill vacancies in certain jobs or positions, but also aims to synchronize positions within the Company. 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 2 (two) types of recruitment programs, namely: [GRI 3-3]

1. Program Management Training (MT)

Program MT merupakan salah satu program rekrutmen karyawan baru WSBP 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, yang diselenggarakan secara terpusat dan dikoordinasikan oleh Human Capital Management Division. Proses rekrutmen melalui Program MT dilakukan melalui tahap seleksi administrasi, Tes Potensi Akademik (TPA), English Proficiency Test (EPT), psikotes, tes kesehatan, dan wawancara.

2. Outsourcing

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

Per 31 Desember 2022, WSBP merekrut karyawan sebanyak 109 orang, naik dibandingkan tahun 2021, yang mencapai 35 orang. Komposisi karyawan baru berdasarkan gender, wilayah kerja, dan kelompok usia selengkapnya disajikan dalam tabel berikut: [GRI 3-3, 401-1]

1. Management Training Program (MT)

The MT program is one of WSBP new employee recruitment programs that aims to meet the needs of long-term employees by selecting new graduates from universities/other educational institutions that have a good reputation and track record both at home and abroad, which are held centrally and coordinated by the Human Capital Management Division. The recruitment process through MT Program is carried out through the administrative selection, Academic Potential Test (TPA), English Proficiency Test (EPT), psychological test, medical test, and interview stages.

2. Outsourcing

Recruitment through outsourcing carried out to get qualified employees consists of three stages, namely administrative selection, psychological tests, and interviews.

As of December 31, 2022, the Company recruited 109 employees, an increase compared to 2021, which reached 35 people. The complete composition of new employees based on gender, work area and age group is presented in the following table:[GRI 3-3, 401-1]

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2020-2022
Composition of New Employees by Gender in 2020-2022

Jenis Kelamin Gender	2022			2021			2020		
	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total
Laki-laki Male	-	52	52	-	26	26	-	87	87
Perempuan Female	-	34	34	-	9	9	-	15	15
Jumlah Total	-	86	86	-	35	35	-	102	102

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Kelompok Usia Tahun 2020-2022
Composition of New Employee by Age Group in 2020-2022

Kelompok Usia Age Group	2022			2021			2020		
	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total
<18 tahun <18 years old	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18-25 tahun 18-25 years old	-	71	71	-	3	3	-	22	22
26-35 tahun 26-35 years old	-	9	9	-	17	17	-	47	47

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Kelompok Usia Tahun 2020-2022
 Composition of New Employee by Age Group in 2020-2022

Kelompok Usia Age Group	2022			2021			2020		
	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total
>35 tahun >35 years old	-	6	6	-	15	15	-	33	33
Jumlah Total	-	86	86	-	35	35	-	102	102

Komposisi Karyawan Baru Berdasarkan Wilayah Kerja Tahun 2021-2022
 Composition of New Employees by Work Area in 2021-2022

Penempatan Placement	2022			2021		
	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total
Kantor Pusat Corporate Office	-	54	54	-	26	26
Operasional Unit Operational Unit	-	32	32	-	9	9
Jumlah Total	-	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 Perusahaan berdasarkan gender, wilayah kerja, dan kelompok usia disajikan dalam tabel berikut:

[GRI 3-3, 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 3-3, 401-1]

Komposisi Karyawan Meninggalkan Perusahaan Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2021-2022
 Composition of Employees Leaving the Company by Gender in 2021-2022

Jenis Kelamin Gender	2022			2021		
	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total
Laki-laki Male	15	57	72	-	42	42
Perempuan Female	6	11	17	-	3	3
Jumlah Total	21	68	89	-	45	45

Komposisi Karyawan Meninggalkan Perusahaan Berdasarkan Kelompok Usia Tahun 2021-2022
 Composition of Employees Leaving the Company by Age Group in 2021-2022

Kelompok Usia Age Group	2022			2021		
	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/Outsourcing	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/Outsourcing	Jumlah Total
<18 tahun <18 years old	0	0	0	-	-	-
18-25 tahun 18-25 years old	0	7	7	-	8	8
26-35 tahun 26-35 years old	19	35	44	-	24	24
>35 tahun >35 years old	2	46	48	-	13	13
Jumlah Total	21	68	89	-	45	45

Komposisi Karyawan Meninggalkan Perusahaan Berdasarkan Wilayah Kerja Tahun 2021-2022
 Composition of Employees Leaving the Company by Work Area in 2021-2022

Penempatan Placement	2022			2021		
	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total	Program MT MT Program	Non-MT/ Outsourcing Non-MT/ Outsourcing	Jumlah Total
Kantor Pusat Corporate Office	15	27	42	-	12	12
Operasional Unit Operational Unit	6	41	47	-	33	33
Jumlah Total	21	68	89	-	45	45

Adapun penyebab karyawan meninggalkan Waskita Beton Precast adalah sebagai berikut:
 The employees' reasons of leaving Waskita Beton Precast are as follows:

Uraian Description	2022	2021	2020
Mengundurkan Diri Resign	34	11	109
Pensiun Pension	4	-	3
Meninggal Dunia Passed away	-	-	2
Alasan lainnya Other reasons	51	34	84
Jumlah Total	89	45	198

Berdasarkan jumlah karyawan yang masuk dan berhenti atau meninggalkan WSBP di atas, maka bisa dihitung tingkat perputaran karyawan atau *turnover* selama tahun 2022. 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:

$$\text{TO Tahunan} \quad \text{Annual TO} = \frac{\text{Jumlah Karyawan yang tidak Lanjut} \quad \text{Number of employees discontinued}}{\text{(Jumlah karyawan awal tahun + jumlah karyawan akhir tahun) / 2} \quad (\text{Number of employees at beginning of the year} + \text{number of employees at end of the year}) / 2} \times 100$$

Dengan rumus tersebut, maka tingkat *turnover* selama tahun 2022 adalah 9,77%, turun dibanding tahun 2021 dengan tingkat *turnover* sebesar 39,85%, sebagaimana disampaikan dalam tabel berikut: [GRI 401-1]

Turnover Karyawan Tahun 2020-2022 Employee Turnover for 2020-2022			
Keterangan Description	2022	2021	2020
Jumlah karyawan meninggalkan Perusahaan (mengundurkan diri dan alasan lainnya) Number of employees leaving the Company (resigned and other reasons)	89	423	193
Jumlah karyawan awal tahun Number of employees at beginning of the year	851	1.270	1.366
Jumlah karyawan akhir tahun Number of employees at end of the year	970	853	1.270
Tingkat Turnover Turnover Rate	9,77%	39,85%	14,64%

FASILITAS DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Keterikatan karyawan merupakan faktor penting bagi keberlangsungan 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

Based on the number of employees who enter and leave WSBP as mentioned above, the employee turnover rate in 2021 can be calculated. In this report, turnover is defined as an 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:

With this formula, the turnover rate for 2022 is 9,77%, a decrease compared to 2021 with a turnover rate of 39,85%, as presented in the following table: [GRI 401-1]

EMPLOYEE BENEFITS AND WELFARE

Employee engagement is an important factor for the sustainability of the Company. For this reason, Waskita Beton Precast adopted a number of policies in order to have employees' attachment with the Company. These policies include provide 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

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 SDM.

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 WSBP 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

19. Tunjangan lokasi

Besaran tunjangan diatur dalam Keputusan Direksi yang membidangi HCM.

(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 HC.

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

19. Location allowance

The amount of allowance is regulated in the Decree of Board of Directors in charge of HCM.

Pemberian fasilitas dan tunjangan kepada karyawan diberikan oleh Perusahaan dengan menimbang beberapa faktor, antara lain, status hubungan kerja atau status karyawan. Berikut perbedaan tunjangan yang diberikan WSBP: [GRI 3-3, 401-2]

The provision of facilities and benefits to employees is granted by the Company with several factors taken into consideration such as the employment status. The following is the difference of benefits provided by WSBP: [GRI 3-3, 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 a. Old-age Insurance	Ada Yes	Ada Yes	Ada Yes
	b. Jaminan Kecelakaan Kerja b. Accident Insurance	Ada Yes	Ada Yes	Ada Yes
	c. Jaminan Kematian c. Life Insurance	Ada Yes	Ada Yes	Ada Yes
	d. Jaminan Pensiun d. 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 Jiwa Life insurance	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: WSBP employee benefits 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

WSBP memenuhi hak cuti melahirkan bagi karyawan perempuan dan bagi karyawan laki-laki yang istrinya melahirkan (*paternity leave*) sehingga mereka bisa menyiapkan kelahiran anaknya dengan baik. 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, Perusahaan memberikan cuti bagi karyawan laki-laki yang istrinya melahirkan selama 2 hari. Dengan demikian, karyawan tersebut dapat melakukan pendampingan dalam proses persalinan istrinya.

Berdasarkan data dari Human Capital Management Division, selama tahun 2022, karyawan wanita yang memiliki hak cuti melahirkan dan mengambil hak tersebut sebanyak 3 orang. Setelah waktu cutinya habis, sebanyak 3 orang atau 100% telah kembali bekerja. Sementara itu, dari data tahun 2021, dari 3 karyawan wanita yang mengambil cuti melahirkan, kembali bekerja, dan tetap bekerja hingga 12 bulan berikutnya

MATERNITY LEAVE

WSBP fulfills the right to maternity leave both for female employees and also for male employees whose wives give birth (*paternity leave*) so that they can prepare for the birth of their child properly. 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. Thus, the employee can properly assist his wife in the delivery process.

From the data released by the Human Capital Management Division, during 2022, there are 3 female employees who have maternity leave rights and take these rights. After the term off, as many as 3 people or 100% have returned to work. Meanwhile, from data of 2021, 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,

adalah 3 orang atau 100%. Sementara itu, karyawan pria yang memiliki hak mengambil cuti karena istrinya melahirkan pada tahun 2022 tercatat sebanyak 3 orang, dan sebanyak 3 orang atau 100% mengambil hak tersebut. Adapun jumlah karyawan pria yang kembali bekerja setelah hak cuti mendampingi istri berakhir pada tahun pelaporan adalah 3 orang atau 100%. Selanjutnya, dari data tahun 2021, dari 2 karyawan pria yang mengambil cuti melahirkan, tercatat sebanyak 2 orang telah kembali bekerja, dan tetap bekerja hingga 12 bulan berikutnya adalah 2 orang atau 100%. [GRI 3-3, 401-3]

PEKERJA ANAK DAN KERJA PAKSA [OJK F.19]

WSBP mendukung penghapusan praktik kerja paksa dan perbudakan, termasuk di dalamnya pemaksaan simpanan wajib, pemberian ancaman pemecatan untuk bekerja lembur tanpa kesepakatan, dan penahanan dokumen identitas. Untuk mencegah terjadinya praktik kerja paksa, Perusahaan memberlakukan jadwal kerja yang mengacu pada aturan ketenagakerjaan yang berlaku yaitu delapan jam sehari, dan peraturan mengenai karyawan yang bekerja di luar jam kerja normal telah disepakati oleh manajemen dan wakil pegawai untuk mendapatkan uang lembur atau kompensasi. Di sisi lain, Perusahaan juga berkomitmen untuk tidak mempekerjakan tenaga kerja di bawah usia legal yang ditetapkan oleh Pemerintah Indonesia, yaitu 18 tahun.

Ketentuan yang jelas tentang usia karyawan dan jam kerja di atas, selain merupakan implementasi undang-undang ketenagakerjaan dan ketentuan internal Perusahaan, juga selaras dengan 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). Sementara itu, pemberlakuan jam kerja dengan batasan waktu yang jelas 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).

Ketaatan terhadap regulasi ketenagakerjaan dengan tidak mempekerjakan anak serta tidak ada kerja paksa membawa hasil dengan tidak adanya dampak negatif dan potensial terhadap praktik ketenagakerjaan di WSBP. Selain itu, juga tidak terdapat sanksi, denda maupun pengaduan terkait kedua isu tersebut.

there are 3 male employees who have the right to take leave because their wife gives birth in 2022, and 3 people or 100% take 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 3 people or 100%. Furthermore, from the data for 2021, of the 2 male employees who took maternity leave, it was recorded that 2 people had returned to work, and 2 people remained working for the next 12 months or 100%. Child Labor and Forced Labor. [GRI 3-3, 401-3]

CHILD LABOR AND FORCED LABOR [OJK F.19]

WSBP supports the elimination of forced labor and slavery practices, including forced savings, threats of dismissal for working overtime without an agreement, and withholding of identity documents. To prevent forced labor practices, the Company enforces a work schedule that refers to the applicable labor rules, which is eight hours a day, and regulations regarding employees who work outside normal working hours have been agreed by the management and employee representatives to receive overtime pay or compensation. On the other hand, the Company is also committed to not employing workers under the legal age set by the Government of Indonesia, which is 18 years old.

The clear provisions regarding employee age and working hours as mentioned above, apart from implementing labor laws and internal company regulations, are also in line with Law of the Republic of Indonesia No. 20 of 1999 concerning Ratification of ILO Convention No. 138 concerning Minimum Age for Admission to Employment, and Law of the Republic of Indonesia No. 1 of 2000 concerning Ratification of ILO Convention No. 182 concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labor. Meanwhile, the implementation of working hours with clear time limits so as to avoid forced labor is in line with Law of the Republic of Indonesia No. 19 of 1999 concerning Ratification of ILO Convention No. 105 concerning The Eradication of Forced Labor (ILO Convention on the Elimination of Forced Labour).

The compliance with labor regulations by not employing children and no forced labor has resulted in the absence of negative and potential impact on labor practices at WSBP. In addition, there were also no sanctions, fines or complaints received related to these two issues.

PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN [OJK F.22]

Sesuai dengan *Manpower Planning*, WSBP secara berkala menyelenggarakan pengembangan kompetensi melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan untuk karyawan. Program tersebut diselenggarakan dengan tujuan untuk mendapatkan *competitive advantage* yang mampu mendorong tercapainya target-target Perusahaan. Program pengembangan kompetensi dan talent Perusahaan 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 WSBP, *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, di luar waktu kerja dengan menggunakan biaya sendiri.
 - b. Pendidikan Bergelar S2 di luar negeri, harus mengajukan cuti di luar tanggungan perusahaan dan sudah bekerja di Perusahaan minimal 2 tahun.

Hingga tahun 2022, sebanyak 4 (empat) karyawan 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. Manajer Plant/Batching Plant, Manajer Workshop dan Assistant Manager
 - b. Officer
 - c. Keuangan
 - d. HCM

EMPLOYEE COMPETENCY DEVELOPMENT [OJK F.22]

In accordance with *Manpower Planning*, WSBP periodically organizes competency development through various training and education programs for employees. The program is organized with the goal of gaining a competitive advantage to encourage the Company's target achievement. 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 2022, as much as 4 (four) employees are completing their master degree education in the country and abroad.

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, Workshop Manager and Assistant Manager
 - b. Officer
 - c. Finance
 - d. HCM

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 Jasa Konstruksi (LPJK) yang bekerja sama dengan HAMKI, HAKI, HATTI, HATHI, KNIBB, K3 KONSTRUKSI, ISI, BNSP, AKLI, HPJI, dan lain-lain.
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) in collaboration with HAMKI, HAKI, HATTI, HATHI, KNIBB, OHS CONSTRUCTION, ISI, BNSP, AKLI, HPJI and others.

Selama tahun 2022, sebanyak 143 karyawan diikutsertakan dalam Program Sertifikasi, naik dibandingkan tahun 2021 yang mencapai 116 orang. Uraian mengenai karyawan yang mengikuti Program Sertifikasi dalam 3 (tiga) tahun terakhir diuraikan dalam tabel berikut ini: [GRI 3-3, 404-2]

In 2022, as many as 143 employees were enrolled in the Certification Program, an increase compared to 2021 of 116 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 3-3, 404-2]

Tabel Jumlah Karyawan Perusahaan yang Tersertifikasi Tahun 2020-2022
Number of Certified Employees in 2020-2022

Jenis Sertifikasi Type of Certification	Jumlah Karyawan Number of Employees		
	2022	2021	2020
Ahli K3 Umum General OHS Expert	-	2	2
Ahli Madya K3 Konstruksi Intermedia OHS Construction Expert	-	-	-
Ahli Muda K3 Konstruksi Junior OHS Construction Expert	-	7	21
Assessment Center Assessor Certification Assessment Center Assessor Certification	-	-	-
Audit Internal ISO 37001: 2016 Internal Audit ISO 37001:2016	23	-	10
Audit Internal IMS 9001: 2014, ISO 14001: 2015, ISO 45001: 2018 Internal Audit IMS 9001:2014, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018	57	-	20
Bimbingan Teknis dan Sertifikasi Juru Gambar-BIM Technical Guidance and Draftsman Certification-BIM	2	-	-
Certified Human Resources Profesional Certified Human Resources Professional	-	-	3
Certified Risk Management Officer Certified Risk Management Officer	1	2	2
Lead Auditor Course ISO 14001 Lead Auditor Course ISO 14001	-	1	-
PPA&K Brevet PPA&K Brevet	-	-	2
Sertifikasi Damkar Kelas D Class D Fire Certification	-	-	1
Sertifikasi Juru Ledak Kelas II Class II Explosive Certification	1	-	-
Sertifikasi K3 Diesel Diesel OHS Certification	-	6	1
Sertifikasi K3 Supervisi Perancah Scaffold Supervision OHS Certification	-	7	26
Sertifikasi K3 Lingkungan Kerja Work Environment OHS Certification	15	-	-

Tabel Jumlah Karyawan Perusahaan yang Tersertifikasi Tahun 2020-2022
 Number of Certified Employees in 2020-2022

Jenis Sertifikasi Type of Certification	Jumlah Karyawan Number of Employees		
	2022	2021	2020
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)	-	-	1
Sertifikasi Welding (SMAW) Welding Certification (SMAW)	-	-	1
Sertifikasi Tenaga Ahli Jalan & Jembatan Road & Bridge Expert Certification	-	-	3
Certified Ethical Hacker Certified Ethical Hacker	-	1	-
Sub Total Sub-Total	143	106	93
SERTIFIKASI EKSTERNAL EXTERNAL CERTIFICATION			
Sertifikasi Keahlian (SKA) Expertise Certification (SKA)			
a. Muda a. Junior	-	-	-
b. Madya b. Intermediate	-	10	-
c. Utama c. Senior	-	-	-
Sertifikasi Keterampilan (SKT) Skill Certification (SKT)			
a. Muda a. Junior	-	-	-
b. Madya b. Intermediate	-	-	-
c. Utama c. Senior	-	-	-
Sub Total Sub-Total	-	10	-
Jumlah Total	143	116	93

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 Perusahaan, yaitu:

1. Pelatihan Pra-Kerja

Sebelum mulai pekerjaannya, para karyawan baru akan dibekali dengan pengetahuan umum mengenai Perusahaan, proses bisnis, cara kerja, perangkat organisasi, nilai-nilai dan norma kerja yang berlaku, serta isi dari PKB.

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 the Company, business processes, work methods, organizational tools, applicable work values and norms, as well as the contents of CLA.

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 Perusahaan.
 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.
- Selama tahun 2022, sebanyak 2.269 karyawan diikutsertakan dalam Program Pelatihan, naik dibandingkan tahun 2021 yang mencapai 1.321 karyawan. [GRI 3-3, 404-2]
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 the Company'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.

During 2022, as much as 2,269 employees were enrolled in the Training Program, an increase compared to 2021 which reached 1,321 employees. [GRI 3-3, 404-2]

Tabel Program Pelatihan 2020-2022
Training Program in 2020-2022

Jenis Sertifikasi Certification Type	Jumlah Karyawan Number of Employees		
	2022	2021	2020
Pelatihan Pra Kerja Pre-Employment Training	-	31	-
Pelatihan Umum Dasar General Basic Training	941	328	97
Pelatihan Fungsional Manajerial Functional Managerial Training	1.328	962	898
Pelatihan Kerja Job Training	-	-	45
Pendidikan Lanjutan Advanced Education	-	-	-
Pelatihan Pra-Purna Bakti Pre-Retirement Training	-	-	-
Jumlah Total	2.269	1.321	1.040

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

Development Program

A series of learning programs for individual growth to help employees improved and developed in order to support the organization to be always ready in a competitive business environment. Learning is carried out by providing insight, technology and new views in preparing employees for positions that will be projected to them.

Pengembangan Perusahaan terbagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu:

1. *Culture Program*

Penanaman budaya perusahaan yang mampu diimplementasikan guna mendukung strategi transformasi perusahaan. 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 perusahaan 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 perusahaan. Selain itu, program ini juga dapat digunakan sebagai wadah untuk menyuarakan aspirasi pegawai kepada perusahaan. Program *Internal Communication*, antara lain: *Board of Director Talk*, *WSBPodcast*, *Board of Director Update*, dan *Management Walk Through*.

Selama tahun 2022, program pelatihan yang diselenggarakan sebanyak 68 program, turun dibandingkan tahun 2021 dengan 139 program pelatihan.

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

Perusahaan 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.

Namun demikian, selama tahun 2022, tidak ada karyawan baru yang mengikuti Program Orientasi dan *On The Job Training*.

Merujuk berbagai kegiatan pengembangan kompetensi di atas, total pendidikan dan pelatihan selama tahun 2022 berdasarkan *People Development Ratio* adalah 100.799 jam pelatihan dengan rerata jam pelatihan setiap karyawan adalah 111,87 jam/orang/tahun. Jumlah jam dan rerata jam pelatihan tersebut naik dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu 41.480 jam pelatihan dengan rerata jam pelatihan setiap pekerja 40,95 jam/orang/tahun. Uraian mengenai pelatihan selengkapnya disampaikan dalam tabel berikut: [GRI 3-3, 404-1]

The Company Development Program is divided into 3 (three) categories, namely:

1. *Culture Program*

A corporate cultural cultivation that can be implemented to assist the Company'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 the Company'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 the Company's environment. In addition, this program can also be used as a forum to voice employee's aspirations to the Company. Internal Communication Programs, including: Board of Director Talk, WSBPodcast, Board of Director Update, and Management Walk Through.

During 2022, a total of 68 training programs were held, a decrease compared to 2021 with 139 training programs.

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

The Company provide 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.

However, during 2022, no new employees has taken part in the Orientation and *On the Job Training* Program.

Referring to the various activities of competencies development mentioned above, total education and training for 2022 based on People Development Ratio is 100,799 training hours with an average training hour for each employee of 111.87 hours/person/year. The number of hours and the average hours of training increased compared to the previous year, namely 41,480 hours of training with an average training hour of 40.95 hours/person/year for each worker. A complete description of the trainings is presented in the following table: [GRI 3-3, 404-1]

Tabel Jam Pelatihan dan Pendidikan Tahun 2020-2022
Education and Training Hours in 2020-2022

Uraian Description	Jumlah Pekerja yang Memperoleh Pelatihan Number of Employees Received Training			Jam Pelatihan Training Hours			Rata-rata Jam Pelatihan Setiap Pekerja Average Training Hours per Employee		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Keseluruhan Total	2.269	1.321	1.040	100.799	41.480	15.756	111,87	40,95	35,76
Berdasarkan Jenis Kelamin By Gender									
Laki-laki Male	2.155	1.222	905						
Perempuan Female	114	99	135	100.799	41.480	15.756	111,87	40,95	35,76
Berdasarkan kategori jabatan karyawan By job position									
Manajemen Management	395	282	283						
Officer Officer	1.874	1.043	757	100.799	41.480	15.756	111,87	40,95	35,76

UPAH MINIMUM KARYAWAN [OJK F.20]

Upah/imbalan kerja karyawan yang kompetitif merupakan prioritas bagi WSBP. Dalam hal ini, WSBP meyakini pemberian upah serupa itu akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berprestasi dan menampilkan kinerja terbaik.

Pemberian upah di WSBP, termasuk upah karyawan tetap di tingkat terendah, berlaku sistem tanpa diskriminasi sehingga setiap karyawan berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pemberian upah minimum di WSBP diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak bagi karyawan. Besaran upah minimum pada umumnya menyesuaikan dengan harga kebutuhan pokok, tingkat inflasi, standar kelayakan hidup, dan variabel lainnya.

Sesuai regulasi yang berlaku, antara lain, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 226 Tahun 2000, pemberian upah di WSBP tahun 2022 senantiasa memperhatikan Upah Minimum Provinsi (yang sebelumnya disebut dengan UMR Tingkat I) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (yang sebelumnya disebut dengan UMR Tingkat II). Selain itu, WSBP juga berpedoman pada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. B-M/383/HI.01.00/XI/2021 tentang Penyampaian Data Perekonomian dan Ketenagakerjaan dalam Penetapan Upah Minimum Tahun 2022. Berpatokan pada ketentuan tersebut, sekaligus sejalan dengan komitmen untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan, maka WSBP memberikan upah kepada karyawan tetap di tingkat terendah sesuai dengan upah yang berlaku di setiap provinsi, sebagaimana tabel berikut:

MINIMUM WAGE FOR EMPLOYEES [OJK F.20]

Competitive wages/employee benefits is one of WSBP's priority. WSBP believes that the provision of such remuneration will be an encouragement for employees' achievement and present their best performance.

At WSBP, the application of remuneration system is without discrimination, even including wages for permanent employees at the lowest level, so that every employee has the right to receive equal treatment in the implementation of the wage system. In accordance with prevailing regulations, the provision of minimum wages in WSBP is directed at fulfilling the needs of a decent living for employees. The minimum wage is adjusted to the price of basic needs, inflation rate, standard of living, and other variables.

In accordance with applicable regulations, among others, the Decree of Minister of Manpower and Transmigration No. 226 of 2000, the provision of wages at WSBP always pays attention to the Provincial Minimum Wage (previously referred to as Level I UMR) and Regency/City Minimum Wage (previously referred to as Level II UMR). In addition, WSBP is also guided by the Circular Letter of the Minister of Manpower No. BM/383/HI.01.00/XI/2021 concerning Submission of Economic and Labor Data in Determining the 2022 Minimum Wage. Based on these regulations, as well as in line with the commitment to provide welfare for employees, WSBP gives wages to permanent employees at the lowest level in accordance with the prevailing wages in each province, as shown in the following table:

Tabel Upah Pegawai Dibanding Upah Minimum Provinsi Tahun 2022
 Employee Wages Compared to Provincial Minimum Wages in 2022

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	Percentase Percentage
1	Plant Cibitung Cibitung Plant	Jawa Barat West Java	1.841.487	TSD	-
2	Plant Karawang Karawang Plant	Jawa Barat West Java	1.841.487	5.236.478	284,36%
3	Plant Subang Subang Plant	Jawa Barat West Java	1.841.487	5.818.309	315,96%
4	Plant Sadang Sadang Plant	Jawa Barat West Java	1.841.487	5.236.477	284,36%
5	Plant Kalijati Kalijati Plant	Jawa Barat West Java	1.841.487	TSD	-
6	Plant Sidoarjo Sidoarjo Plant	Jawa Timur East Java	1.891.567	6.449.495	340,96%
7	Plant Bojonegara Bojonegara Plant	Banten Banten	2.501.203	5.804.545	232,07%
8	Plant Klaten Klaten Plant	Jawa Tengah Central Java	1.813.011	6.449.495	355,73%
9	Plant Gasing Gasing Plant	Sumatra Selatan South Sumatra	3.144.446	5.804.545	184,60%

*TSD: Temporary Shut Down

PENILAIAN KARYAWAN DAN JENJANG KARIER

WSBP secara berkala melakukan penilaian atau *review* kinerja karyawan sebagai mekanisme untuk memberikan apresiasi terhadap segala jerih payah mereka selama tahun pelaporan. Mekanisme ini dilakukan untuk mewujudkan keadilan, dukungan, serta menetapkan target pencapaian kepada seluruh karyawan. Penilaian dilakukan secara adil kepada semua pegawai berdasarkan prestasi kerja tanpa membedakan jenis kelamin. Hasil penilaian karyawan tersebut akan menjadi bahan bagi WSBP dalam menetapkan remunerasi dan jenjang karier.

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, WSBP 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 Vice President/Divisi, KPI Manager/Departemen, dan KPI Manager Unit/Manager 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.

EMPLOYEE APPRAISAL AND CAREER PATH

WSBP conduct assessment or reviews periodically on the employee's performance as a mechanism to provide appreciation for all their hard work during the reporting year. This mechanism is 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. WSBP then will use the appraisal results to determine remuneration and career path for the employees.

In the employee performance appraisal, WSBP 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.

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).

Selama tahun 2022, WSBP telah melakukan 2 (dua) kali penilaian terhadap 920 karyawan atau 100% dari total seluruh karyawan. Dari hasil penilaian tersebut, sebanyak 81 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]

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).

Throughout 2022, WSBP has conducted 2 (two) appraisals upon 920 employees or 44% of the total number of employees. From the appraisal results, as many as 81 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 2020-2022
Employee Career Development in 2020-2022

Uraian Description	2022			2021			2020		
	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	72	91	1	1.314	32	11	899	72	-
Wanita Female	8	5	-	128	7	2	100	8	-
Berdasarkan Jabatan By Position									
Struktural Structural									
Vice President	4	3	2	12	4	2	0	13	-
Manager Corporate Office	14	5	1	28	9	1	30	14	-
Manager Corporate Office									
Fungsional Functional									
Junior Expert/ Senior Expert/ Expert	14	-	-	64	13	4	44	5	-
Junior Expert/ Senior Expert/ Expert									
Sales Engineer Sales Engineer	1	-	-	-	-	-	4	1	-
Operasional Operational									
Manager Unit Produksi	6	13	1	23	3	2	21	4	-
Production Unit Manager									
Manager Area Manager Area	3	-	-	-	-	-	7	0	-

Tabel Pelaksanaan Pengembangan Karier Karyawan Tahun 2020–2022
Employee Career Development in 2020–2022

Uraian Description	2022			2021			2020		
	Promosi Promotion	Rotasi Rotation	Demosi Demotion	Promosi Promotion	Rotasi Rotation	Demosi Demotion	Promosi Promotion	Rotasi Rotation	Demosi Demotion
Assistant Manager Assistant Manager	38	18		68	9	4	79	41	-
Pelaksana Officer	-	-	-	-	1	-	3	2	-
Officer Officer	-	57	-	1.247	-	-	811	0	-
Jumlah Total	80	96	5	1.442	39	13	999	80	-