

SUMBER DAYA MANUSIA

Pada tahun 2018 Bio Farma melakukan inovasi pengelolaan *Human Capital* dengan mengoptimalkan *Sistem Online Recruitment*, Remunerasi, Sistem Pelatihan Karyawan dan *Knowledge Sharing*.

Bagi Bio Farma, pengembangan SDM sangatlah penting karena karyawan merupakan salah satu aset penting guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Kegiatan pengembangan SDM dilakukan dengan tidak sembarangan dan memerlukan koordinasi yang baik pada setiap unit kerja yang ada di Perusahaan dengan Divisi SDM.

Hal ini sangat penting dilakukan karena setiap unit kerja pastinya akan lebih mengetahui apa saja yang menjadi kebutuhan mereka untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan teknis dari karyawan yang bekerja di unit mereka. Sedangkan Divisi SDM memiliki peran untuk mendukung dalam melaksanakan aktifitas dari pengembangan SDM guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan teknis pada setiap unit kerja tersebut.

Perusahaan memberikan kesempatan yang sama antar gender, untuk masing-masing level dan lainnya dalam program pembinaan, pengembangan dan peningkatan jenjang karir karyawan. Peningkatan kompetensi karyawan dilakukan melalui pengembangan solusi *learning & development*. Di samping itu Perusahaan juga melakukan transformasi pola pengelolaan SDM berbasis Teknologi Informasi. Tantangan kedepan bagi Bio Farma adalah mengubah dan mendorong SDM dari kondisi *comfort zone* agar siap untuk bertransformasi dalam menghadapi persaingan di Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). dan Revolusi Industri 4.0 yang mengusung digital ekonomi.

Pada tahun 2018 pengembangan memang harus selaras dengan strategi pengembangan Bio Farma terus melakukan inovasi pengelolaan *Human Capital* sejalan dengan visi Perusahaan untuk menjadi Perusahaan *Life Science* kelas dunia yang berdaya saing global, maka strategi pengelolaan sumber daya manusia didasarkan

pada pembangunan budaya kerja melalui implementasi nilai-nilai perusahaan, menyempurnakan struktur organisasi, penataan SDM, meningkatkan kompetensi dan kapabilitas karyawan serta penyempurnaan tata kelola perusahaan. Bio Farma telah meninjau ulang rencana pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan menetapkan target *Human Capital Excellence* tahun 2018 yaitu Karyawan Bio Farma yang memenuhi kriteria BEST (*Beyond Expectation, Environment Awareness* dan *Synergized Partnership*).

Bio Farma menerapkan pengembangan karyawan dari dua sisi, yaitu diganti Bio Farma menerapkan Pengembangan karyawan dari 3 sisi yaitu meningkatkan kompetensi untuk memenuhi kebutuhan secara personal/individu, kebutuhan divisional dan kebutuhan secara *company wide*.

PEDOMAN TENTANG PENERAPAN SDM

1. UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003) No. 39, Tambahan Lembaran Negara No. 4279)
2. UU RI No. 19 Tahun 2003 Tentang BUMN (Lembaran Negara Tahun 2003 No. 70, Tambahan Lembaran Negara No. 4297)
3. PP No. 45 Tahun 2005 Tentang Pendirian, Pengurusan Pengawasan dan Pembubaran BUMN (Lembaran Negara Tahun 2005 No. 117, Tambahan Lembaran Negara No. 4556)
4. UU RI No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara RI Tahun 2007 No. 106, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4756)
5. PP No. 1 Tahun 1997 Tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Bio Farma menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) (Lembaran Negara RI Tahun 1997 No.4)

6. PP No. 41 Tahun 2003 Tentang Pengalihan Kedudukan, Tugas, dan Kewenangan Menteri Keuangan pada Perusahaan Perseroan(Persero), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Jawatan (Perjan) pada Menteri Negara BUMN (Lembaran Negara Tahun 2003 No. 82, Tambahan Lembaran Negara No. 4305).
7. Peraturan Presiden No. 47 Tahun 2009 Tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden No. 91 Tahun 2011.
8. Keputusan Presiden No. 59/P Tahun 2011.
9. Surat Wakil Ketua DPR-RI No. PW/113/DPR-RI/XI/2013 tanggal 6 November 2013.
10. Surat Edaran No. SE 06/MBU/2013 Tentang Kebijakan Ketenagakerjaan di BUMN.
11. Surat Edaran No. SE 02/MBU/2014 Tentang Kebijakan Penyerahan Pelaksanaan Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*).
12. Surat Edaran No. SE 01/MBU/2014 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.

KEBIJAKAN PERUSAHAAN TENTANG SDM

1. Anggaran Dasar Perusahaan
2. Surat Keputusan Direksi No. 04276/DIR/XI/2017 Tanggal 17 November 2017 tentang Bagan Organisasi PT Bio Farma (Persero) diperbaharui dengan Keputusan Direksi PT Bio Farma (Persero) Nomor: 00117/DIR/I/2018, tanggal 8 Januari 2018 Tentang Perubahan Atas Keputusan Direksi Nomor: 04276/DIR/XI/2017 Tentang Struktur Organisasi PT Bio Farma (Persero).
3. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
4. Keputusan Direksi No. 00118/DIR/I/2018 tentang Sistem Manajemen Karir.
5. Peraturan Direksi Nomor: PE-06905/DIR/XII/2008
6. Peraturan Direksi Nomor: PER-06231/DIR/XI/2018
7. Peraturran Direksi Nomor: PER-06421/DIR/XII/2018
8. Kepurusan/Peraturan Direksi lainnya terkait dengan dumber daya manusia
9. Prosedur/ketentuan internal lainnya terkait dengan operasional sistem manajemen sumber daya manusia

MANAJEMEN PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SDM YANG DITERAPKAN BIO FARMA

Karyawan bagi Bio Farma merupakan salah satu faktor penting dalam proses produksi Perusahaan, sehingga masalah SDM memegang peranan penting dalam kesuksesan Bio Farma. Oleh karena itu, Bio Farma membuat perencanaan masalah SDM sesuai dengan kebutuhan Perusahaan dengan tetap memperhatikan keseimbangan dengan kebutuhan karyawan itu sendiri.

1. PERENCANAAN

Proses penyusunan rencana SDM secara sistematis dijadikan sebagai dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan dan pengembangan SDM yang berkesinambungan.

PERENCANAAN PEMBANGUNAN & PENGEMBANGAN SDM DISUSUN ATAS DASAR INFORMASI KETENAGAKERJAAN MELIPUTI:

- a. Penduduk dan karyawan
- b. Kesempatan kerja
- c. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja
- d. Produktivitas karyawan
- e. Hubungan industrial
- f. Kondisi lingkungan kerja
- g. Remunerasi dan kesejahteraan karyawan
- h. Jaminan sosial tenaga kerja.

Perencanaan SDM diperlukan untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi kualifikasi perusahaan. Perencanaan SDM juga dapat membantu untuk meningkatkan kompetensi, pengembangan karir karyawan Bio Farma yang sudah atau akan menduduki berbagai posisi jabatan dan pekerjaan.

Kegiatan Yang Dilakukan Untuk Perencanaan SDM

- a. Inventarisasi persediaan SDM
- b. Memprediksi kebutuhan SDM
- c. Menyusun rencana SDM
- d. Monitor serta evaluasi SDM

Faktor-Faktor yang Dipertimbangkan Dalam Perencanaan:

- a. **Faktor Internal:** rencana strategis Perusahaan, anggaran, estimasi produksi, perluasan usaha dan tugas-tugas pekerjaan Perusahaan.
- b. **Faktor Eksternal:** situasi ekonomi, sosial budaya, politik, Peraturan Perundang-Undangan, teknologi dan pesaing.

2. REKRUTMEN DAN SELEKSI

Rekrutmen dan seleksi merupakan upaya Perusahaan untuk mencari, menemukan dan menarik orang untuk dijadikan karyawan. Proses rekrutmen dan seleksi ini penting untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan atau yang diinginkan Perusahaan dengan apa yang didapat secara tepat.

Perusahaan melaksanakan rekrutmen berdasarkan pada manajemen formasi yang ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) seiring dengan perkembangan usaha dan pertumbuhan Perusahaan. Bio Farma membuka kesempatan yang setara bagi para pelamar kerja, baik pria atau wanita.

Secara bertahap, mulai tahun 2014 Bio Farma telah membuka kesempatan kerja bagi penyandang difabel sesuai dengan Surat Edaran No. SE 01/MBU/2014 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas.

Dalam melaksanakan rekrutmen calon karyawan, Bio Farma memiliki beberapa kebijakan antara lain sebagai berikut:

- a. Menetapkan kebijakan rekrutmen berbasis pada formasi yang tersedia pada unit kerja sesuai dengan hasil analisa organisasi dan *job position*;
- b. Menetapkan kebijakan sistem evaluasi berjenjang untuk penetapan sebagai Karyawan;
- c. Menetapkan *staffing* indeks sesuai dengan pertumbuhan bisnis perusahaan;
- d. Melakukan kerjasama dengan pihak eksternal dalam pelaksanaan seleksi Karyawan; dan

- e. Melakukan evaluasi berjenjang untuk penetapan sebagai Karyawan.

Proses rekrutmen bersifat terbuka tanpa diskriminasi bagi setiap orang selama memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Untuk menjangkau dan memberikan kesempatan kerja yang seluas-luasnya, proses rekrutmen diumumkan secara terbuka melalui berbagai media cetak nasional dan lokal, media elektronik (website Perusahaan, media sosial Facebook dan Twitter, portal BUMN, radio) serta melalui acara *job fair* serta *roadshow* ke beberapa perguruan tinggi.

Setelah calon tersedia, langkah berikutnya adalah penyeleksian. Jenis tes yang diberikan sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan.

Prosedur Rekrutmen Karyawan Baru di Bio Farma

- a. Lowongan pekerjaan dipublikasikan di media massa
- b. Menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi/ lembaga pendidikan
- c. Pendaftaran kandidat dilakukan melalui website: www.biofarma.co.id pada menu tautan karier.
- d. Pemilahan kandidat terkait persyaratan akademis dilakukan oleh sistem secara otomatis.
- e. Verifikasi dan wawancara
- f. Seleksi Tes Psikologi berupa psikotes dilakukan oleh pihak ketiga untuk menjaga independensi.
- g. Tes kesehatan yang komprehensif menjadi penentu akhir kelulusan kandidat.

3. PENGEMBANGAN SDM BIO FARMA

Pengembangan SDM merupakan proses penyiapan karyawan-karyawan untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam Perusahaan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memecahkan persoalan yang dihadapi dalam pekerjaan. Sedangkan pelatihan membantu meningkatkan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam tugas.

ROADMAP PEMBANGUNAN DAN PENGEMBANGAN SDM

Pengelolaan SDM di Bio Farma mengacu pada konsep manajemen *Human Capital* (HC), dimana karyawan sebagai mitra Perusahaan didorong untuk terus meningkatkan kualitas dan kompetensi individu agar mampu mencapai kinerja yang optimal. Bio Farma

secara sistematis melakukan berbagai inisiatif untuk menyongsong era *Bioeconomy* atau *Life Science Industry* di tahun 2030 era dimana bioteknologi menjadi tulang punggung pertumbuhan ekonomi dunia. Dari sisi *Human Capital*, Perusahaan menyusun *Roadmap Pengembangan Human Capital* menuju *Life science Industry* dengan tahapan sebagai berikut.



HUMAN CAPITAL SYSTEMS FIT IN INFRASTRUCTURE (2017-2018)

Bio Farma merancang, mengembangkan dan menelaraskan seluruh sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terintegrasi mulai dari sistem organisasi, pengelolaan pekerjaan dan posisi, pengelolaan kompetensi, pengelolaan kinerja, pengelolaan *talent*, pengelolaan *reward and punishment* pada seluruh elemen proses bisnis yang meliputi aspek finansial, *good corporate governance*, internal proses dan pembelajaran serta pengembangan yang didukung oleh teknologi informasi serta hubungan industrial dengan karyawan yang baik serta memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

HUMAN CAPITAL SYSTEMS AND OPERATION IMPLEMENTATION (2018-2019)

Bio Farma mengimplementasikan dan mengevaluasi sistem pengelolaan SDM yang terintegrasi tersebut dalam seluruh kegiatan pengelolaan SDM.

HUMAN CAPITAL SYSTEMS AND OPERATION SUSTAINABILITY (2019-2020)

Bio Farma memastikan seluruh sistem pengelolaan SDM yang terintegrasi berjalan secara konsisten, *reliable* dan dapat digunakan sebagai dasar/basis untuk

pengembangan karyawan yang sesuai dengan bisnis perusahaan.

HUMAN CAPITAL PROFESSIONAL (2020-2021)

Bio Farma memastikan seluruh sistem pengelolaan SDM yang terintegrasi berjalan secara konsisten, valid dan dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan keputusan untuk seluruh kegiatan pengelolaan SDM.

EXCELLENCE HUMAN CAPITAL WITHIN SUPPORT TO BUSINESS (2021)

Bio Farma memastikan seluruh sistem pengelolaan SDM yang terintegrasi dimana berperan sebagai *strategic partner* perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis.

STRATEGI MANAJEMEN HUMAN CAPITAL

Untuk mencapai sasaran pengembangan *Human Capital* sesuai *Roadmap* yang telah disusun, maka Perusahaan menetapkan Strategi Pengembangan SDM (*Human Capital*) Bio Farma sebagai berikut:

1. Mendudukan kembali fungsi-fungsi organisasi yang berada di Bio Farma.
2. Mendudukan kembali pekerjaan dan posisi sesuai dengan tujuan bisnis perusahaan.
3. Menerapkan sistem pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan baik secara *technical*, *soft* dan *managerial*.
4. Menerapkan penilaian kinerja karyawan berbasis KPI yang terintegrasi mulai dari KPI korporasi hingga individual.
5. Menerapkan sistem pengelolaan dan pengembangan karir karyawan dengan menggunakan pendekatan *talent management systems* yang berbasis pada kinerja dan kompetensi.
6. Menerapkan sistem *reward and punishment* yang berbasis pada kompetensi dan kinerja.
7. Menerapkan program *Work Life Balance* dalam berbagai aktivitas.
8. Membangun budaya organisasi yang berorientasi pada pencapaian hasil dan kinerja.
9. Menyiapkan aplikasi *Human Capital Information System (HCIS)* berbasis teknologi informasi (TI) yang terintegrasi dengan ERP.
10. Menyederhanakan seluruh sistem dan kebijakan pengelolaan SDM.

TUJUAN PENGEMBANGAN SDM

Meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal, sehingga terlaksananya tugas-tugas secara efisien, efektif dan produktif.

SASARAN PENGEMBANGAN SDM

Meningkatkan produktivitas, mutu kerja, moral kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kualitas pribadi karyawan.

PELATIHAN DAN PENDIDIKAN

Perusahaan merancang program pelatihan dan pendidikan bagi karyawan secara berkesinambungan untuk menjaga kualitas kinerja dan meningkatkan kompetensi. Setiap karyawan mempunyai kesempatan yang setara dalam meningkatkan kompetensi sesuai dengan potensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Perusahaan menyelenggarakan berbagai bentuk pelatihan yang dilaksanakan secara *in-house* maupun di lembaga pendidikan/pelatihan luar.

Dalam rangka pengembangan kompetensi karyawan tahun 2018, Rencana program pelatihan tahun 2018 ditargetkan sebagai berikut: *training days* karyawan adalah minimal 5 hari/karyawan dengan, pencapaian *training organisasi (inhouse)* khusus manajerial adalah 90% dari jumlah *training manajerial* sebanyak 33 kegiatan dan serapan total anggaran pengembangan (*seminar, training dan Workshop*) adalah sebesar 90%, sedangkan untuk anggaran pendidikan formal ditargetkan terserap 80%.

JENIS PELATIHAN YANG DITERAPKAN OLEH BIO FARMA

1. Pelatihan Kompetensi
Pelatihan yang dilaksanakan untuk memenuhi matriks kompetensi yang telah ditetapkan untuk masing-masing Jabatan (*Role*).
2. Keterampilan Teknis/Fungsional
Pelatihan yang dilaksanakan untuk memenuhi kompetensi teknis (*hard competency*) yang telah ditetapkan untuk masing-masing *Job Position*.

3. Sertifikasi Keahlian

Pelatihan sertifikasi yang dilaksanakan sesuai ketentuan regulasi pemerintah (Kemenakertrans) atau regulator internasional untuk suatu posisi atau jabatan tertentu di area kerja tertentu.

4. Pelatihan Manajerial

Pelatihan tentang kepemimpinan dan manajerial yang ditujukan bagi posisi pimpinan di perusahaan.

5. Knowledge Sharing

a. Salah satu bentuk aktivitas *knowledge management* yang mengelola setiap karyawan yang telah menyelesaikan suatu pelatihan dan atau berpengalaman untuk memberikan *knowledge sharing* kepada karyawan yang lainnya.

b. Pendidikan Formal Pasca Sarjana.

Program pendidikan pasca sarjana yang diberikan kepada karyawan yang potensial dan berprestasi untuk meningkatkan kompetensi akademis dengan pendekatan berbasis riset terapan. Selain itu, Bio Farma juga memberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan formal Pasca Sarjana.

Sejalan dengan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi setiap karyawan dengan tetap mempertimbangkan efisiensi dengan mengutamakan berbagai program *in house* dan memberdayakan karyawan Bio Farma sebagai narasumber.

REALISASI KEGIATAN PELATIHAN, BEASISWA PENDIDIKAN FORMAL PASCA SARJANA DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TAHUN 2018

1. REALISASI KEGIATAN PELATIHAN TAHUN 2018

Selama tahun 2018 Perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang terdiri dari 30 pelatihan berdasarkan kebutuhan organisasi saat ini dan rencana bisnis ke depan, dan 240 pelatihan berdasarkan kebutuhan kompetensi Divisi yang terkait kebutuhan teknis.

TEMA PROGRAM PELATIHAN TAHUN 2018

- a. *Update Good Manufacturing Practices (GMP),*
- b. *Environment Health & Safety Behavior,*
- c. *Character Building Training,*
- d. *Emotional Spiritual Quotient,*
- e. *Executive English Class with Native Speaker,*
- f. *Public Speaking,*
- g. *Career Transition Program,*
- h. *Team work,*
- i. *Communication Skill,*
- j. *Creative Design Presentation,*
- k. *Customer Service Orientation,*
- l. *Financial Planning,*



m. *Problem Solving,*

n. *Organization Management,*

o. *Competency Management,*

p. *ISO 27001: 2013,*

q. *Tematik Public Training Lainnya.*

Jenis Pelatihan	Dasar Training	Jumlah Program Pelatihan			Patisipan Training		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018
<i>Organizational Competency</i>	Kebutuhan Kompetensi Organisasi	18	28	30	1.524	1.998	1.802
<i>Divisional Competency</i>	Kebutuhan Kompetensi Divisi yang Bersifat Teknis/ <i>Hard Skill</i>	365	253	240	1.253	494	412

Rata-rata total hari pelatihan terhadap total peserta adalah 5 hari/orang. Artinya rata-rata partisipasi pelatihan setiap karyawan Bio Farma adalah 5 hari dalam setahun atau setara dengan 2 kali pelatihan (asumsi rata-rata pelatihan berdurasi 2 hari)

PROGRAM PELATIHAN SELAMA TAHUN 2018

Tanggal Mulai	Tanggal Selesai	Topik Pelatihan	Tempat	Penyelenggara	Jumlah Peserta	Jabatan	Jenis Pelatihan	Tujuan Pelatihan
02-Feb-18	03-Feb-18	Track and trace system	CD Farm Meeting Point-Bandung	Rantau Bumi Bersaudara	21	Kasie	Fungsional	Proses pelacakan rantai pasok dari pengiriman produk ke konsumen
19-Feb-18	20-Feb-18	Capability Assessment untuk Kepala Divisi	Hotel Manhattan Jakarta	DDI	21	Kadiv	Managerial	Meningkatkan kemampuan 12 Kompetensi kepemimpinan standar KBUMN
26-Feb-18	26-Feb-18	Awareness of environmental management system ISO 14001:2015	Hotel Aston Tropicana Cihampelas	QAIC Indonesia	135	Kasie, Staf	Fungsional	Awareness Pengelolaan Lingkungan
07-Mar-18	08-Mar-18	Penyusunan modul kompetensi	Hotel Holiday Inn Pasteur	PT. Thames	10	Kabag	Fungsional	Penyusunan modul yang efektif bagi <i>internal trainer</i>
07-Mar-18	07-Mar-18	Pembentukan Badan Usaha Baru	Hotel Holiday Inn Pasteur	PT. RNI & PT. Bio Farma	45	Kabag	Fungsional	Meningkatkan pengetahuan tentang pembentukan anak perusahaan
02-Apr-18	03-Apr-18	Strategic management Tingkat Kepala Divisi	Hotel Holiday Inn Pasteur	Daya Dimensi Indonesia	34	Kadiv	Managerial	Meningkatkan cara berpikir dan manajemen strategis bagi senior leader
09-Apr-18	09-Apr-18	PROPER	Gedung Pakarti Jakarta	CV. General	21	Kabag	Fungsional	Pemeliharaan kualitas lingkungan hidup sesuai standar KLH
14-Apr-18	14-Apr-18	Financial Planning	PT. Bio Farma	CV. Safir Senduk	36	Staf	Fungsional	Perencanaan keuangan yang baik di usia dini untuk masa depan
17-Apr-18	17-Apr-18	Project Vaksin IPV	Hotel Regata Setiabudhi	Bio Farma & Sanofi Perancis	50	Kabag, Kasie, Staf	Fungsional	Proses pembuatan vaksin IPV sebagai produk baru
25-Apr-18	27-Apr-18	Training of trainer be a great trainer #1	Hotel Grand Tjokro Cihampelas	ESQ Leadership	11	Kasie	Fungsional	Standardisasi kompetensi <i>internal trainer</i>
26-Apr-18	26-Apr-18	Microsoft Project	Hotel Grand Tjokro Cihampelas	CV. General	35	Staf	Fungsional	Pengelolaan project berbasis IT agar memudahkan proses <i>monitoringnya</i>
30-Apr-18	30-Apr-18	Leadership coaching	Hotel Grand Tjokro Cihampelas	Daya Dimensi Indonesia	28	Kadiv	Managerial	Coaching untuk <i>skill</i> kepemimpinan strategis
24-Jul-18	24-Jul-18	Lindung Nilai/ Hedging	PT. Bio Farma	BNI	20	Kabag	Fungsional	Meningkatkan pengetahuan tentang <i>hedging</i>

Tanggal Mulai	Tanggal Selesai	Topik Pelatihan	Tempat	Penyelenggara	Jumlah Peserta	Jabatan	Jenis Pelatihan	Tujuan Pelatihan
25-Jul-18	25-Jul-18	<i>Functional Inventory Cost</i>	Hotel Holiday Inn Pasteur	PT. Wahana Cipta Sinatria	70	Kasie, Staf	Fungsional	Peningkatan pengetahuan tentang pengelolaan keuangan perusahaan
04-Sep-18	06-Sep-18	<i>Training of trainer be a great trainer #2</i>	Hotel Novotel Cihampelas	PT. ESQ	12	Kabag	Fungsional	Standarisasi kompetensi <i>internal trainer</i>
04-Sep-18	05-Sep-18	<i>Change agent of corporate culture</i>	Learnimng Center Bio Farma	PT. Indotrister Solusi Utama	25	Staf	<i>Managerial</i>	Meningkatkan kemampuan 12 Kompetensi kepemimpinan standar KBUMN
06-Sep-18	07-Sep-18	<i>Supplay Chain Management - ODP Angkatan 1</i>	Learnimng Center Bio Farma	PT. Thames	23	Staf	Fungsional	Memahami dasar dasar <i>Supply Chain Management</i>
17-Sep-18	18-Sep-18	Alat ukur <i>self assessment</i>	Learnimng Center Bio Farma	Manajemen Karir	22	Kasie	Fungsional	Pengetahuan tentang metode
20-Sep-18	21-Sep-18	<i>Biodigi Troops-Internal Influencer</i>	Learnimng Center Bio Farma	PT. Thames	28	Staf	Fungsional	Optimalisasi Media Sosial sebagai media marketing bagi perusahaan dan edukasi bagi <i>customer</i>
24-Sep-18	24-Sep-18	Sistem penilaian kinerja berbasis KPI	Learnimng Center Bio Farma	Manajemen Kinerja	13	Kasie	Fungsional	Pengetahuan tentang pengelolaan
25-Sep-18	25-Sep-18	Implementasi PSAK (PSAK 23, 26, 65, 66, 69 & 71)	Gedung Pemasaran Lantai 3	IAI JABAR	25	Kasie, Staf	Fungsional	Peningkatan pengetahuan tentang pengelolaan keuangan perusahaan
06-Nov-18	07-Nov-18	<i>Microsoft Access 2010</i>	PT. Bio Farma	CV. General	5	Staf	Fungsional	Pembuatan dan pengelolaan data base berbasis <i>access</i>
12-Nov-18	13-Nov-18	<i>Time Management</i>	Learning Center Bio Farma	Sucofindo Advisory	23	Staf	<i>Managerial</i>	Pengelolaan waktu yang efektif untuk optimalisasi kinerja
13-Nov-18	13-Nov-18	<i>Key Performance Indicator</i>	Gedung Pemasaran Lantai 3	WIBI	19	Kabag, Kasie	<i>Managerial</i>	Perumusan <i>Key Performance Indicator</i> yang akan digunakan perusahaan
14-Nov-18	14-Nov-18	<i>Key Performance Indicator #1</i>	Gedung Pemasaran Lantai 3	WIBI	99	Kabag, Kasie	<i>Managerial</i>	Perumusan <i>Key Performance Indicator</i> yang akan digunakan perusahaan
15-Nov-18	15-Nov-18	<i>Design of Spirit</i>	Learning Center Bio Farma	Telkom Hub	15	Kasie	<i>Managerial</i>	Pengetahuan design cara berpikir <i>customer oriented</i>
28-Nov-18	29-Nov-18	<i>Odoo Private</i>	Learning Center Bio Farma	ViTraining	13	Staf	Fungsional	Pengembangan aplikasi ERP <i>open source</i>
29-Nov-18	30-Nov-18	<i>Creative presentation with power point</i>	Learning Center Bio Farma	CV. General	24	Staf	Fungsional	Kemampuan merancang presentasi yang efektif dan menarik
29-Nov-18	29-Nov-18	<i>Key Performance Indicator #2</i>	Gedung Pemasaran Lantai 3	WIBI	111	Kabag, Kasie	<i>Managerial</i>	Perumusan <i>Key Performance Indicator</i> yang akan digunakan perusahaan
01-Okt-18	01-Okt-18	Peran UMKM Terhadap Pembangunan Negara dgn Memanfaatkan Fasilitas Perpajakan di Era Digital	Gedung Serba Guna Bio Farma	Ditjend Pajak - Jakarta	16	Kabag, Kasie	Fungsional	Pengetahuan tentang kemudahan membayar pajak di era digital
03-Mei-18	04-Mei-18	<i>International laboratory management standard (CWA 15793)</i>	Gedung Pemasaran Lantai 3	Asosiasi Biorisiko Indonesia	28	Kabag, Kasie, Staf	Fungsional	Pengelolaan area bio risiko sesuai regulasi CWA standard
05-Des-18	06-Des-18	<i>Agent of Change & Culture Management</i>	Learning Center Bio Farma	Star Consulting & Training	26	Staf	<i>Managerial</i>	Penguatan implementasi budaya perusahaan melalui <i>agent of change</i>
05-Des-18	05-Des-18	<i>Key Performance Indicator #3</i>	Gedung Pemasaran Lantai 3	WIBI	213	Kabag, Kasie	<i>Managerial</i>	Perumusan <i>Key Performance Indicator</i> yang akan digunakan perusahaan
06-Agt-18	10-Agt-18	<i>Officer Development Program- Induction Training</i>	Learnimng Center Bio Farma	PT. Bio Farma	28	Staf	Fungsional	Pengenalan perusahaan bagi karyawan baru

Tanggal Mulai	Tanggal Selesai	Topik Pelatihan	Tempat	Penyelenggara	Jumlah Peserta	Jabatan	Jenis Pelatihan	Tujuan Pelatihan
07-Mei-18	08-Mei-18	2 Days become Professional MC	Hotel Regata Setiabudhi	PT. Rahadian Multi Sarana	8	Staf	Fungsional	Standarisasi kompetensi bagi MC perusahaan
10-Agt-18	10-Agt-18	Strategi Pemasaran	Gedung Pemasaran Lantai 3	PT. Nurdiputra Lestari	43	Kadiv, Kabag	Managerial	Rencana dan strategi pemasaran
10-Des-18	12-Des-18	Program MiniMBA	LC & Hotel Amaroossa	WIBI	8	Kabag	Managerial	Coaching Management Strategis untuk kaderisasi kepemimpinan masa depan
10-Des-18	12-Des-18	Business Leadership Kadiv #1	Hotel Holiday Inn	PPm Manajemen	20	Kadiv	Managerial	Meningkatkan kemampuan kepemimpinan strategis
10-Des-18	11-Des-18	Creating dashboard with excel	Ruang Rapat Manajemen Produksi	PT. Gagas Media Kreasindo	7	Staf	Fungsional	Pengelolaan database yang lebih efektif dan sederhana
10-Des-18	11-Des-18	Visionary Leadership Kasie #1	Learning Center Bio Farma	Kubik	22	Kasie	Managerial	Peningkatan kemampuan kepemimpinan yang visioner
11-Agt-18	16-Agt-18	Officer Development Program-CBT dgn Bela Negara	Dodik Bela Negara - Lembang	Kubik Leadership	24	Staf	Managerial	Pembekalan dasar-dasar kepemimpinan
12-Des-18	13-Des-18	Visionary Leadership Kasie #2	Leraning Center Bio Farma	Kubik	31	Kasie	Managerial	Peningkatan kemampuan kepemimpinan yang visioner
12-Okt-18	12-Okt-18	Strategi Pemasaran	Learning Center Bio Farma	Bio Farma	12	Kabag	Fungsional	Strategi pemasaran untuk mencapai target omzet perusahaan
14-Agt-18	14-Agt-18	Balanced Score Card	Leraning Center Bio Farma	WIBI	72	Staf	Managerial	Pengetahuan penggunaan tool management yang akan digunakan perusahaan
16-Okt-18	18-Okt-18	Leadership Competency	Gedung ACI	Assessment Center Indonesia (ACI)	11	Kadiv	Managerial	Meningkatkan kemampuan 12 Kompetensi kepemimpinan standar KBUMN
16-Okt-18	16-Okt-18	Tata Kelola TI Bio Farma	Gedung Serba Guna Bio Farma	LAPI-ITB	188	Staf	Fungsional	Peningkatan kesadaran tentang tata kelola IT untuk seluruh karyawan
17-Des-18	17-Des-18	Winning strategy in digital social media management	Learning Center Bio Farma	PT. Thames	54	Staf	Fungsional	Pemanfaatan media sosial sebagai strategi pemasaran dan edukasi bagi customer.
19-Des-18	19-Des-18	Business Leadership Kadiv #2	Hotel Grand Tjokro Cihampelas	PPm Manajemen	21	Kadiv	Managerial	Meningkatkan kemampuan kepemimpinan strategis
19-Des-18	19-Des-18	Visionary Leadership Kasie #3	Learning Center Bio Farma	Kubik	57	Kasie	Managerial	Peningkatan kemampuan kepemimpinan yang visioner
20-Des-18	20-Des-18	Business Leadership Kadiv #3	Hotel Grand Tjokro Cihampelas	PPm Manajemen	26	Staf	Managerial	Meningkatkan kemampuan kepemimpinan strategis
23-Agt-18	24-Agt-18	Basic Leadership for Officer Development Program	Learnimng Center Bio Farma	Sucofindo	24	Staf	Managerial	Membentuk mental dasar kepemimpinan
25-Agt-18	25-Agt-18	Protokol & Eksekutif Secretary	Learnimng Center Bio Farma	PT. Thames	9	Kasie	Fungsional	Menstandarisasikan prosedur protokol dan pelayanan sekretariat
25-Okt-18	25-Okt-18	Program mini MBA	Learning Center Bio Farma	WIBI	8	Kabag	Managerial	Coaching Management Strategis untuk kaderisasi kepemimpinan masa depan
27-Agt-18	28-Agt-18	Functional Cash Bank Management	Hotel Grand Tjokro Cihampelas	PT. Wahana Cipta Sinatria	25	Kasie, Staf	Fungsional	Peningkatan pengetahuan tentang pengelolaan keuangan perusahaan
28-Agt-18	28-Agt-18	Spiritual Leadership Officer Development Program	Learnimng Center Bio Farma	PT. QLM	21	Staf	Fungsional	pengembangan kepemimpinan berbasis spritual
29-Agt-18	29-Agt-18	One Day For HR: HR Corporate-Officer Development Program	Learnimng Center Bio Farma	PT. Bio Farma	24	Staf	Fungsional	Pengenalan Pengelolaan SDM perusahaan bagi karyawan baru

Tanggal Mulai	Tanggal Selesai	Topik Pelatihan	Tempat	Penyelenggara	Jumlah Peserta	Jabatan	Jenis Pelatihan	Tujuan Pelatihan
30-Agt-18	31-Agt-18	<i>Spiritual Motivation</i>	Learnimng Center Bio Farma	PT. ESQ	24	Staf	Fungsional	Peningkatan motivasi berbasis spiritual untuk etos kerja yang tinggi
30-Agt-18	30-Agt-18	Kepabeanaan & Cukai	Hotel Grand Tjokro Cihampelas	PT. Harvest Consulting Indonesia	29	Kasie	Fungsional	Peningkatan pelayanan proses pengadaan di perusahaan
30-Okt-18	31-Okt-18	<i>Corporate Culture</i>	Learning Center Bio Farma	PT. Thames	7	Staf	<i>Managerial</i>	Memahami budaya perusahaan dan penguatan implementasi budaya perusahaan
31-Okt-18	01-Nov-18	<i>Stress Management</i>	Learning Center Bio Farma	Sucofindo Advisory	20	Staf	<i>Managerial</i>	Pengelolaan stres untuk optimalisasi kinerja

INTERNALISASI CORPORATE CULTURE

Dalam upaya meningkatkan *internalisasi corporate culture*, Perusahaan menyelenggarakan program pelatihan tentang *corporate value* yang pada tahun 2018 di khususkan untuk karyawan pada level staf khususnya karyawan baru dan *Agent of Change*. Untuk menunjang pencapaian pengembangan SDM, Perusahaan akan melakukan internalisasi *corporate culture* secara masif, sistematis dan berkelanjutan yang berdasarkan pada semangat inovasi, sinergi dan efisiensi pada seluruh karyawan. Hal tersebut diwujudkan melalui pembentukan struktur organisasi yang mengakomodir pengelola perubahan, *change agent* dan *culture festival*.

RENCANA PENGEMBANGAN SDM TAHUN 2019

Tahun 2019 Perusahaan akan menyelenggarakan sebanyak sebanyak 41 pelatihan berdasarkan kebutuhan organisasi saat ini dan rencana bisnis ke depan, dan sebanyak 200 pelatihan berdasarkan kebutuhan kompetensi Divisi yang terkait kebutuhan teknis.

2. REALISASI BEASISWA PENDIDIKAN FORMAL PASCA SARJANA TAHUN 2018

Bio Farma memberikan beasiswa kepada karyawan yang memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku di Bio Farma untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Strata-2 dan Strata-3. Penjurusan yang dipilih disesuaikan dengan rencana strategis Perusahaan baik dari sisi pengembangan organisasi, manajemen maupun rencana pengembangan produk sehingga tesis atau disertasi yang dihasilkan bukan bersifat riset dasar, tetapi sudah merupakan sebuah penelitian praktis yang bernilai bisnis.

Agar program Pendidikan formal sejalan dengan tuntutan dan strategi bisnis, Perusahaan mengirim karyawan untuk mengikuti program pascasarjana di perguruan tinggi yang menjalin kerja sama riset sehingga hasilnya memiliki nilai jual dan berkontribusi terhadap percepatan riset.

Sampai dengan tahun 2018 tercatat 8 (delapan) orang karyawan yang sedang menjalani program beasiswa pendidikan formal dengan rincian 5 (lima) orang pada jenjang Strata-2 dan 3 (tiga) orang pada jenjang Strata-3.

Proses seleksi peserta pendidikan formal pasca sarjana adalah sebagai berikut:

- Seleksi administrasi dengan kriteria: Masa kerja minimal 2 tahun, Penilaian Prestasi Kerja minimal B, memiliki ijazah S-1 yang relevan dengan rencana studi program beasiswa.
- Tes Potensi Akademik (TPA) melalui Pihak Independen, dalam hal ini BAPPENAS.
- Tes kemampuan Bahasa Asing untuk program beasiswa di luar negeri.
- Wawancara terhadap visi, misi dan rencana penerapan hasil studi.
- Evaluasi dan keputusan penugasan belajar (beasiswa).

3. REALISASI KNOWLEDGE MANAGEMENT TAHUN 2018

Pengelolaan pengetahuan atau *knowledge management* dilakukan untuk mengamankan aset pengetahuan (*knowledge asset*) yang dimiliki Perusahaan. Proses ini meliputi pengidentifikasian sumber pengetahuan, penyimpanan dan diseminasi pengetahuan.

KEGIATAN YANG DILAKUKAN DALAM PROSES KNOWLEDGE MANAGEMENT

a. Knowledge Exchange

Proses berbagi pengetahuan (*sharing*) antar karyawan dari suatu keahlian yang telah diterapkan di Perusahaan melalui sesi presentasi atau coaching. Dalam kegiatan ini juga ada *Exit Interview* bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun dengan berbagi pengetahuan dan pengalaman kepada generasi penerusnya. Selama tahun 2018, kegiatan *Knowledge Exchange* dilakukan sebanyak 8 event.

b. Community of Practice (CoP)

Proses *sharing* di dalam komunitas praktisi internal untuk membahas suatu masalah teknis tertentu

dengan tujuan menghimpun pengetahuan antar disiplin ilmu untuk merumuskan solusi. Selama tahun 2018, kegiatan CoP dilakukan sebanyak 18 event.

c. Lesson Learned Sharing

Proses *sharing* pengetahuan pasca mengikuti suatu sesi pelatihan di luar Perusahaan (*Public Training*) atau *Benchmarking* agar terjadi distribusi atau pemerataan pengetahuan khususnya di unit kerja masing-masing. Partisipasi karyawan dalam program ini adalah sebanyak 74% dari realisasi *public training*.

PROGRAM PENGEMBANGAN DAN REALISASI PROGRAM SELAMA 5 TAHUN TERAKHIR

Dalam Juta Rupiah

Tahun	2014	2015	2016	2017	2018
I. Training Pimpinan					
Rencana	103	64	140	150	160
Realisasi	50	49	122	111	134
II. Training Non-pimpinan					
Rencana	139	432	725	650	700
Realisasi	30	375	642	565	614
III. Pendidikan Formal					
Anggaran					
Dalam Negeri	7.839	2.500	1.000	1.000	2.150
Luar Negeri	3.775	1.437	1.500	1.500	-

JUMLAH PESERTA PROGRAM PENGEMBANGAN DAN REALISASI PROGRAM SELAMA 5 TAHUN TERAKHIR

Jumlah Peserta					
Dalam Negeri	1	1	6	21	15
Luar Negeri	2	1	-	1	2

BIAYA PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN TAHUN 2018

Selama tahun 2018 biaya pengembangan kompetensi karyawan Bio Farma yang meliputi pendidikan formal dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- Program pendidikan formal dianggarkan sebesar Rp 2,1 miliar dan realisasinya sebesar Rp 1,7 miliar (80,95%) yang digunakan untuk membiayai program pendidikan pasca sarjana yang masih berjalan pada tahun 2018.
- Program pelatihan dianggarkan sebesar Rp 9 miliar dan realisasinya sebesar Rp 8,3 miliar (92,22%) untuk membiayai kegiatan pelatihan, seminar, workshop pada tahun 2018.

TREND ANALYSIS

Berdasarkan data tersebut di atas pencapaian realisasi pengembangan tahun 2018 adalah sebagai berikut:

- % realisasi training inhouse tercapai 90% sesuai dengan rencana karena training inhouse lebih dapat dikontrol
- Serapan anggaran sedikit melebihi rencana (92 %) tetapi masih di angka 90an
- Angka training days sesuai dengan harapan yaitu 5 hari/karyawan. angka ini terkondisikan melalui dengan program inhouse training
- Serapan anggaran pendidikan masih di angka 80-an% karena tahun 2018 lebih pada pembiayaan pendidikan karyawan yang telah berjalan dari tahun sebelumnya

BIAYA PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN DAN JUMLAH PESERTA TRAINING SELAMA 5 TAHUN TERAKHIR

Tahun	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Biaya Pengembangan Kompetensi Karyawan (Dalam Juta Rupiah)							
Dalam Negeri	4.026	12.000	9.430	14.000	8129	10.144	6.457
Luar Negeri	1.689	8.000	4.957	6.000	5.126	4.556	2.543
Total	5.715	20.000	14.387	20.000	13.255	14.700	9.000
Jumlah Peserta Training (Orang)							
Dalam Negeri	-	1.147	905	753	735	766	615
Luar Negeri	-	141	82	123	82	51	10
Total	-	1.288	987	876	825	817	725

RENCANA BIAYA PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN TAHUN 2019

Rencana biaya pengembangan kompetensi karyawan Bio Farma yang meliputi pendidikan formal dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- Program pendidikan formal dianggarkan sebesar Rp3.5 miliar digunakan untuk membiayai program pendidikan pasca sarjana yang masih dan akan berjalan pada tahun 2019.
- Program pelatihan dianggarkan sebesar Rp20 miliar untuk membiayai kegiatan pelatihan, seminar, *workshop* pada tahun 2019.

4. PENGELOLAAN

Dalam mengelola SDM, karyawan sebagai unsur produksi yang memiliki pikiran, perasaan, angan-angan/cita-cita. Sehingga memandang karyawan harus secara *holistic* dan manusiawi.

PENGELOLAAN SDM DI BIO FARMA

a. KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan terkait dengan situasi kerja, imbalan kerja (remunerasi), hubungan antar karyawan dan Perusahaan dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis yang berwujud perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas.

Divisi SDM memperhatikan kepuasan pekerjaan karena alasan sebagai berikut: adanya hubungan kepuasan dengan kinerja, tingkat kesehatan, keberlangsungan karyawan (tetap bertahan) dan produktivitas.

Beberapa hal yang memengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan Bio Farma dapat berupa fisik seperti *Key Performance Indicator* (KPI), (gaji), (Remunerasi), fasilitas (Kesejahteraan Karyawan & *Work Life Balance*) dan jaminan masa depan, atau hal-hal yang non fisik seperti kesempatan untuk maju, keamanan pekerjaan, kesehatan, manajemen Perusahaan, pengawasan, kondisi pekerjaan, komunikasi.

b. PERFORMANCE MANAGEMENT

Perseroan senantiasa merujuk pada hasil yang dapat diukur melalui *Key Performance Indicator* (KPI) dalam membentuk pola manajemen kinerja. Dalam upaya meningkatkan kapabilitas dan kompetensi *human capital*, perlu segera dibangun, dibenahi dan dipelihara sistem *database* kepegawaian; sistem dan prosedur kerja, pola karir yang mendorong motivasi karyawan untuk bekerja; sistem kepegawaian dan remunerasi yang *fair* dan transparan; sistem dan mekanisme pendidikan dan latihan yang menunjang dan memacu kemampuan teknis dan manajerial *human capital* sehingga tercipta iklim kerja yang semakin kondusif.

c. REMUNERASI

Bio Farma memberlakukan sistem remunerasi yang kompetitif dengan mempertimbangkan level pengupahan pada industri sejenis, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Upah Minimum Provinsi (UMP) serta Kemampuan Perusahaan. Perusahaan memastikan bahwa besaran upah minimum yang diberikan kepada semua karyawan berada di atas upah minimum provinsi.

Selain itu, tidak ada kebijakan remunerasi yang membedakan perlakuan terhadap karyawan laki-laki dan perempuan di seluruh level jabatan. Remunerasi yang kompetitif akan mempertahankan karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi. Remunerasi diberikan kepada karyawan berdasarkan penilaian kinerja yang adil. Perusahaan terus mengembangkan sistem remunerasi sejalan dengan perkembangan bisnis perusahaan.

Pada tahun 2014 Divisi *Human Capital* mengembangkan sistem remunerasi berbasis kompetensi dan kinerja, **Total reward yang diterima karyawan terdiri dari:**

1. *Pay For Person* (kompensasi terhadap kompetensi).
2. *Pay For Position* (kompensasi terhadap pekerjaan).
3. *Pay For Performance* (kompensasi terhadap kinerja)
4. Insentif.

Sistem penggajian karyawan dinyatakan dalam *grade* dan level jabatan, dari *grade 17* (terendah) hingga *grade 2* (tertinggi).

d. KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Bio Farma memberikan berbagai tunjangan kepada karyawan sebagai bagian dari remunerasi. Tunjangan tersebut berupa Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Kesejahteraan, uang cuti tahunan, uang cuti panjang, uang pakaian dinas dan bonus tahunan (jasa produksi).

Selain tunjangan tersebut, karyawan mendapatkan fasilitas seperti pengobatan (rawat jalan dan rawat inap), kantin, sarana olah raga, sarana ibadah dan rekreasi.

Dalam memberikan hak normatif kepada Karyawan, Bio Farma menetapkan:

1. Jenis cuti yang terdiri dari cuti tahunan, cuti panjang, cuti sakit, cuti bersalin, cuti haid, cuti gugur kandungan, cuti ibadah dan cuti di luar tanggungan perusahaan. Karyawan berhak mengambil cuti dan memperoleh ijin meninggalkan pekerjaan karena alasan penting sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Memberikan tunjangan hari tua dalam bentuk iuran pasti dengan *benefit* diperoleh pada saat pensiun berupa penghasilan bulanan, tabungan hari tua, asuransi jiwa dan pelayanan kesehatan.

Pada dasarnya seluruh karyawan baik yang berstatus karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (tenaga kontrak) mendapatkan seluruh fasilitas tunjangan dan insentif/bonus, kecuali uang pakaian dinas dan uang cuti panjang yang tidak diberikan kepada karyawan tidak tetap.

e. ENGAGEMENT KARYAWAN

Terkait dengan *engagement* karyawan, Bio Farma menyusun beberapa kebijakan antara lain:

- Menetapkan kebijakan program *work life balance*
- Menetapkan kebijakan penghargaan karyawan
- Menetapkan kebijakan pengukuran kepuasan karyawan
- Melakukan penerapan program *work life balance* yang mengacu pada *employee well being*

- Melakukan penerapan program *recognition* Karyawan baik dalam bentuk penghargaan maupun bentuk *coaching, mentoring* dan penugasan khusus;
- Merancang kebijakan reward berdasarkan kompetensi, posisi dan kinerja.

Untuk meningkatkan *level of engagement* karyawan terhadap perusahaan, Bio Farma telah mengupayakan perubahan baik dari sisi organisasi perusahaan, kesisteman pengelolaan SDM dan program *reward and recognition* yang berbasis pada kinerja dan *output* karyawan dengan memperhatikan kondisi psikologis masing-masing karyawan.

JUMLAH KARYAWAN BIO FARMA

Hingga 31 Desember 2018 jumlah karyawan Bio Farma tercatat sebanyak 1.280 orang yaitu

1. Sebanyak 1.195 orang yang berstatus sebagai Karyawan Tetap.
2. Sebanyak 85 orang yang berstatus sebagai Karyawan Kontrak.
3. Sebanyak 0 orang yang berstatus sebagai Karyawan *Outsourcing*.

JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN BERDASARKAN JABATAN / LEVEL

Jabatan	Jumlah Karyawan Per Tahun					Kenaikan / Penurunan (%) (5/4)
	2014	2015	2016	2017	2018	
	1	2	3	4	5	
Kepala Divisi	23	25	26	26	26	0,00
Ahli Utama	5	7	7	5	5	0,00
Kepala Bagian	58	66	68	70	74	5,71
Ahli Madya	39	38	39	36	30	(16,67)
Kepala Seksi	129	159	162	134	138	2,99
Ahli Muda	33	40	48	73	71	(2,74)
Staf	103	107	119	118	112	(5,08)
Staf Muda	132	135	163	165	165	0,00
Pelaksana	475	517	506	503	497	(1,19)
<i>Portfolio Management Team</i>	-	-	-	-	-	-
<i>Project Integration Manager</i>	2	3	3	3	3	0,00
<i>Research Coordinator</i>	1	1	3	6	7	16,67
<i>Research S.O.</i>	-	-	1	1	-	(100,00)
<i>Researcher</i>	5	5	5	11	10	(9,09)
<i>Junior Researcher</i>	13	13	10	19x	31	63,16
<i>Operation Staff</i>	11	11	11	16	6	(62,50)
<i>Pelatih Internal</i>	-	-	-	-	4	-
<i>Supporting Staff</i>	-	-	-	-	16	-
Jumlah	1.029	1.127	1.171	1.186	1.195	0,76

JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan	Jumlah Karyawan Per Tahun					Kenaikan / Penurunan (%)
	2014	2015	2016	2017	2018	
	1	2	3	4	5	
S3	1	1	3	4	9	125,00
S2	44	49	129	131	104	(20,61)
S1	262	282	370	395	272	(31,14)
D4	-	-	-	-	1	0,00
D3	189	220	212	212	257	21,23
SMA	533	575	457	444	552	24,32
Jumlah	1.029	1.127	1.171	1.186	1.195	0,76

JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

Status Kepegawaian	Jumlah Karyawan Per Tahun					Kenaikan/ Penurunan (%) (5/4)
	2014	2015	2016	2017	2018	
	1	2	3	4	5	
Karyawan Tetap	1.029	1.127	1.171	1186	1195	0,76
Tenaga Kontrak	421	430	144	130	85	(34,62)
Outsource	190	200	465	496	0	(100,00)
Jumlah	1.640	1.757	1.780	1.812	1.280	(29,36)

KOMPOSISI PEMEGANG SAHAM



Per 31 Desember 2018, Bio Farma merupakan BUMN Non-listed Non-Keuangan, Dewan Komisaris, Direksi Bio Farma, Karyawan dan Masyarakat tidak memiliki saham langsung dan tidak langsung karena Pemegang Saham Bio Farma adalah 100% dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan demikian Bio Farma tidak menyajikan informasi mengenai:

1. Rincian nama Pemegang Saham yang meliputi 20 Pemegang Saham terbesar dan persentase kepemilikannya;
2. Rincian Pemegang Saham dan persentase kepemilikannya yang meliputi nama Pemegang Saham yang memiliki 5% atau lebih saham, kelompok Pemegang Saham masyarakat dengan kepemilikan saham masing-masing kurang dari 5%; dan
3. Nama Komisaris dan Direktur serta persentase kepemilikan sahamnya secara langsung dan tidak langsung.

DAFTAR ENTITAS ANAK DAN/ATAU ENTITAS ASOSIASI

Per 31 Desember 2018, Bio Farma tidak memiliki entitas anak dan/atau entitas asosiasi. Dengan demikian Bio Farma tidak menyajikan dalam bentuk tabel informasi tentang nama entitas anak dan/atau asosiasi, persentase kepemilikan saham, keterangan tentang bidang usaha entitas anak dan/atau entitas asosiasi dan keterangan status operasi entitas anak dan/atau entitas asosiasi (telah beroperasi atau belum beroperasi).