

# Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terkait dengan Ketenagakerjaan

## Corporate Social Responsibility Related to Employment

### Kebijakan

Konsep karyawan sebagai *human capital* menjadikan karyawan sebagai bagian penting dari pengembangan Perseroan ke depan. Perseroan memberikan perhatian dan komitmen tinggi dalam hal ketenagakerjaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari pemantauan efektivitas secara berkala dan melakukan perubahan-perubahan baik untuk kebijakan, program maupun pemberian *benefit* untuk memastikan hal tersebut terjamin pelaksanaannya dengan baik agar karyawan dapat berkontribusi dengan optimal dan menjaga eksistensi perseroan seiring dengan segala perubahan dan transformasi yang sedang dialami Perseroan, salah satunya dengan penerapan program 100% transaksi non tunai di seluruh Gerbang Tol.

Dengan paradigma Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai modal insani (*human capital*) maka Perseroan menempatkan SDM sebagai subyek yang harus dikelola dengan baik agar mampu menjadi modal untuk meningkatkan kinerja bisnis dalam jangka panjang secara berkelanjutan. Mulai dari perencanaan, seleksi dan perekrutan, manajemen karir, remunerasi, dan jaminan sosial dan pensiun. Saat ini Perseroan berusaha mengoptimalkan pendayagunaan modal insani yang ada.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi acuan seluruh kebijakan ketenagakerjaan Perseroan untuk memastikan kepatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku dan meminimalkan terjadinya pelanggaran terhadap hak asasi manusia dalam hubungan kerja.

Optimalisasi pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia ini diterapkan oleh Perseroan dengan mengupayakan kebijakan-kebijakan sebagai berikut:

1. Melaksanakan kepatuhan terhadap perundang undangan ketenagakerjaan.
2. Menjunjung tinggi hak-hak asasi pekerja.
3. Memberikan program peningkatan dan pelatihan kompetensi.
4. Menjunjung kesetaraan *gender* dan jenjang karir.

### Policy

The concept of employee as human capital places employee as an important part of the Company's future development. The Company devotes a great attention and commitment in terms of employment and Occupational Health and Safety. This is evident from the periodic monitoring of effectiveness and changes in policies, programs and beneficiaries to ensure that the programs and actions are properly implemented. Thus, the employees can contribute optimally and maintain the Company's existence in line with all the changes and transformations experienced by the Company. One of them is the implementation of 100% non-cash transaction program at all the Toll Gates.

With the human resource paradigm as Human Capital (HC), the Company places its human resources as a subject that must be well managed in order to be a capital to improve its long-term business performance on an ongoing basis. This starts from planning, selection and recruitment, career management, remuneration, and social security and through retirement scheme. Currently the Company strives to optimize the utilization of its existing human capital.

Law No. 13 of 2003 on Manpower shall act as a reference to all of the Company's employment policies to ensure compliance towards the applicable laws and regulation and minimize the occurrence of human right violation in employment.

The optimization of human resources management is implemented by the Company by seeking the following policies:

1. Implement the compliance towards labor laws and regulations
2. Uphold workers' human rights.
3. Provide competency improvement and training programs.
4. Uphold gender equality and career path.



## Pengelolaan Hubungan Karyawan dengan Manajemen

Hubungan antara karyawan dengan Manajemen Perseroan telah terbina dengan baik. Hal ini terlihat dari dibentuknya Serikat Karyawan di seluruh kantor Cabang dan Anak Perusahaan dengan Koordinator oleh Serikat karyawan Jasa Marga kantor pusat. Serikat Karyawan Jasa Marga (SKJM) merupakan organisasi yang berhak mewakili karyawan dalam berhubungan dengan Manajemen dan terlibat secara aktif dalam perundingan PKB dengan Manajemen setiap tahunnya.

Pada tahun 2018, Jasa Marga melanjutkan program Alih Profesi (Alife) sebagai tindak lanjut dari program transaksi non tunai di Gerbang Tol yang telah diimplementasikan sejak 2017. Program ini terbagi menjadi lima pilihan yang dapat diambil oleh karyawan yaitu sebagai berikut:

- Alih profesi menjadi staf Kantor Pusat dan Cabang.
- Alih profesi menjadi staf Anak Perusahaan Jalan Tol.
- Alih profesi menjadi staf Anak Perusahaan Usaha Lain.
- Alih Profesi menjadi Partner bisnis Jasa Marga Properti dalam bidang UMKM melalui pembimbingan dari Unit Community Development Program (CDP).
- Alih Profesi menjadi *Entrepreneur* Mandiri.

## Hubungan Kerja Kesetaraan dalam Rekrutmen SDM

Rekrutmen SDM Perseroan dilakukan melalui rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen internal dilakukan dengan mengoptimalkan sumber daya yang telah dimiliki agar tercapai efisiensi biaya pergantian karyawan dan didapatkan kandidat terbaik sesuai keperluan serta secara bersamaan memfasilitasi pengembangan karir bagi karyawan yang ada. Rekrutmen eksternal difokuskan pada perekrutan karyawan untuk mengisi kekosongan posisi di Perseroan.

## Kesetaraan Gender dan Kesempatan Kerja

Perseroan tidak memiliki kebijakan internal terkait ketenagakerjaan yang membedakan penerapannya berdasarkan *gender*. Seluruh peraturan yang berlaku diterapkan secara konsisten dan setara kepada seluruh karyawan tanpa membedakan *gender*. Demikian pula dengan kesempatan kerja yang ditawarkan berlaku bagi seluruh karyawan.

## Pengembangan Kompetensi

Penguatan kompetensi SDM dilakukan dengan pelatihan dan pendidikan untuk pengembangan kompetensi *soft skill* dan *hard skill*, baik yang terkait langsung maupun tidak langsung terhadap strategi bisnis dan operasional. Program peningkatan dan pelatihan kompetensi bagi karyawan saat ini dikelola melalui pembentukan Jasa Marga Learning Institute (JMLi).

## Sistem Manajemen Talenta

Sistem Manajemen Talenta Perseroan dituangkan dalam Keputusan Direksi No. 140/KPTS/2018 tanggal 03 Desember 2018 tentang *Talent Management*, dan mengatur mengenai pedoman penempatan karyawan berdasarkan kompetensi serta kepentingan Perseroan.

## Management of Employee Relationship with The Management

The relationship between the employees and the Management has been well established. This is evident with the establishment of Union in all branch offices and Subsidiaries coordinated by Jasa Marga Head Office Employee Association. Jasa Marga Worker's Union (SKJM) is an organization that has the right to represent the employees in dealing with the Management and is actively involved in PKB negotiations with the Management every year.

In 2018, Jasa Marga continues Career Change program (Alife) as a follow up of non-cash transaction program at the Toll Gates that has been implemented since 2017. This program is divided into five options available to the employees, they are as follows:

- Career change to staff at the head office and branch office
- Career change to staff at Toll Road Subsidiaries.
- Career change to staff at Other Business Subsidiaries.
- Career change to business partner at Jasa Marga Property in UMKM through mentoring of Community Development Program Unit (CDP)
- Career change to Independent Entrepreneur.

## Work Relation Equality In Human Resource Recruitment

Recruitment of the Company's human resources is conducted through internal and external recruitment. Internal recruitment is conducted by optimizing current resources in order to achieve cost efficiency of employee turnover and to get the best candidate needed and to facilitate career development for existing employees. External recruitment focuses on recruiting employees to fill vacancies in the Company's position.

## Gender Equality and Employment Opportunity

The Company does not have any employment related internal policies that differentiating its application by gender. All applicable regulations are applied consistently and equally to all employees regardless of their gender. Similarly, employment opportunities is offered to all employees.

## Competency Development

Strengthening human resource competency is conducted through training and education for development of both soft skills and hard skills, which are both directly and indirectly related to business and operational strategy. Competency improvement and training program for employees are currently managed through the establishment of Jasa Marga Learning Institute (JMLi).

## Talent Management System

The Talent Management System of the Company is stated in the Decree of the Directors No. 140/KPTS/2018 dated 03 December 2018 on Talent Management, and regulates the guideline for employee assignment based on competency and the Company's interests.

## Penghargaan Karyawan

Secara rutin, Perseroan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam mendukung kegiatan operasional Perseroan, mewujudkan perbaikan dan inovasi, serta karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap Perseroan. Pemberian penghargaan ini untuk memotivasi karyawan agar memberikan kontribusi yang lebih baik di periode mendatang.

## Istirahat dan Cuti Karyawan

Perseroan memberikan istirahat dan cuti tahunan antara lain istirahat mingguan, hari libur nasional, cuti tahunan, cuti sakit, cuti bersalin, cuti karena alasan penting, cuti bersama dan istirahat panjang.

## Remunerasi Karyawan

Perseroan memahami bahwa kompensasi dan benefit yang diberikan Perseroan berimbang pada kondusivitas kinerja serta perputaran dari karyawan. Oleh karena itu Perseroan memberikan paket remunerasi yang kompetitif bagi karyawannya yang terdiri dari penghasilan bulanan, insentif kinerja tahunan, berbagai tunjangan dan fasilitas antara lain pensiun dan kesehatan sesuai peraturan yang berlaku dan secara rutin dievaluasi agar pergerakan gaji karyawan sesuai dengan harga pasar.

## Penggajian

Pemberian kompensasi bulanan pekerjaan yang sesuai. Nilai imbal jasa terendah yang dikeluarkan oleh Perseroan adalah Rp5.396.892. Nilai ini lebih besar 196% dibandingkan UMR pada daerah bersangkutan. Pemberian imbal jasa kepada karyawan sesuai kompetensi dan kinerjanya tanpa membedakan *gender* maupun SARA.

## Tunjangan Hari Raya

Sebagai bentuk penghargaan untuk karyawan dan bukti adanya keragaman dalam Perseroan, semua karyawan diberikan Tunjangan Hari Raya sesuai dengan agama yang dianutnya.

## Insentif Kinerja

Perseroan memberikan insentif kinerja sebagai imbalan atas kinerja Karyawan pada jabatannya. Insentif kinerja terdiri dari Insentif Lalu Lintas untuk karyawan operasional, insentif kinerja tahunan sebagai penghargaan atas tercapainya kinerja Perseroan, dan Insentif Kinerja Jangka Panjang.

## Kesejahteraan

### Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Perseroan mendaftarkan/memasukkan seluruh Karyawan menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Ketenagakerjaan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### Program Asuransi Kumpulan Diri

Diperuntukkan bagi Karyawan Operasional Berisiko Tinggi. Mengingat besarnya risiko karyawan operasional yang bekerja di lapangan, Perseroan memberikan

## Employee Reward

The Company regularly appreciates its employees who excel in supporting the Company's operational activities, as well as employees who prove great loyalty to the Company. The provision of these awards is to set to motivate employees to better contribute in the coming periods.

## Employee Break and Leave

The Company provides break and annual leave, which include weekly break, public holiday, annual leave, sick leave, maternity leave, leave for important reasons, mass leave and long break.

## Employee Remuneration

The Company understands that the compensation and benefits provided by the Company create an impact on the performance and employee turnover conductivity employee turnover. Therefore, The Company provides a competitive remuneration package for employee package for employees consisting of monthly salary, annual performance incentives, various benefits and facilities such as pension and health programs in accordance with applicable regulations and routinely evaluates the programs so that the movement of employee salaries is in accordance with the market price .

## Payroll

Provision of appropriate monthly salary. The percentage of the lowest service reward issued by the Company is IDR5.396.892. The amount is 196% higher than the UMR (regional minimum wage) in the area concerned. The provision of service reward and the promotion of employee who are competent is regardless of gender or SARA (sex, religion, race and inter-groups).

## Religious Holiday Allowance Benefit

As a token of appreciation for employees and diversity commitment in the Company, all employees are awarded Religious Holiday Benefits according to their religions.

## Performance Incentive

The Company provides performance incentive in return for employee performance according to their positions. The performance incentive consists of Traffic Incentive for operational employee, Bonus as a reward for achieving the Company's performance, and Long Term Performance Incentive.

## Employee Welfare Social Security

The Company registers/includes all employees as participants in Social Security Administration Agency (BPJS) of Health and Employment in accordance with the applicable laws and regulations.

## Self-Funded Insurance Program

To Employees High Risk Operations. Given the magnitude of the risk of operating personnel working in the field, the Company provides Additional benefits

tambahan benefit dengan mengikutsertakan Karyawan yang tugas pokok dan fungsinya harus berada di lapangan, dalam program Asuransi Kecelakaan.

### Jaminan Kesehatan

- a. Fasilitas jaminan kesehatan diberikan kepada karyawan dan keluarga karyawan, baik bersifat normatif dalam bentuk program BPJS Kesehatan dan Program Jaminan Kesehatan swakelola dari Perseroan.
- b. Manfaat jaminan kesehatan berupa manfaat dalam bentuk fasilitas kesehatan yang diberikan Perseroan berupa bantuan biaya untuk menjaga dan memelihara kesehatan pensiunan beserta keluarganya, baik bersifat normatif berupa Program BPJS Kesehatan dan program jaminan kesehatan swakelola dari Perseroan.

### Program Pensiun

Karyawan Perseroan diikutsertakan dalam Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) dan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP). Penyelenggaraan PPMP diselenggarakan oleh Dana Pensiun Jasa Marga (DPJM) yang didirikan oleh Perseroan. Program PPMP diikuti oleh karyawan yang mulai bekerja di Perseroan sebelum 01 Juli 2012. Sedangkan PPIP diselenggarakan oleh Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dan diikuti oleh karyawan yang mulai bekerja di Perseroan sejak tanggal 01 Juli 2012.

### Program Purna Karya

Program ini diberikan kepada karyawan dengan manfaat ketika berhenti sebelum usia pensiun normal akan mendapatkan manfaat proposional sesuai peraturan Perseroan.

### Program Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun dan BPJS Ketenagakerjaan

Perseroan mengikutsertakan seluruh karyawan kedalam program Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan BPJS Ketenagakerjaan. Dasar perhitungan iuran JHT dihitung dari penghasilan yang proporsinya dibayar sebesar 2% oleh karyawan dan 3,7% oleh Perseroan. Sedangkan perhitungan iuran Jaminan Pensiun dihitung dari penghasilan dengan proporsi 1% oleh karyawan dan 2% oleh Perseroan.

### Jaminan Kesehatan Pensiunan dan Keluarga

Manfaat jaminan kesehatan dalam bentuk fasilitas kesehatan yang diberikan Perseroan berupa bantuan biaya untuk menjaga dan memelihara kesehatan para pensiun beserta keluarganya. Dengan manfaat ini membantu dan meringankan beban pensiunan terkait kesehatannya.

### Pembinaan Karyawan

Perseroan memastikan bahwa semua karyawan baik atasan maupun bawahan mengetahui kewajiban dan tanggung jawab masing-masing untuk menghindari adanya pelanggaran disiplin dengan melakukan upaya-upaya berupa kegiatan sosialisasi pelanggaran disiplin.

to include employees whose main tasks and functions must be on field, in the Accident Insurance program.

### Health Insurance

- a. Health insurance facilities are provided to employees and employee families, both normative in the form of the program BPJS Kesehatan and Non-BPJS Kesehatan Program to complete the guarantee health of the Company.
- b. Health insurance benefits in the form of benefits in the form of health facilities provided by the Company, in the form of financial aid to preserve and maintain the health of retirees and their families, both in the form of normative BPJS Program Health and health insurance programs are managed by the Company.

### Retirement Program

The Company's employees are included in Definite Benefit Pension Plan (PPMP) and Definite Contribution Pension Plan (PPIP). The PPMP implementation is organized by Jasa Marga Pension Fund (DPJM) established by the Company. Participants of PPMP program include employees who started working in the Company before July 01, 2012. The PPIP is organized by Financial Institution Pension Fund (DPLK) and participated by employees who started working in the Company since July 01, 2012.

### Purna Karya (Retirement) Program

This program is awarded to employees with benefits when stop working at a normal retirement age according to the Company's regulations.

### Old-Age Insurance Program (JHT), Retirement Insurance And Employment BPJS

The Company includes all employees into Old-Age Insurance Program, Retirement Insurance and Employment BPJS. The principle calculation of JHT contribution is based on income whose proportion of 2% is paid by employee and 3.7% by The Company. Meanwhile, the calculation of Retirement Insurance contribution is based on income whose proportion of 1% is paid by employee and 2% by the Company.

### Post-Employment and Family Health Insurance

Deep health insurance benefits the form of health facilities provided by the Company in the form of cost assistance to maintain and maintain retirement health and their families. With this benefit helps and eases the burden retirees related to their health.

### Employee Coaching

The Company ensures that all employees, both superiors and subordinates, aware of their respective obligations and responsibilities to avoid disciplinary violations by making effort in the form of socialization of disciplinary violations.

## Target

Terkait dengan praktik ketenagakerjaan, sepanjang tahun 2018 Jasa Marga telah menetapkan beberapa target pencapaian antara lain:

- Terjaminnya kesejahteraan pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku dan yang tertuang dalam PKB; dan
- Terjaminnya kesetaraan *gender* dalam kesempatan kerja, maupun kesetaraan dalam kesempatan memperoleh pelatihan bagi seluruh pegawai.

## Kegiatan

### Talent Mobility

*Talent Mobility* karyawan baik berupa promosi maupun rotasi tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Talent Mobility Karyawan 2016-2018 Berdasarkan Lokasi**  
Table of Talent Mobility of Employees in 2016-2018 based on location

Uraian Description	Wilayah Kerja Work Area									Jumlah Total		
	Kantor Pusat Head Office			Kantor Cabang dan Proyek Branch Office and Project			Entitas Anak Subsidiaries			2018	2017	2016
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016			
Promosi Promotion	97	71	101	134	149	127	42	54	63	273	274	291
Rotasi Rotation	363	317	52	1.112	838	417	145	164	42	1.620	1.319	511
<b>Jumlah Total</b>	<b>460</b>	<b>388</b>	<b>153</b>	<b>1.246</b>	<b>987</b>	<b>544</b>	<b>187</b>	<b>218</b>	<b>105</b>	<b>1.893</b>	<b>1.593</b>	<b>802</b>

**Tabel Talent Mobility Karyawan 2016-2018 Berdasarkan Kesetaraan Kesempatan**  
Table of Talent Mobility of Employees in 2016-2018 based on Equality of Opportunity

Karir Career	2018		2017		2016	
	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female	Pria Male	Wanita Female
Promosi Promotion	1.262	358	210	64	57	23
Rotasi Rotation	187	86	962	357	559	163
<b>Jumlah Total</b>	<b>1.449</b>	<b>444</b>	<b>1.172</b>	<b>421</b>	<b>616</b>	<b>186</b>

### Pemberian Imbal Jasa Pekerjaan yang Sesuai

Perseroan memahami bahwa kompensasi dan *benefit* yang diberikan Perseroan berimbang pada kondusivitas kinerja serta perputaran dari karyawan. Oleh karena itu, Perseroan mengupayakan imbal jasa terbaik melebihi ketentuan perundang-undangan (UMR), sesuai kemampuan Perseroan dan tanpa memberatkan jam kerja karyawan. Nilai persentase imbal jasa terendah yang dikeluarkan oleh Perseroan adalah Rp5.396.892. Nilai ini lebih besar 196% dibandingkan UMR pada daerah bersangkutan.

## Target

Related to employment practice, in 2018 Jasa Marga has implemented the following achievement targets:

- Guaranteed employee welfare in accordance with the regulations in effect and stated in PKB; and
- Achieved gender equality in employment opportunity, and equality in opportunity to obtain training for all employees.

## Activity

### Talent Mobility

Talent Mobility of the employees in the forms of promotion and rotation in 2016 to 2018 is shown in the table below:

### The Provision of Appropriate Salary

The Company understands that the compensation and benefits given by the Company create an impact on the performance of its employee as well as employee turnover. Therefore, the Company seeks the best reward of service beyond the provisions of legislation on minimum wage (UMR), according to the Company's capability and without burdening on employees' working hours. The percentage of the lowest service reward issued by the Company is IDR5.396.892. The amount is 196% higher than the UMR (regional minimum wage) in the area concerned.



Terkait dengan pemberian imbal jasa, Perseroan senantiasa berupaya menjaga *gap* rasio gaji seluruh pegawai agar tidak terdapat perbedaan yang terlalu tinggi. Pada tabel berikut, dapat dilihat rasio gaji tertinggi dan terendah Jasa Marga selama tahun 2018.

In terms of payroll, the Company always tries to maintain the salary ratio gap of all employees to not be too high. The following table shows the highest and lowest salary ratios of Jasa Marga in 2018.

**Tabel Rasio Gaji Tertinggi dan Terendah**  
Table of the Ratio of the Highest and Lowest Salaries

Uraian Description	Rasio Ratio
Gaji Pegawai tertinggi dan terendah The highest and lowest employee salaries	9,43:1
Gaji Direksi tertinggi dan terendah The highest and lowest Directors salaries	1,18:1
Gaji Komisaris tertinggi dan terendah The highest and lowest Board of Commissioner salaries	1,11:1
Gaji Direksi tertinggi dan Pegawai Tertinggi The highest Directors salary dan the highest employee salary	3,83:1

Pemberian imbal jasa maupun promosi karyawan yang berkompeten juga dilakukan tanpa membedakan *gender* maupun SARA.

The provision of service reward and the promotion of employee who are competent is regardless of gender or SARA (sex, religion, race and inter-groups).

### Dukungan Terhadap Aspirasi dan Kegiatan Seni dan Olah Raga

Perseroan mendukung terbentuknya beberapa perkumpulan dan perserikatan yang dimaksudkan sebagai wadah aspirasi dan bakat seni maupun olah raga karyawan seperti LKS bipartit, jasmapala, dan baporseni (olah raga dan seni), Badan Kerohanian Kristen (BKK), Badan Kerohanian Islam (BKI), dan Badan Kerohanian Hindu (BKH).

### Support for Aspiration and Art and Sport Activities

The Company supports the establishment of several associations and it is intended to represent the employees' aspiration and talents in arts and sport such as LKS bipartit, jasmapala, and baporseni (sports and arts), Christian Religious Agency (BKK), Islamic Religious Agency (BKI), and Hindu Religious Agency (BKH).

### Keterbukaan dan Kesetaraan dalam Rekrutmen SDM

Perseroan mengumumkan program rekrutmen dan seleksi karyawan baru, di antaranya melalui situs web resmi Perseroan yakni [www.jasamarga.com](http://www.jasamarga.com), bekerja sama dengan surat kabar yang beredar secara nasional, twitter resmi Perseroan, media *online*, poster dan *career development program* berbagai universitas ternama di Indonesia. Perseroan menjunjung tinggi asas kesetaraan dimana pelamar berasal dari berbagai suku, wilayah, agama, ras dan *gender*.

### Openness and Equality in HR Recruitment

The Company announces new employee recruitment and selection program through its official website, [www.jasamarga.co.id](http://www.jasamarga.co.id), in cooperation with national-circulated newspapers, state-owned websites, the Company's official tweets, online media, posters and career development programs of various famous universities in Indonesia. The Company upholds the principle of equality in that applicants are from various ethnicities, regions, religions, races and genders.

### Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2017-2019 yang memuat kesepakatan-kesepakatan antara Manajemen dengan Serikat Karyawan Jasa Marga (SKJM) pada tanggal 27 Februari 2017.

### Contractual Bargaining Agreement (PKB)

The signing of 2017-2019 Contractual Bargaining Agreement (PKB) which covers the agreement between the Management and Jasa Marga Worker's Union (SKJM) was conducted on February 27, 2017.

### Pengembangan Kompetensi

Penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan melalui Jasa Marga Learning Institute (JMLi). Sepanjang tahun 2018, JMLi telah memfasilitasi pendidikan dan pelatihan dengan total pelaksanaan 22.931 hari orang pelatihan menurut kategori operasional dan non operasional dengan total peserta 9.120 orang yang terbagi dalam 418 jumlah program.

### Competency Development

Education and training programs is conducted through Jasa Marga Learning Institute (JMLi). Throughout 2018, JMLi has facilitated education and training with a total implementation of 22.931 person days of trainings according to operational and non-operational categories with a total of 9.120 participants divided into 418 programs.

### Implementasi Prinsip Kesetaraan

Untuk menjaga tingkat *turnover* karyawan, Perseroan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan dalam mengembangkan karir serta paket remunerasi yang kompetitif dalam bentuk manfaat dan fasilitas yang diterima oleh karyawan. Pemberian imbal jasa maupun promosi karyawan yang berkompoten tanpa membedakan *gender* maupun SARA.

Kebijakan dalam hal kesempatan kerja, baik penempatan karyawan maupun pengembangan karir karyawan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Jasa Marga melaksanakan pengisian formasi dan pengembangan karir secara selektif dan terbuka tanpa diskriminasi *gender* ras suku agama, dengan memprioritaskan sumber dari dalam Perseroan dengan memperhatikan prestasi kerja, kemampuan dan kompetensi Karyawan.

### Pelatihan dan Keterampilan

Penyelenggaraan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi karyawan dari setiap unit kerja guna mendukung arah perkembangan perusahaan. Selain itu, Perseroan juga menyediakan pelatihan pengembangan keterampilan kepada karyawan yang memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP).

### Kesehatan

Selain pemberian asuransi kesehatan kepada karyawan, Perseroan juga melakukan kegiatan kesehatan antara lain kegiatan sosialisasi/ceramah kesehatan selama tiga bulan sekali. Selain itu, adanya pelaksanaan *medical check up* minimal satu tahun sekali dan konsultasi kesehatan dengan dokter Perseroan.

Untuk menjaga kesehatan tubuh, karyawan Perseroan melakukan berbagai aktivitas kesehatan antara lain: zumba, yoga, senam, tennis dan futsal serta senam yang dilakukan setiap satu minggu sekali.

### Survei Engagement

Perseroan secara rutin melakukan survei *engagement*, sehingga Perseroan dapat menerima *feedback* langsung dari pekerja. Melalui survei ini diharapkan setiap pekerja Jasa Marga dapat menyampaikan pandangan mengenai berbagai aspek yang menentukan level *engagement* serta dapat menyampaikan saran dan masukan kepada Manajemen Jasa Marga terkait hal yang dapat meningkatkan tingkat *engagement* dan produktivitas pekerja Jasa Marga.

Pada tahun 2018 hasil *Engagement Ratio Index* (ERI) adalah 2,69. Hal ini menunjukkan kenaikan bila dibandingkan dengan tahun 2017 dengan skor ERI sebesar 2,21.

### Implementation of the Principle of Equality

To control the rate of employee turnover, the Company provides equal opportunity to all employees in developing their careers as well as competitive remuneration package in the form of benefits and facilities received by the employees. The provision of service reward and the promotion of employee who are competent is regardless of gender or SARA.

The policies with regards to employment opportunities, both employee placement and employee career development are set forth in the Contractual Bargaining Agreement (PKB). Jasa Marga applies selective and open career formation and career development without discrimination (gender, race, ethnicity and religion), by prioritizing internal resources with respect to employee performance, competence, and capability.

### Training and Skill

The provision of trainings to meet the needs of employee competency of each work unit to support the direction of the Company's development. Further, the Company also provides skill development trainings to the employees who enter the Retirement Preparation Period (MPP).

### Health

Beside providing health insurance to the employees, the Company also conducts health activities including socialization/health lectures for three months. Additionally, medical check up is held minimum once a year and health consultation with doctor of the Company.

To maintain physical health, the employees of the Company join various health activities, including: zumba, yoga, gymnastics, tennis and futsal, as well as weekly gymnastics.

### Engagement Survey

The Company routinely conducts engagement survey, so that the Company shall receive direct feedback from the employees. With the use of the surveys, it is expected that every Jasa Marga employee can express his/her views on various aspects that set the level of engagement, as well as submitting suggestions and feedback to Jasa Marga Management on matters that can improve the level of engagement and productivity of Jasa Marga employees.

In 2018, the Engagement Ratio Index (ERI) is 2.69. This shows increase compared to that of 2017 with ERI score of 2.21.

**Tabel Skor Engagement Ratio Index (ERI) Perseroan**

Table of the Company's Score for Engagement Ratio Index (ERI)

Tahun Year	Skor Score
2018	2,69
2017	2,21
2016	2,36
2015	1,97

### Produktivitas Karyawan

Manajemen berkomitmen penuh untuk senantiasa menyediakan karyawan yang andal dan berkontribusi secara maksimal dalam mendukung pencapaian Visi dan Misi Perseroan. Perhitungan kebutuhan karyawan baik secara jumlah maupun kualitas dikaji secara komprehensif melalui perencanaan tenaga kerja dengan mempertimbangkan rencana kerja dan pengembangan bisnis Perseroan.

Perseroan melakukan berbagai penyempurnaan terhadap sistem-sistem pengelolaan *human capital* yang terangkum dalam Sembilan Proses Strategis Sistem *Human Capital* dilakukan agar terjadi akselerasi pengembangan kompetensi karyawan yang diharapkan berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan Perseroan. Perkembangan bisnis Perseroan yang menuntut peningkatan jumlah tenaga pendukung tetap dikendalikan melalui peningkatan kompetensi, prioritas rekrutmen karyawan baru untuk kaderisasi pemimpin serta peningkatan peran teknologi informasi, khususnya dalam otomatisasi transaksi tol. Berbagai upaya pengelolaan human capital ini telah menunjukkan perbaikan produktivitas karyawan yang terlihat dalam rasio jumlah karyawan per pendapatan dari sebesar 1:Rp3,86miliar pada tahun 2017 menjadi sebesar 1:Rp4,39miliar pada tahun 2018.

### Dukungan dalam Persiapan Pensiun

Perseroan juga menyelenggarakan pelatihan untuk persiapan pensiun, bahwa peserta diberikan materi-materi terkait keterampilan wirausaha dan pengelolaan keuangan purna bakti.

### Biaya yang Dikeluarkan

Perseroan secara berkesinambungan melakukan praktik ketenagakerjaan layak untuk terus menjaga karyawan sebagai aset utama. Dalam upaya untuk melaksanakan praktik ketenagakerjaan ini sepanjang tahun 2018, total biaya yang telah dikeluarkan Perseroan adalah Rp1,83 triliun, naik 1,80% dari tahun 2017 disebabkan kenaikan penghasilan karyawan dan biaya-biaya terkait *benefit* Sumber Daya Manusia (SDM).

### Employee Productivity

Management is fully committed to always providing reliable employees and maximally contributing in supporting the achievement of the company's Vision and mission. Calculation of employee needs, both in quantity and quality, is reviewed comprehensively through workforce planning by considering the Company's work plan and business development.

The company made various improvements to human resource management systems which are summarized in the Nine Strategic Processes The Human Capital System is carried out so that there is an acceleration in the development of employee competencies that are expected to have a significant impact on achieving goals Company. The Company's business development that demands an increase in the number of supporting personnel remains controlled through increased competency, the priority of recruiting new employees for regeneration leaders and enhance the role of technology information, especially in the automation of toll transactions. Various efforts have been made to manage human resources, for shows improvement in employee productivity seen in the ratio of the number of employees per income of 1 : IDR.3.86 billion in 2017 will be 1:IDR4,39 billion in 2018.

### Support in Preparation for Retirement.

The Company also undertakes training to prepare for retirement where the participants are given materials related to entrepreneurship skills and post-employment financial management.

### Expended Cost

The Company sustainably applies appropriate employment practices to continuously maintain its employees as the main asset. To carry out these employment practices throughout 2018, the total cost carried by the Company was IDR1.83 trillion, a 1.80% increase from 2017 due to increased employee income and costs related to Human Resources (SDM) benefits.



## Dampak

Sejauh ini tingkat *turnover* karyawan Jasa Marga, dapat dilihat dari jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari Perseroan. Pada tahun 2018, sebanyak 14 orang karyawan mengundurkan diri, angka ini meningkat dari tahun sebelumnya.

## Impact

So far, the employee turnover rate of Jasa Marga is evident in the number of employees who resign from the Company. In 2018, 14 employees resigned, at this number increases from the previous year.

**Tabel Turnover Karyawan Tahun 2014-2018**

Table of Employee Turnover in 2014-2018

Keterangan Description	2018	2017	2016	2015	2014
Jumlah Karyawan Total Employee	2.725	4.205	4.447	4.561	4.692
Jumlah Karyawan Mengundurkan Diri Total Resigned Employee	3	2	7	24	10
Jumlah karyawan Pensiun Dini Total Early Retired Employee	11	9	7	8	3
Persentase (%) Percentage (%)	0,00514	0,00262	0,00157	0,00526	0,00021