

SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor utama dan penting dalam suatu organisasi yang mengelola jasa keuangan & Perbankan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan pelayanan yang baik kepada pelanggan dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan ditangani oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM (Manajemen SDM) berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan yang menghasilkan insan berbudaya, berintegritas, berkompentensi serta memiliki *output* selaras dengan visi dan misi organisasi dalam memberikan pelayanan jasa perbankan.

Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah SDM strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. Kemampuan SDM ini merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah dengan mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*. Adanya SDM ekspertis: manajer strategis (*strategic managers*) dan SDM yang handal yang menyumbang dalam menghasilkan *added value* tersebut merupakan *value added* perusahaan. Menyadari hal tersebut, manajemen Bank Sinarmas berkomitmen secara berkesinambungan mengaplikasikan pengelolaan sumber daya manusia yang trampil, berbudaya jujur, senang melayani dan *prudent*, dengan berbasiskan pada pengelolaan talenta yang terintegrasi dengan sistem pengelolaan yang terstruktur.

HUMAN RESOURCES

Human Resources (HR) is the main and important factor in an organization that managing financial and banking service. Form or its purpose, organization was made based on many visions for the benefit of best services to the customers and in the implementation of its mission is managed and handled by human. So, human becomes strategic factors in all institution/organization activity. Subsequently, HRM (HR Management) consists of organizing, taking care HR based on company vision in order for organization purpose may be optimally achieved. Therefore, HRM may also become part of Management Science refer to management function in the implementation of planning, organizational, staffing, leadership and control process which resulting in cultured human, integrated, and competence as well as have in line output with organization vision and mission in providing banking services.

Strategic role of HR in business organization may be elaborate in theory of human resources, where company function is to mobilize all resources internal ability to address market interest as main external factor. Resources as mentioned above are strategic HR that provide *added value* as benchmark for the success of business. This HR ability constitutes *competitive advantage* of the company. Therefore, from resources point of view, business strategy is by getting maximum *added value* which may optimize the *competitive advantage*. The existence of HR expertise: strategic managers and reliable HR which contribute in said *added value* constitutes company's *added value*. Given this fact, the Bank's management are committed to continually employ skilled, culturally honest, service-orientated and prudent personnel based on talent management which is integrated into a structured management system.



MANAJEMEN SENIOR | *senior managements*

Anula Putra

Purwanto

Eric Tunaedi

Ardy Candra Sutandi

Trusto Jati Prakoso

Suhaimi Gohandy

Darwanti Juliastuti Haryo

Bahtiar

Ho Tjoeng Njian

1. Di dalam memenuhi kebutuhan Sumber Daya manusia seiring dengan ekspansi bisnis dan pembukaan cabang-cabang baru, maka Bank Sinarmas telah melakukan Sistem Rekrutment yang terkoordinasi, terintegrasi dan terstruktur, sehingga dapat menyerap talenta-talenta (*talent pooling*) baru untuk dipersiapkan menduduki posisi-posisi strategis.
2. Sumber Daya Manusia perlu terus tumbuh, untuk mengembangkan dan menambah nilai bagi organisasinya. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu untuk secara konstan meninjau ulang dan mengembangkan pengetahuan, keahlian dan sikap. Divisi Pendidikan dan Pelatihan Bank Sinarmas telah menyiapkan berbagai program *training* untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, baik bagi karyawan yang telah bergabung maupun *training* untuk pemenuhan kebutuhan dalam mengantisipasi perkembangan usaha.

Adapun pelatihan untuk staff operasional terdiri dari pelatihan untuk *Customer Service*, *Teller*, dan *Back Office* yang terampil dan siap pakai demi pemenuhan kebutuhan cabang-cabang baru. Sedangkan untuk memenuhi kebutuhan atas *supervisor* dan *officer* telah disiapkan jenjang pendidikan *Management Trainee* dengan durasi +/- 4 bulan, yang didalamnya mencakup *Basic Operational*, Peraturan dan Etika Perbankan, Akunting Perbankan Pengoperasian *System Temenos (Mini Banking)* dan *Product Banking Knowledge* serta dilanjutkan dengan program penjurusan atau spesialisasi dengan acuan sesuai *talent* dan minat yakni : *BMMP (Bank Marketing Management Program)* dengan kelulusan sebagai *Account Officer* khusus menangani Kredit & *Marketing*, *BAMP (Bank Audit Management Program)* dengan kelulusan sebagai *Audit Officer* serta *BOMP (Bank Operational Management Program)* dengan kelulusan sebagai *Supervisor Operasional*. Program penjurusan ini didominasi dengan program pelatihan praktek (*On the Job Training*) langsung sesuai bidangnya dengan durasi +/- 5 bulan.

1. In order to meet demand for human resources arising from business expansion and opening of new branch offices, the Bank conducts an integrated, coordinated and structured recruitment system so as to poll new talents who will be prepared to hold key positions.
2. Human resources need to keep on growing, develop and add value to the Bank. Hence, these resources need to review and develop their knowledge, specializations and attitudes. The Bank has prepared a variety of education and training programs to help improve the quality of its human resources, be they for new recruits or other personnel, to help fulfill the demand arising from business expansion.

Training for operational staff is offered to customer service officers, tellers and back office staff, so that they are skilled and ready for deployment following opening for new branch offices. As to fulfill needs for supervisor and officer, there is preparation for *Management Trainee* with period of +/- 4 months, consists of *Basic Operational*, *Regulation and Banking Ethic*, *System Operational Banking Accounting Temenos (Mini Banking)* and *Product Banking Knowledge* continued with concentration or specialization referring to talent and interest namely: *BMMP (Bank Marketing Management Program)* with graduation as *Account Officer* specialized in handling *Credit & Marketing*, *BAMP (Bank Audit Management Program)* with graduation as *Audit Officer* and *BOMP (Bank Operational Management Program)* with graduation as *Supervisor Operational*. This concentration program dominated with *On the Job Training* directly to its field of expertise with period of +/- 5 months.

3. Program Pengembangan Karir pada dasarnya ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Penetapan Sumber Daya Manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan. Salah satu cara yang dilakukan Bank Sinarmas adalah melalui promosi dan mutasi karyawan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan serta menerapkan Penilaian (*Assessment*) yang terfokus dan independent, sehingga pengembangan karir karyawan lebih berbasiskan pada kompetensi karyawan.



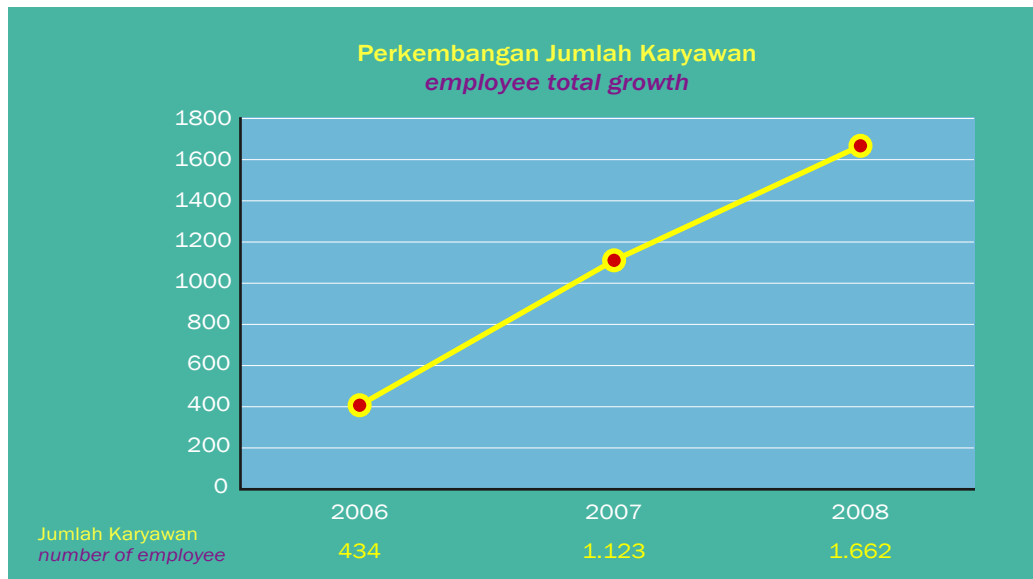
4. Penggajian atau Remunerasi yang telah melalui analisa sistem remunerasi yang berbasiskan pada filosofi pengupahan atas dasar 3P (*Pay for People, Pay for Position, and Pay for Performance*) dimana kebijakan perusahaan telah dilaksanakan sesuai norma yang diatur oleh Undang-Undang yang berlaku dan memperhatikan hal-hal yang terkait dengan kompetensi, posisi & hasil kerjanya. Khusus untuk posisi-posisi struktural dan posisi-posisi yang terkait dengan penjualan, perusahaan memberikan tunjangan serta insentif/*reward* yang menarik untuk memacu prestasi kerja baik individu maupun tim.



3. Career Development Programs are basically aimed at improving and increasing the effective implementation of work by employees so that they are more capable of making the best contributions to achieving the Bank's objects.

Determination of the right human resources is a key to success. One of the measures taken by the Bank is employee promotion and transfer consistent with capability and demand and the conduct of focused and independent assessment so that career development is based more on employee competence.

4. Personnel have been remunerated employing the Pay for People, Pay for Position and Pay for Performance (3-P) philosophy under the Bank's bylaws and the norms set out the applicable laws and regulations. Specifically for structural and sales-related positions, the Bank offers attractive allowances and incentives or rewards to encourage individual and team performance.



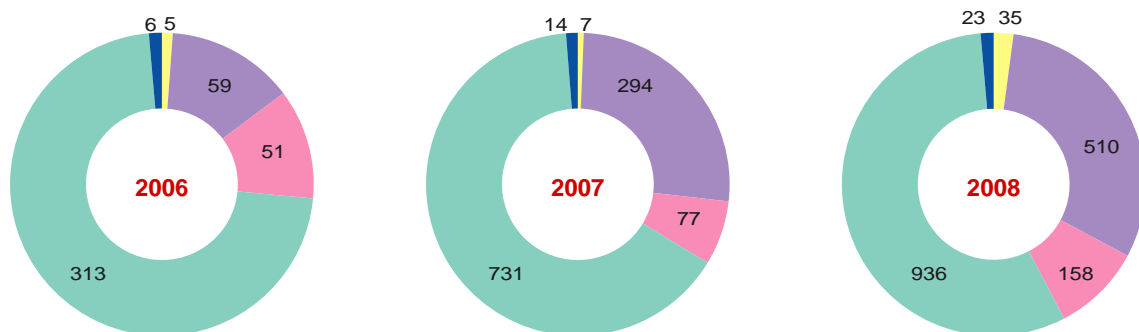
Catatan : Jumlah karyawan sudah termasuk karyawan outsourcing
notes : number of employees includes outsourcing employees

Sumber : Departemen Personalia & Payroll Bank Sinarmas
source : department of personnel & payroll Bank Sinarmas

Jenjang Pendidikan Karyawan employee education level

Jenjang Pendidikan / <i>education level</i>	2006	2007	2008
SD & SMP / <i>elementary & junior high school</i>	5	7	35
SMU / <i>senior high school</i>	59	294	510
Diploma / <i>diploma</i>	51	77	158
Sarjana / <i>graduates (bachelor degree or S-1)</i>	313	731	936
Pasca Sarjana / <i>post graduate (master degree or S-2)</i>	6	14	23
Jumlah / total	434	1.123	1.662

Jenjang Pendidikan Karyawan employee education level



Pasca Sarjana / *post graduate (master degree or S-2)*

Sarjana / *graduates (bachelor degree or S-1)*

Diploma / *diploma*

SMU / *senior high school*

SD & SMP / *elementary & junior high school*