



Dimensi *Stay* adalah sejauh mana pegawai ingin tetap tinggal atau bergabung dalam perusahaan. Sedangkan dimensi *Strive* adalah mengukur kerelaan pegawai untuk berjuang demi perusahaan atau memperjuangkan kepentingan perusahaan.

MANAJEMEN KARIR

Salah satu upaya yang dilakukan Perseroan untuk mempertahankan *talent-talent* terbaiknya adalah ketersediaan jenjang karir yang jelas. Karena itu, Perseroan memperhatikan kebutuhan pengembangan yang dirasakan karyawan melalui hasil *coaching* dalam rangka penilaian karya dan evaluasi kompetensi yang memunculkan kebutuhan pelatihan sesuai kondisi operasional di lapangan.

Perseroan juga menetapkan komposisi program pengembangan *hard competency* dan *soft competency* sesuai dengan tingkat jabatan yang diemban. Untuk tingkat staf, porsi *hard competency* lebih besar dibanding *soft competency* dan *hard competency*.

Semakin tinggi jabatan struktural maupun keahlian maka semakin kecil komposisi *hard competency* daripada *soft competency* dan *managerial competency*. Silabus pengembangan disesuaikan dengan Visi, Misi, Rencana Jangka Panjang, percepatan pengembangan *Human Capital* WIKA, dinamika dunia usaha dan tuntutan kompetensi dari tingkat jabatan dan keahlian yang bersangkutan, baik dari sisi *soft competency* dan *hard competency*.

want to stay or join the Company. While *Strive* is to measure the employees' willingness to fight for the Company or fight for the Company's interests.

CAREER MANAGEMENT

One of the efforts made by the Company to retain its best talent is through clear career path planning. Therefore, the Company examines the employees career development in the coaching results from the work assessments and competency evaluations to ascertain the training needs based on the operational conditions in the field.

The Company also determines the composition of hard and soft competency development programs according to the position held. For staff levels, the portion of hard competency is greater than the soft competency.

The higher the structural position and expertise, the lower the hard competency composition compared to soft competency and managerial competency. The development syllabus is adjusted to the Vision, Mission, Long-Term Plan, WIKA's Human Capital fast track development, business dynamics and competency requirements for the job position and expertise, both in terms of soft competency and hard competency.

| Jenjang Level | Sasaran Pengembangan Development Goals | Peserta Participants |
|--|---|--|
| WIKA Senior Management Development Program | <p>Fostering Transformation Melakukan adaptasi terhadap perubahan eksternal dengan pendekatan yang terintegrasi</p> <p>Fostering Transformation Adapting external changes with an integrated approach</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Direktur Anak Perusahaan • Kepala Divisi • Ahli Utama • Subsidiary Director • General Manager • Key Expert 1 |
| WIKA Middle Management Development Program | <p>Integrating Value Chain Memiliki ketrampilan untuk mengembangkan kemanfaatan lebih satu proses maupun output</p> <p>Integrating Value Chain Having the skills to develop the benefits of more than one process or output</p> | <ul style="list-style-type: none"> • General Manager • Manajer Proyek Mega • Manajer Proyek Besar • Deputy Manajer Proyek Mega • Ahli Utama • General Manager • Mega Project Manager • Large Project Manager • Deputy Mega Project Manager • Main Expert 2 |

| Jenjang Level | Sasaran Pengembangan Development Goals | Peserta Participants |
|--|---|---|
| WIKA Junior Management Development Program | <p>Aligning Execution Memahami sasaran & rencana strategi, serta menjabarkannya ke dalam sasaran & rencana operasional</p> <p>Aligning Execution Understanding the goals & strategic plans, and translating them into operational goals & plans</p> | <ul style="list-style-type: none"> Manajer Sub-Divisi Manajer Sub-Departemen Manajer Proyek Menengah Manajer Proyek Kecil Manajer Bidang Proyek Mega Ahli Madya Sub-Division Manager Sub-Department Manager Intermediate Project Manager Small Project Manager Mega Project Manager Intermediate Expert 1 |
| WIKA Emerging Leadership Development Program | <p>Optimizing Business Resources Mengenali sumber-sumber daya yang terkait dengan proses maupun kelompok</p> <p>Optimizing Business Resources Identifying resources related to the process or group</p> | <ul style="list-style-type: none"> Koordinator Kepala Seksi/Pelaksana Utama Ahli Madya Ahli Muda Coordinator Head of Section/Lead Implementer Intermediate Expert 2 Junior Expert |
| WIKA Officer Development Program | <p>Excellence Performance Memiliki pengetahuan umum serta pemahaman terhadap teknik & konsep dasar</p> <p>Performance Excellence Having general knowledge and understanding of basic techniques & concepts</p> | <ul style="list-style-type: none"> Staf Divisi Korporasi Staf Divisi Operasi Staf Proyek Corporate Division Staff Operations Division Staff Project Staff |



WIKA TALENT DEVELOPMENT PROCESS

Perseroan membentuk Departemen Manajemen Talenta yang secara khusus untuk mengelola karyawan yang memiliki *Performance* dan Kompetensi yang unggul. Departemen Manajemen Talenta yang telah dibentuk sejak tahun 2015 ini memiliki tujuan untuk menunjang terlaksananya manajemen karir yang baik. Dalam Pengelolaan Talenta karyawan, WIKA memiliki alur pengembangan talenta yaitu:

1. *Talent Identification & Selection*: WIKA memiliki proses identifikasi terhadap seluruh *performance* dan kompetensi pegawai WIKA. (Hal ini dapat terlihat di *Talent Box* WIKA);

WIKA TALENT DEVELOPMENT PROCESS

The Company established a Talent Management Department that specifically manages employees with superior performance and competencies. The Talent Management Department, which was formed in 2015, aims to support the implementation of good career management. For employee talent management, WIKA has a talent development path, as follows:

1. *Talent Identification & Selection*: WIKA's Identification process for all WIKA employees' performance and competencies. (This can be seen in the WIKA Talent Box);

2. *Talent Development*: WIKA memiliki proses pengembangan yang sistematis dan kontinyu terhadap pegawai yang diikutsertakan dalam suatu program Talenta.

2. *Talent Development*: WIKA's systematic and continuous development process for employees who are included in a Talenta program.

WIKA memiliki 5 kategorisasi/*cluster* jabatan yaitu *Senior Manager, Middle Manager, Junior Manager, Supervisor, dan Staff*. WIKA mempersiapkan metode "dik-duk" dengan arti pegawai dididik terlebih dahulu sebelum menduduki jabatan tersebut. Metode ini diharapkan pegawai lebih siap dalam menjalani tugas dalam menduduki suatu pergerakan rotasi dan promosi. Pada tingkat *Middle* dan *Senior Manager*, WIKA tidak hanya mempersiapkan program Dalam Negeri, namun juga Program Luar Negeri sebagai *benchmark* pengetahuan dan wawasan global.

WIKA has 5 categorized/*cluster* positions namely *Senior Manager, Middle Manager, Junior Manager, Supervisor, and Staff*. WIKA prepares a "dik-duk" method, meaning that employees are educated first before taking up the positions. This method is expected to more prepare employees for the task before rotation and promotion. At the *Middle* and *Senior Manager* level, WIKA not only prepares domestic programs, but also overseas programs as a *benchmark* for global knowledge and insight.

