

Sumber Daya Manusia

Guna mendukung perkembangan usaha serta mencapai visi dan misi Bank, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja serta budaya kerja yang mencerminkan profesionalisme dan akuntabilitas. Dalam mencapai tujuan tersebut, pada tahun 2009 Bank Maspion meluncurkan “*Working Excellence dan Service Excellence Series*” yang bertujuan agar nilai-nilai perusahaan yaitu profesionalisme, kebersamaan, integritas dan layanan prima tercermin dalam perilaku setiap karyawan pada seluruh jenjang organisasi.

Berdasarkan model manajemen berbasis kompetensi yang telah ditetapkan sebagai cetak biru di bidang pengembangan sumber daya manusia, sepanjang tahun 2009 Bank melaksanakan berbagai program sebagai berikut:

Rekrutmen

Proses rekrutmen merupakan langkah awal yang penting dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Bank menggunakan standar rekrutmen dan seleksi yang selektif untuk memastikan bahwa hanya kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang memenuhi persyaratan yang akan dipekerjakan.

Rekrutmen dapat dilakukan secara internal dengan mempromosikan karyawan intern untuk memenuhi posisi yang dibutuhkan, atau melakukan rekrutmen dari eksternal apabila talenta yang dibutuhkan tidak tersedia.

Rekrutmen eksternal dilakukan melalui kerjasama dengan beberapa perguruan tinggi terkemuka melalui program *career day* maupun merekrut tenaga profesional.

Penilaian Kinerja

Dalam upaya membangun budaya berbasis kinerja, pada tahun 2009 Bank melakukan penyempurnaan penilaian kinerja karyawan melalui implementasi *Key Performance Indicator (KPI)* yang dapat diukur untuk setiap unit kerja maupun setiap individu. Kinerja setiap unit maupun individu diukur terhadap kompetensi maupun target KPI. Parameter KPI senantiasa dikaji ulang dan dipantau sesuai dengan kebutuhan Bank.

Remunerasi

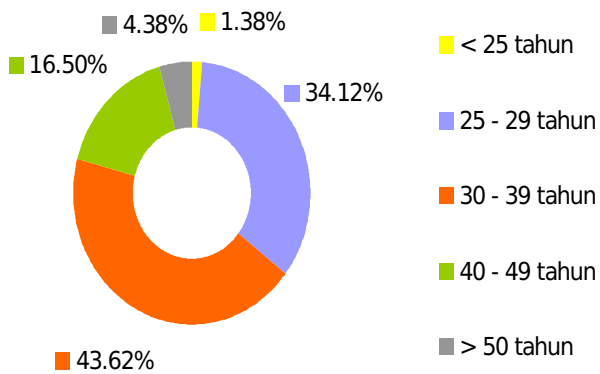
Bank secara berkala melakukan kaji ulang atas standar remunerasi agar tetap kompetitif terhadap kondisi pasar. Kaji ulang terhadap standar remunerasi tersebut diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Demikian pula dengan penyesuaian remunerasi kepada setiap individu dilakukan dengan berorientasi pada kinerja masing-masing sehingga dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Pengembangan Kompetensi

Sejalan dengan framework Manajemen Berbasis Kompetensi, peningkatan kompetensi karyawan menjadi salah satu program utama di bidang sumber daya manusia. Pengembangan kompetensi karyawan dilakukan berdasarkan hasil *gap analysis* yang didapatkan dari hasil penilaian kinerja maupun hasil *assessment* karyawan baru. Dari hasil *gap analysis* tersebut karyawan akan mendapatkan pelatihan sesuai kebutuhan masing-masing sehingga kompetensi karyawan dapat meningkat.

Sampai dengan akhir tahun 2009, jumlah karyawan Bank sebanyak 800 karyawan. Grafik berikut ini menggambarkan struktur karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dan usia.

Komposisi Karyawan Berdasarkan Usia



Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenjang Pendidikan

