

DEMOGRAFI DAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN

EMPLOYEE DEMOGRAPHICS AND COMPETENCY DEVELOPMENT

DEMOGRAFI KARYAWAN

Sampai dengan 31 Desember 2024, jumlah karyawan Perusahaan tercatat sebanyak 308 orang, mengalami peningkatan sebesar 2,67% dibandingkan jumlah karyawan pada tahun 2023 yang sebanyak 300 orang.

Sebagai bagian dari upaya perusahaan dalam membangun kualitas sumber daya manusia yang unggul, pemetaan tingkat pendidikan karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam mendukung perencanaan pengembangan kompetensi dan pengelolaan karier. Komposisi jenjang pendidikan karyawan juga mencerminkan arah kebijakan rekrutmen serta kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis ke depan. Adapun rincian demografi karyawan berdasarkan jenjang pendidikan dalam dua tahun terakhir adalah sebagai berikut:

EMPLOYEE DEMOGRAPHICS

As of December 31, 2024, the Company had 308 employees, an increase of 2.67% compared to 300 employees in 2023.

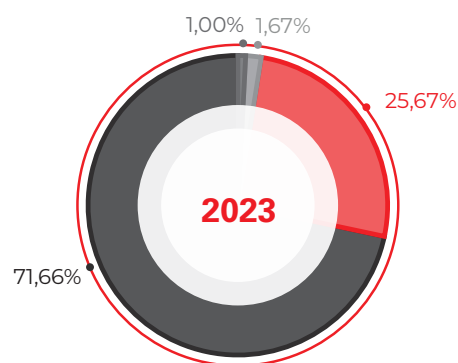
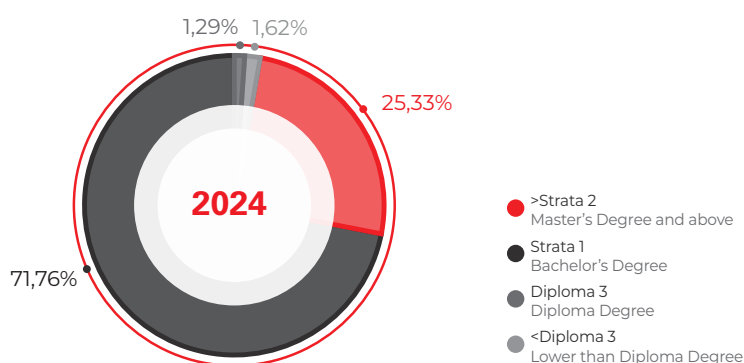
As part of the company's efforts to build high-quality human capital, mapping the educational level of employees is an important indicator in supporting competency development planning and career management. The composition of employees' educational levels also reflects the direction of recruitment policies and the organization's readiness to face future business challenges. The details of employee demographics based on educational levels in the last two years are as follows:

Demografi Karyawan Berdasarkan Jenjang Pendidikan (Orang)

Demographics of Employees Based on Education Level (Person)

Jenjang Pendidikan Education Level	2024				2023			
	L M	P F	Jumlah Total	Persentase Percentage (%)	L M	P F	Jumlah Total	Persentase Percentage (%)
>Strata 2 Master's Degree and above	52	27	79	25,32	49	28	77	25,67
Strata 1 Bachelor's Degree	116	105	221	71,75	111	103	214	71,67
Diploma 3 Diploma Degree	0	3	3	1,29	0	3	3	1,00
<Diploma 3 Lower than Diploma Degree	4	1	5	1,62	4	1	5	1,67
Jumlah Total	172	136	308	100,00	164	136	300	100,00

L = Laki-laki / P = Perempuan
M = Male / F = Female



Berdasarkan data demografi karyawan berdasarkan jenjang pendidikan hingga akhir tahun 2024, mayoritas karyawan perusahaan memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1), yakni sebanyak 221 orang atau 71,75% dari total 308 karyawan. Proporsi ini relatif stabil dibandingkan tahun 2023 yang sebesar 71,67%. Karyawan dengan pendidikan $\geq$ Strata 2 (S2 ke atas) tercatat sebanyak 79 orang atau 25,32%, menunjukkan peningkatan jumlah dibandingkan tahun sebelumnya yang sebanyak 77 orang (25,67%). Sementara itu, karyawan dengan jenjang pendidikan Diploma 3 dan di bawahnya masih tergolong sangat sedikit, masing-masing hanya 3 orang (1,29%) dan 5 orang (1,62%) di tahun 2024, serta tidak mengalami perubahan signifikan dari tahun 2023.

Data ini menunjukkan bahwa perusahaan mempertahankan kebijakan rekrutmen yang memprioritaskan kandidat dengan latar belakang pendidikan minimal Strata 1. Peningkatan proporsi karyawan dengan pendidikan tinggi ($\geq$ Strata 2) juga mengindikasikan upaya penguatan kapasitas SDM, terutama untuk posisi yang memerlukan kompetensi lanjutan dan spesialisasi. Stabilitasnya jumlah karyawan dengan latar belakang pendidikan di bawah Diploma 3 mencerminkan bahwa kebutuhan terhadap peran teknis atau operasional dasar tidak menjadi fokus utama dalam struktur SDM perusahaan saat ini. Hal ini juga selaras dengan orientasi perusahaan yang kemungkinan semakin mengarah pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme dalam mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Komposisi usia karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena mencerminkan keseimbangan antara potensi, pengalaman, serta kebutuhan pengembangan organisasi ke depan. Distribusi usia yang sehat mendukung kesinambungan organisasi, baik dalam konteks regenerasi maupun perencanaan suksesi. Berikut ini disajikan data demografi karyawan perusahaan berdasarkan rentang usia selama dua tahun terakhir:

Based on employee demographic data by education level as of the end of 2024, the majority of company employees have a bachelor's degree (S1), totalling 221 people or 71.75% of the total 308 employees. This proportion is relatively stable compared to 2023, which was 71.67%. Employees with an educational background of Master's degree (S2) or higher are recorded at 79 people, or 25.32%, showing an increase in numbers compared to the previous year, which was 77 people (25.67%). Meanwhile, employees with Diploma 3 education level and below are still very few, only 3 people (1.29%) and 5 people (1.62%) in 2024, and did not experience significant changes from 2023.

This data indicates that the Company maintains a recruitment policy prioritizing candidates with a minimum educational background of a Bachelor's degree. The increase in the proportion of employees with higher education ($\geq$ Master's degree) also suggests efforts to strengthen human capital capacity, particularly for positions requiring advanced competencies and specialization. The stable number of employees with educational backgrounds below Diploma 3 reflects that the need for technical or basic operational roles is not a primary focus in the company's current human capital structure. This is also aligned with the company's orientation, which is likely increasingly focused on improving the quality of human capital and professionalism to support the achievement of strategic objectives.

The composition of employee's age is an important indicator in human capital management, as it reflects the balance between potential, experience, and future organizational development needs. A healthy age distribution supports organizational continuity, both in terms of regeneration and succession planning. The following presents employee demographic data based on age ranges over the past two years:

Demografi Karyawan Berdasarkan Rentang Usia (Orang)
Demographics of Employee Based on Age Group (Person)

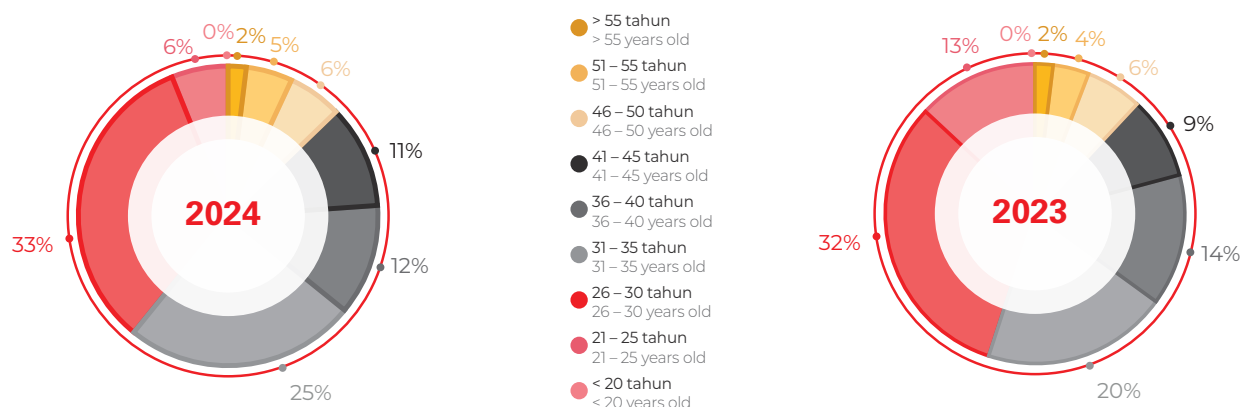
Rentang Usia Age Group	2024				2023			
	L M	P F	Jumlah Total	Persentase Percentage (%)	L M	P F	Jumlah Total	Persentase Percentage (%)
> 55 tahun > 55 years old	3	2	5	1,62	5	1	6	2
51 – 55 tahun 51 – 55 years old	12	3	14	4,55	8	4	12	4
46 – 50 tahun 46 – 50 years old	13	4	18	5,84	13	5	18	6
41 – 45 tahun 41 – 45 years old	20	15	34	11,04	15	11	26	9
36 – 40 tahun 36 – 40 years old	23	15	38	12,34	21	20	41	14
31 – 35 tahun 31 – 35 years old	50	27	77	25,00	37	24	61	20
26 – 30 tahun 26 – 30 years old	42	60	103	33,44	50	46	96	32

Demografi Karyawan Berdasarkan Rentang Usia (Orang)

Demographics of Employee Based on Age Group (Person)

Rentang Usia Age Group	2024				2023			
	L M	P F	Jumlah Total	Persentase Percentage (%)	L M	P F	Jumlah Total	Persentase Percentage (%)
21 – 25 tahun 21 – 25 years old	9	10	19	6,17	15	24	39	13
< 20 tahun < 20 years old	0	0	0	0,00	0	0	0	0
Jumlah Total	172	136	308	100,00	164	136	300	100,00

L = Laki-laki / P = Perempuan
M = Male / F = Female



Berdasarkan data demografi karyawan berdasarkan rentang usia per 31 Desember 2024, komposisi terbesar berada pada kelompok usia 26–30 tahun dengan total 103 orang atau 33,44% dari seluruh karyawan. Jumlah ini mengalami peningkatan dari tahun 2023 yang sebanyak 96 orang (32%), menandakan bahwa perusahaan masih konsisten merekrut karyawan di usia produktif awal yang umumnya memiliki fleksibilitas dan potensi pengembangan karier jangka panjang. Kelompok usia 31–35 tahun juga mengalami kenaikan dari 61 orang (20,33%) menjadi 77 orang (25%), menunjukkan akumulasi pengalaman kerja dari kelompok usia yang sebelumnya lebih muda. Di sisi lain, jumlah karyawan berusia di atas 55 tahun tercatat hanya 5 orang (1,62%), menunjukkan porsi karyawan senior yang relatif kecil.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa struktur usia karyawan perusahaan saat ini didominasi oleh generasi muda, dengan sekitar 65% karyawan berada pada rentang usia 26–35 tahun. Hal ini mencerminkan strategi perusahaan dalam membangun *workforce* yang energik dan adaptif terhadap perubahan. Penurunan jumlah karyawan pada kelompok usia 36–40 tahun dan 41–45 tahun kemungkinan disebabkan oleh rotasi alami, pengunduran diri, atau pensiun dini, serta belum adanya penguatan signifikan dari kelompok usia di bawahnya yang masuk ke tahap menengah. Komposisi ini penting untuk diperhatikan dalam perencanaan suksesi dan pengembangan kompetensi, agar keseimbangan antara pengalaman dan inovasi dapat terjaga secara berkelanjutan.

Based on employee demographic data by age range as of December 31, 2024, the largest composition is in the 26–30 years old age group with a total of 103 people or 33.44% of all employees. This number has increased from 2023 which was 96 people (32%), indicating that the Company is still consistently recruiting employees at an early productive age who generally have flexibility and long-term career development potential. The 31–35 years old age group also increased from 61 people (20.33%) to 77 people (25%), indicating the accumulation of work experience from previously younger age groups. On the other hand, the number of employees over 55 years old was recorded at only 5 people (1.62%), indicating a relatively small portion of senior employees.

Further analysis shows that the company's current employee age structure is dominated by the younger generation, with around 65% of employees in the 26–35 years old age group. This reflects the company's strategy of building an energetic and change-adaptive workforce. The decline in the number of employees in the 36–40 years and 41–45 years old age groups is likely due to natural rotation, resignation, or early retirement, as well as the absence of significant reinforcement from the lower age groups entering the middle stage. This composition is important to consider in succession planning and competency development, so that the balance between experience and innovation can be maintained in a sustainable manner.

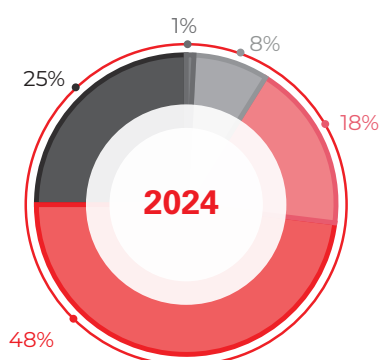
Struktur jenjang jabatan mencerminkan distribusi peran dan tanggung jawab karyawan di dalam organisasi, serta menjadi acuan dalam pengelolaan karier dan pengembangan kompetensi. Pemantauan komposisi ini penting untuk memastikan keselarasan antara struktur organisasi dan kebutuhan strategis perusahaan. Berikut ini disajikan data demografi karyawan berdasarkan jenjang jabatan dalam dua tahun terakhir:

The position structure reflects the distribution of employee roles and responsibilities within the organization, and serves as a reference for career management and competency development. Monitoring this composition is important to ensure alignment between the organizational structure and the company's strategic needs. The following presents employee demographic data by position level in the last two years:

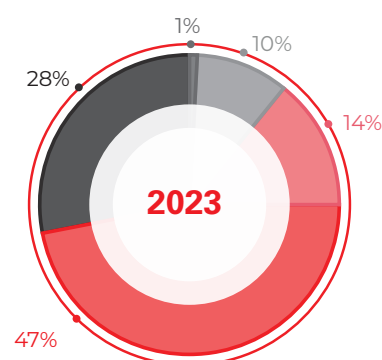
Demografi Karyawan Berdasarkan Jenjang Jabatan (Orang)
Demographic of Employee Based on Job Level (Person)

Jenjang Jabatan	2024				2023			
	L M	P F	Jumlah Total	Persentase Percentage (%)	L M	P F	Jumlah Total	Persentase Percentage (%)
Senior Management	17	8	25	8,12	19	11	30	10,00
Middle Management	39	20	59	19,16	28	15	43	14,33
Officer	82	63	145	47,08	80	60	140	46,67
Staff	30	45	75	24,35	33	50	83	27,67
Non-Staff	4	0	4	1,30	4	0	4	1,30
Jumlah Total	172	136	308	100,00	164	136	300	100,00

L = Laki-laki / P = Perempuan
M = Male / F = Female



● Senior Management
● Middle Management
● Officer
● Staff
● Non-Staff



Berdasarkan data demografi karyawan berdasarkan jenjang jabatan tahun 2024, distribusi karyawan terbesar masih berada pada level *Officer* dengan jumlah 145 orang atau 47,08% dari total karyawan. Jumlah ini relatif stabil dibandingkan tahun 2023 yang sebesar 46,67%. Peningkatan signifikan terjadi pada jenjang *Middle Management*, dari 43 orang (14,33%) di tahun 2023 menjadi 59 orang (19,16%) di tahun 2024. Sementara itu, jumlah karyawan di jenjang *Senior Management* justru mengalami penurunan dari 30 orang (10,00%) menjadi 25 orang (8,12%), yang dapat disebabkan oleh restrukturisasi atau pengalihan kewenangan tertentu ke level manajerial menengah.

Based on employee demographic data by position level in 2024, the largest distribution of employees is still at the *Officer* level with 145 people or 47.08% of total employees. This number is relatively steady compared to 2023 which amounted to 46.67%. A significant increase occurred at the *Middle Management* level, from 43 people (14.33%) in 2023 to 59 people (19.16%) in 2024. Meanwhile, the number of employees at the *Senior Management* level decreased from 30 people (10.00%) to 25 people (8.12%), which may be caused by restructuring or transferring certain authorities to the middle managerial level.

Di sisi lain, proporsi *Staff* mengalami penurunan dari 27,67% menjadi 24,35%, mencerminkan kemungkinan adanya penguatan peran *Officer* atau pergeseran fungsi operasional ke arah yang lebih strategis. Jumlah *Non-Staff* tetap stabil di angka 4 orang (1,30%). Perubahan komposisi ini mencerminkan upaya perusahaan dalam mendorong

On the other hand, the proportion of *Staff* decreased from 27.67% to 24.35%, reflecting the possibility of strengthening the role of *Officers* or shifting operational functions to a more strategic direction. The number of *Non-Staff* remained constant at 4 people (1.30%). This change in composition indicates the company's efforts to encourage the

penguatan kapasitas manajerial dan peran profesional, dengan meningkatkan proporsi karyawan di level *Officer* dan *Middle Management*. Hal ini selaras dengan kebutuhan organisasi yang semakin kompleks, di mana pengambilan keputusan, inovasi, dan koordinasi lintas fungsi menjadi semakin penting dalam mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

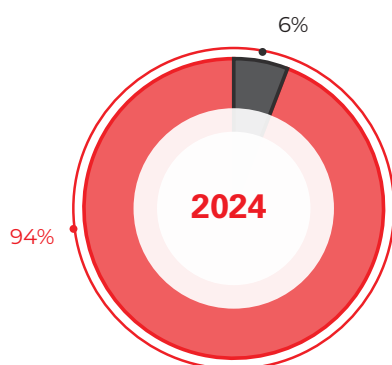
strengthening of managerial capacity and professional roles, by increasing the proportion of employees at the Officer and Middle Management levels. This is in line with the needs of an increasingly complex organization, where decision-making, innovation, and cross-functional coordination have become increasingly important in supporting the achievement of the company's strategic goals.

Demografi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian (Orang)

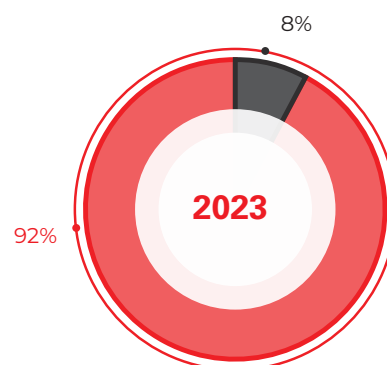
Demographics of Employees Based on Employment Status (Person)

Status Kepegawaian Employment Status	2024				2023			
	L M	P F	Jumlah Total	Persentase Percentage (%)	L M	P F	Jumlah Total	Persentase Percentage (%)
Karyawan Tetap Permanent Employees	163	128	291	94%	151	126	277	92,33
Karyawan Kontrak Contract Employees	10	7	17	6%	13	10	23	7,67
Jumlah Total	173	135	308	100%	164	136	300	100,00

L = Laki-laki / P = Perempuan
M = Male / F = Female



● Karyawan Tetap
Permanent Employees
● Karyawan Kontrak
Contract Employees



BIAYA PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN

Perusahaan secara berkala mendukung program pengembangan karyawannya, salah satu upayanya adalah dengan mengalokasikan biaya untuk program pengembangan kompetensi. Perusahaan telah mengalokasikan biaya pelatihan karyawan sebesar Rp13,590,490,000,-, dengan realisasi di tahun 2024 sebesar Rp13,062,493,386,-, jumlah tersebut meningkat 32,05% jika dibandingkan dengan tahun 2023 sebesar Rp9.886.344.782.

EMPLOYEE COMPETENCY DEVELOPMENT COSTS

The Company regularly supports employee development programs, one of which is by allocating funds for competency development programs. The Company has budgeted employee training costs of IDR13,590,490,000, with realization in 2024 amounting to IDR13,062,493,386, an increase of 32.05% when compared to 2023 amounting to IDR9,886,344,782.

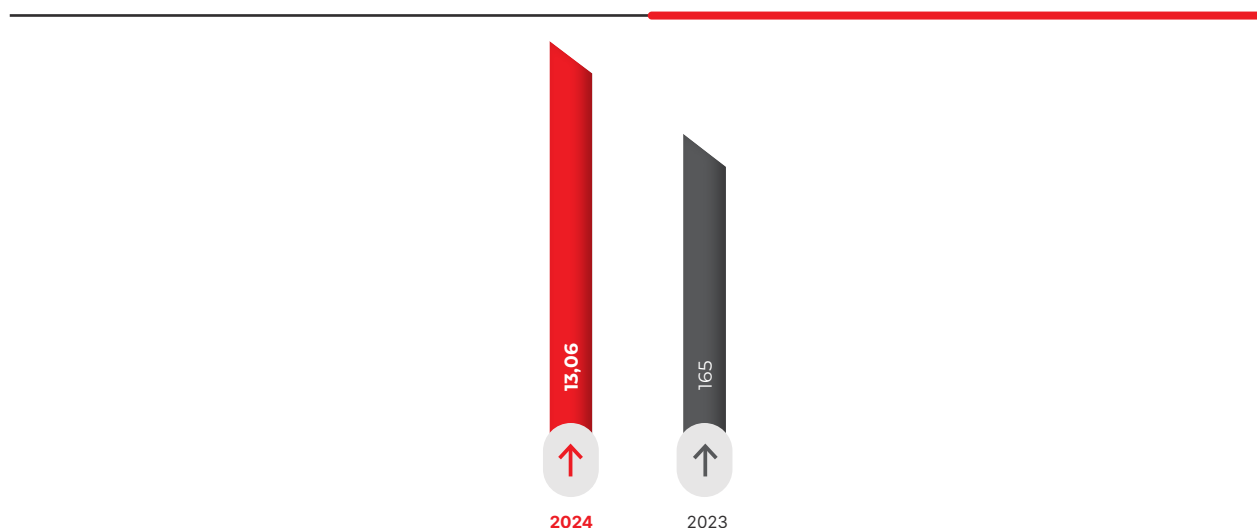
Biaya Pengembangan Kompetensi (Rp-miliar)

Competency Development Costs (IDR-Billion)

	2024	2023	Peningkatan (Penurunan) Increase (Decrease)		
			Selisih Difference	Persentase Percentage (%)	
Pendidikan dan Pelatihan Education and Training	13,06	9,89	3,17	32,05%	↑

Perbandingan Biaya Pengembangan Kompetensi (Rp-miliar)

Comparison of Competency Development Costs (IDR-Billion)



Uraian lengkap terkait kebijakan pengelolaan dan pengembangan kompetensi bagi karyawan yang dilakukan oleh IFG dapat dilihat pada pembahasan Sumber Daya Manusia di bab Fungsi Penunjang Bisnis dalam Laporan Tahunan ini.

A complete description of the competency management and development policies for Employees carried out by IFG can be seen in the discussion of Human Capital in the Business Support Functions chapter in this Annual Report.