



# Pegadaian

## **KEBIJAKAN BERPERILAKU SALING MENGHARGAI DI TEMPAT KERJA**

### **Pernyataan**

Dokumen ini merupakan rangkuman “Pedoman Talent Management dan Human Capital PT Pegadaian” sebagaimana diatur dalam Peraturan Direksi No. 110 Tahun 2021 dan Peraturan Direksi No. 117 Tahun 2021. Kebijakan ini disusun untuk mendukung strategi pengelolaan SDM perusahaan melalui sistem yang terukur, transparan, dan berkelanjutan, dengan tujuan mencetak insan Pegadaian yang unggul, berdaya saing, dan sesuai kebutuhan transformasi bisnis perusahaan.

### **Latar Belakang & Komitmen**

Pegadaian menyadari bahwa keberhasilan bisnis tidak hanya ditentukan oleh inovasi dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia. Karena itu, perusahaan berkomitmen mengembangkan manajemen talenta yang terintegrasi sebagai bagian dari strategi jangka panjang. Komitmen ini diwujudkan melalui pembentukan sistem pengelolaan SDM berbasis kompetensi, meritokrasi, serta program pengembangan berjenjang yang mendukung percepatan transformasi perusahaan.

### **Referensi**

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (dan perubahannya melalui UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja).
- Anggaran Dasar PT Pegadaian beserta seluruh perubahannya.
- Peraturan Direksi No. 110 Tahun 2021 tentang Talent Management.
- Peraturan Direksi No. 117 Tahun 2021 tentang Human Capital Development.

### **Lingkup Penerapan**

Kebijakan ini berlaku untuk seluruh insan Pegadaian, mulai dari karyawan level staf hingga jajaran pimpinan. Ruang lingkup implementasi mencakup rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, program suksesi, hingga retensi talenta strategis.

### **Komitmen & Prinsip Utama**

Pengelolaan talenta di Pegadaian didasarkan pada prinsip keterbukaan, keadilan, dan objektivitas. Seleksi dan pengembangan karyawan dilakukan dengan sistem berbasis kompetensi serta standar evaluasi yang terukur. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh insan Pegadaian untuk mengembangkan karier melalui jalur



# Pegadaian

yang jelas, termasuk akses pada program pelatihan, coaching, mentoring, serta program akselerasi kepemimpinan.

## **Mekanisme Implementasi & Pengawasan**

Implementasi kebijakan talent management dilakukan melalui siklus yang terintegrasi, mulai dari identifikasi talenta potensial, asesmen kompetensi, penyusunan rencana pengembangan individu, hingga monitoring hasil pengembangan. Pengawasan dilakukan secara berlapis oleh Direktorat Human Capital, dengan dukungan teknologi informasi untuk memastikan keterlacakan proses. Evaluasi dan penyempurnaan kebijakan dilakukan secara berkala agar selaras dengan strategi bisnis perusahaan.

## **Penutup**

Dengan diberlakukannya kebijakan ini, Pegadaian menegaskan komitmennya untuk mencetak talenta unggul yang mampu mendukung transformasi digital, meningkatkan daya saing, dan memperkuat keberlanjutan bisnis perusahaan di masa depan.