

Komitmen dan Kebijakan Pengelolaan SDM

Human Capital Management Commitment and Policy

Sarinah terus memperkuat kualitas Sumber Daya Manusia ("SDM") sebagai bagian dari strategi Perusahaan dalam meningkatkan daya saing dan mendukung pengembangan usaha Perusahaan. Komitmen tersebut diwujudkan melalui upaya berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi, baik dari aspek keterampilan maupun pengetahuan, sehingga setiap individu mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap kinerja Perusahaan. Perusahaan juga secara konsisten mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang dirancang secara terarah dan sistematis. Melalui inisiatif tersebut, Sarinah berupaya membekali SDM dengan kapabilitas yang selaras dengan kebutuhan bisnis, sehingga mampu beradaptasi secara efektif terhadap perubahan dan dinamika industri yang terus berkembang.

Selaras dengan upaya peningkatan kualitas SDM, Sarinah menanamkan nilai-nilai Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif sebagai fondasi utama dalam membangun budaya kerja yang kuat dan berkelanjutan. Dalam lingkungan kerja yang inklusif, setiap individu didorong untuk berkontribusi melalui gagasan kreatif dan solusi inovatif, sehingga menciptakan tim yang solid, adaptif dan mampu mendukung penguatan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang kompetitif. Integrasi antara pengembangan kompetensi individu dan budaya kerja yang kuat, menjadi kunci utama Sarinah dalam mencapai tujuan perusahaan dan memperkuat posisinya di pasar.

Sarinah continues to strengthen the quality of its Human Capital ("HC") as part of the Company's strategy to enhance competitiveness and support the development of the Company's business. This commitment is realized through continuous efforts in competency development, covering both skills and knowledge aspects, to ensure that each individual is able to make an optimal contribution to the Company's performance. The Company also consistently implements structured and systematic training and development programs. Through these initiatives, Sarinah seeks to equip its human capital with capabilities aligned with business needs, enabling them to effectively adapt to the evolving dynamics of the industry.

In line with efforts to improve HR quality, Sarinah embeds the values of Trustworthiness, Competence, Harmony, Loyalty, Adaptability, and Collaboration as the core foundation in building a strong and sustainable work culture. Within an inclusive working environment, each individual is encouraged to contribute through creative ideas and innovative solutions, thereby fostering a solid, adaptive, and resilient team capable of strengthening the organization in navigating the dynamics of an increasingly competitive business environment. The integration of individual competency development and a strong work culture serves as a key driver for Sarinah in achieving its corporate objectives and strengthening its market position.

Komposisi Karyawan

Employee Composition

Pada tahun 2025, Perusahaan mengalami peningkatan dalam jumlah karyawan dibandingkan tahun sebelumnya. Hingga akhir tahun 2025, jumlah karyawan Perusahaan tercatat sebanyak 216 (dua ratus enam belas) orang, meningkat dibandingkan dengan tahun 2024 yang tercatat sebesar 196 (seratus sembilan puluh enam) orang karyawan. Peningkatan tersebut mencerminkan penguatan kapasitas organisasi dalam mendukung pengembangan usaha serta peningkatan kinerja Perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan upaya Perusahaan dalam memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai guna mendukung pencapaian target dan strategi bisnis secara berkelanjutan.

In 2025, the Company experienced an increase in the number of employees compared to the previous year. As of the end of 2025, the Company recorded a total workforce of 216 (two hundred and sixteen) employees, an increase compared to 196 (one hundred and ninety-six) employees in 2024. This increase reflects the strengthening of the organization's capacity in supporting business development and improving the Company's performance. It is also aligned with the Company's efforts to ensure the availability of adequate human capital to support the achievement of targets and the implementation of its business strategy in a sustainable manner.

Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin (orang)

Employee Composition Based on Gender (personnel)

Jenis Kelamin / Gender	2025	2024
Laki-laki / Male	106	95
Perempuan / Female	110	101
Jumlah / Total	216	196


Komposisi Karyawan Berdasarkan Usia (orang)
Employee Composition Based on Age (personnel)

Usia / Age	2025	2024
<21 tahun / years old	0	0
21-30 tahun / years old	62	47
31-40 tahun / years old	53	47
41-50 tahun / years old	54	57
≥51 tahun / years old	47	45
Jumlah / Total	216	196

Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenjang Manajemen (orang)
Employee Composition Based on Management Level (personnel)

Jenjang Manajemen / Management Level	2025	2024
Senior Group Head	1	1
Group Head	10	7
Division Head	20	19
Department Head	63	46
Unit Head	61	74
Senior Officer	1	1
Officer	60	48
Jumlah / Total	216	196

Komposisi Karyawan Berdasarkan Status Kepegawaian (orang)
Employee Composition Based on Employment Status (personnel)

Status Kepegawaian / Employment Status	2025	2024
Karyawan Tetap / Permanent Employees	157	158
Karyawan Kontak / Contract Employees	55	38
Talent Mobility	4	0
Jumlah / Total	216	196

Komposisi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan (orang)
Employee Composition Based on Educational Background (personnel)

Tingkat Pendidikan / Educational Background	2025	2024
SLTA / Senior High School	53	52
D1-D3 / Diploma (D1-D3)	16	14
S1 / Bachelor's Degree (S1)	128	114
S2 / Master's Degree (S2)	19	16
Jumlah / Total	216	196