

BERITA ACARA
TURUNAN PKB PT PLN (PERSERO) PERIODE TAHUN 2022-2024
TERKAIT SISTEM REKRUTMEN PEGAWAI

Nomor: 5049.BA/SDM.01.04/F01080000/2023

Nomor: DPP-005/BA/SP-PLN/VIII/2023

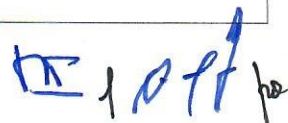
Pada hari ini **Kamis** Tanggal **Tujuh Belas** bulan **Agustus** Tahun **Dua Ribu Dua Puluh Tiga (17-08-2023)**, bertempat di PT PLN (Persero) Kantor Pusat telah dilaksanakan pembahasan Turunan PKB PT PLN (Persero) Periode Tahun 2022-2024 terkait Sistem Rekrutmen Pegawai antara Tim Khusus yang terdiri dari unsur PT PLN (Persero) dengan Serikat Pekerja PT PLN (Persero), telah membahas dan menyepakati hal-hal sebagai berikut:

1. PT PLN (Persero) dan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) telah membahas dan sepakat terkait substansi isi Sistem Rekrutmen Pegawai sesuai Notulen sebagai berikut:

SISTEM REKRUTMEN PEGAWAI

A. Rekrutmen

1. Rekrutmen dilakukan setelah ditetapkannya pagu Rekrutmen melalui proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam kebijakan mengenai manajemen sumber tenaga kerja.
2. Perencanaan Rekrutmen dilakukan dengan menyusun:
 - 2.1. Persyaratan calon Pegawai pada tahap Rekrutmen, meliputi:
 - 2.1.1. Kualifikasi pendidikan, sebagai berikut:
 - 2.1.1.1. Rekrutmen *fresh graduate*, dengan kualifikasi yaitu:
 - a. Setara SMA/SMK/D1 dengan batas usia maksimal 20 (dua puluh) tahun;
 - b. Setara D3 dengan batas usia maksimal 25 (dua puluh lima) tahun;
 - c. Setara S1 dengan batas usia maksimal 27 (dua puluh tujuh) tahun;
 - d. Setara S2 dengan batas usia maksimal 30 (tiga puluh) tahun.
 - 2.1.1.2. Rekrutmen berpengalaman dengan kualifikasi pendidikan minimal setara S1/D4 dan batas usia diutamakan kurang dari 45 (empat puluh lima) tahun.
 - 2.1.2. Kualifikasi Kompetensi minimal yang harus dipenuhi, sebagai berikut:
 - 2.1.2.1. KKJ untuk Rekrutmen *fresh graduate*, terdiri dari unsur Kompetensi utama, Kompetensi *stream*, dan Kompetensi bidang sesuai FJ berdasarkan direktori Kompetensi yang



berlaku di PLN.

2.1.2.2. Kebutuhan Kompetensi untuk Rekrutmen berpengalaman, meliputi:

- a. KKJ yang terdiri dari unsur Kompetensi utama, Kompetensi peran, Kompetensi *stream*, dan Kompetensi bidang sesuai FJ berdasarkan direktori Kompetensi yang berlaku di PLN.
- b. Sertifikasi Kompetensi sesuai bidang Jabatan.
- c. Pengalaman pada bidang terkait minimal 5 (lima) tahun.
- d. Bidang Kompetensi yang dapat diisi oleh Pegawai Berpengalaman diatur dalam ketentuan kebijakan sistem manajemen sumber tenaga kerja yang berlaku di PLN.

2.1.3. Kualifikasi spesifikasi Jabatan sesuai uraian Jabatan atau tugas pokok dan fungsi dari sebutan Jabatan.

2.1.4. Kualifikasi sehat rohani.

2.2. Penetapan sumber Rekrutmen merupakan cara perusahaan untuk mencari Pegawai yang dipekerjakan sesuai kebutuhan FTK Pegawai, meliputi:

2.2.1. Rekrutmen sumber internal, yaitu sumber Rekrutmen untuk mencari Pegawai di dalam organisasi dalam rangka optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia, melalui:

2.2.1.1. Suksesi internal diatur lebih lanjut dalam kebijakan mengenai sistem manajemen talenta dan Pegawai yang berlaku di PLN.

2.2.1.2. Suksesi lintas PLN *Group* yang dilakukan melalui proses:

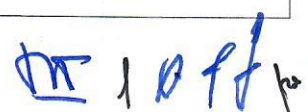
- a. Kebutuhan pengisian FTK Pegawai yang diatur dalam kebijakan mengenai sistem manajemen tenaga kerja yang berlaku di PLN.
- b. Penugasan/penawaran dalam bentuk tugas karya diatur lebih lanjut dalam kebijakan mengenai sistem manajemen talenta dan Pegawai yang berlaku di PLN.

2.2.1.3. *Job Posting* dilaksanakan apabila pengisian Jabatan melalui suksesi tidak ditemukan kandidat yang memenuhi sesuai persyaratan yang ditetapkan.

2.2.2. Rekrutmen sumber eksternal, yaitu proses mencari kandidat potensial di luar perusahaan apabila tidak ditemukan Pegawai yang tepat dari sumber internal, dibutuhkan keterampilan atau keahlian yang spesifik yang tidak tersedia di dalam organisasi atau mempertimbangkan pertumbuhan perusahaan.

2.2.2.1. Rekrutmen sumber eksternal dibagi menjadi 2 (dua):

- a. Rekrutmen *fresh graduate* adalah proses mencari tenaga kerja yang dilakukan khusus untuk calon Pegawai yang baru lulus dari pendidikan formal dan memiliki potensi serta Kompetensi yang memenuhi

 10 f f

kebutuhan PLN untuk mengisi posisi *entry level*.

- b. Rekrutmen berpengalaman adalah proses mencari tenaga kerja dengan keahlian khusus serta memenuhi persyaratan Kompetensi, pengalaman, dan profesionalitas yang dibutuhkan oleh PLN.

2.2.2.2. Sumber Rekrutmen eksternal tidak terbatas melalui:

- a. Kerja sama dengan lembaga Perguruan Tinggi dengan cara:

- 1) *Direct Shopping*

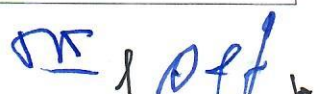
- (a) *Direct Shopping* dilaksanakan dalam hal bidang keahlian dan Kompetensi tenaga kerja yang diperlukan terbatas di lembaga perguruan tinggi tertentu maupun di pasar tenaga kerja.
- (b) *Direct Shopping* dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - (1) Kerja sama dengan lembaga perguruan tinggi untuk mencari calon Pegawai potensial yang baru lulus atau yang akan lulus.
 - (2) Lembaga perguruan tinggi dipilih berdasarkan reputasi dan kualitasnya.
 - (3) Diumumkan secara terbatas melalui lembaga perguruan tinggi yang bekerja sama dengan PLN.

- 2) Program *Co-Operative Education (Co-Op)*.

- (a) Program *Co-Operative Education (Co-Op)* merupakan bagian dari pelaksanaan tanggung jawab sosial PLN terhadap dunia pendidikan, dimana program yang menggabungkan antara pendidikan dan pengalaman kerja yang sekaligus dapat menjadi sumber pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di PLN.
- (b) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan program *Co-Operative Education (Co-Op)* dan mekanisme Rekrutmen peserta *Co-Operative Education (Co-Op)* menjadi Pegawai diatur dengan petunjuk teknis sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PLN.

- 3) Program Beasiswa Ikatan Dinas

- (a) Program beasiswa ikatan dinas merupakan program bagi mahasiswa/i S1/D3 yang telah mencapai satuan kredit semester (SKS) tertentu sesuai dengan ketentuan dan syarat-syarat yang diatur lebih lanjut melalui



petunjuk teknis sesuai ketentuan yang berlaku di PLN.

- (b) Diumumkan secara terbatas melalui lembaga perguruan tinggi yang bekerja sama dengan PLN.

4) Program Kerja Sama Khusus

- (a) Program kerja sama khusus diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan pola pembekalan yang bersifat khusus.
- (b) Program kerja sama khusus dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - (1) Kerja sama dengan lembaga perguruan tinggi yang memiliki Kompetensi yang berkaitan erat dengan bisnis inti perusahaan.
 - (2) Lembaga perguruan tinggi dipilih berdasarkan reputasi dan kualitasnya.
 - (3) Lembaga pendidikan bersedia menjalin kerja sama dan dituangkan dalam perjanjian kerja sama.

b. Program Kerja Sama Sertifikasi Pendidikan 1 (satu) Tahun

- 1) Program kerja sama sertifikasi pendidikan 1 (satu) tahun diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja lulusan lembaga pendidikan sekolah lanjutan atas (SMA/SMK) dengan memberikan pendidikan vokasi (program pendidikan Diploma 1/D1) dan/atau mendapatkan sertifikasi keterampilan atau sertifikasi profesional.
- 2) Diumumkan secara terbatas melalui lembaga perguruan tinggi yang bekerja sama dengan PLN.

c. Institusi/Lembaga Perekrut Eksklusif (*Headhunter*).

- 1) Lembaga perekrut eksklusif digunakan untuk mencari kandidat dengan keterampilan khusus atau kebutuhan pengalaman tertentu.
- 2) Rekrutmen melalui institusi/lembaga perekrut eksklusif dilaksanakan melalui perjanjian kerja sama.

d. Iklan (media cetak dan elektronik)

- 1) Rekrutmen melalui media cetak antara lain pemasangan iklan lowongan kerja di surat kabar, majalah, dan tabloid.
- 2) Rekrutmen melalui media elektronik antara lain penggunaan internet, *email*, media sosial, dan



situs web Rekrutmen.

- 2.2.2.3. Dalam hal pelamar pada Rekrutmen *fresh graduate* sebagaimana dimaksud pada butir 2.2.2.1 huruf a berasal dari Pegawai PLN, maka masa kerja Pegawai sebelumnya tetap diperhitungkan dan diatur lebih lanjut dalam petunjuk teknis oleh satuan kerja yang mengelola fungsi pengembangan talenta sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PLN.
- 2.2.2.4. Dalam hal dilakukan Rekrutmen berpengalaman, satuan kerja yang mengelola fungsi pengembangan talenta wajib melakukan strategi pengembangan Pegawai yang ada terhadap kompetensi yang diisi Pegawai Berpengalaman dengan waktu yang sudah direncanakan, dan terukur, sehingga diharapkan Pegawai yang ada dapat memiliki kompetensi dan kapabilitas yang setara dengan Pegawai Berpengalaman tersebut.
- 2.2.2.5. Pegawai Berpengalaman dengan perjanjian kerja waktu tertentu wajib melakukan *transfer knowledge* kepada Pegawai tetap PLN sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja waktu tertentu.
- 2.2.2.6. Dalam hal terdapat kebutuhan Perseroan yang membutuhkan Kompetensi khusus dalam jangka panjang dengan status Pegawai tetap, maka perusahaan mengutamakan pengisian kebutuhan melalui internal PLN dan PLN Group, apabila tidak ditemukan kandidat di internal PLN dan PLN Group, maka PLN dapat merekrut Pegawai Berpengalaman yang sedang atau sudah terikat perjanjian kerja waktu tertentu dengan PLN melalui proses Seleksi ulang sebagai Pegawai tetap.
- 2.2.3. Rekrutmen kondisi khusus, yaitu proses mencari tenaga kerja dengan mempekerjakan kembali Pegawai yang telah diberhentikan dengan alasan tertentu atau *job vacant* khusus yang mekanisme pelaksanaannya ditetapkan oleh Direktur yang memimpin, membina, dan mengelola fungsi manajemen *human capital*.
- 2.3. Perencanaan program *employer branding* dimaksudkan untuk membangun citra positif PLN dalam rangka menarik dan merekrut bakat terbaik ke perusahaan sesuai dengan ketentuan *Employee Value Proposition* yang berlaku di PLN.
- 2.4. Perencanaan alur waktu sebagai panduan dalam menjalankan setiap tahapan Rekrutmen, Seleksi, pengangkatan, penandatanganan perjanjian dan penempatan sampai *Onboarding*, dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi waktu agar pengisian FTK tepat waktu, menjaga kepercayaan calon Pegawai, dan memastikan efektivitas serta efisiensi dalam rangkaian proses akuisisi Pegawai.
- 2.5. Perencanaan anggaran meliputi pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, pengangkatan, penandatanganan perjanjian dan penempatan, serta *Onboarding* dilaksanakan sesuai kewenangan dengan mempertimbangkan semua aspek yang relevan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi biaya.

3. Pelaksanaan Rekrutmen dilaksanakan melalui 2 (dua) metode, yaitu:
 - 3.1. Rekrutmen bersama meliputi:
 - 3.1.1. Rekrutmen bersama yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah/swasta/lembaga pendidikan.
 - 3.1.2. Rekrutmen bersama PLN Group dilaksanakan dengan mekanisme pelaksanaan sebagai berikut:
 - 3.1.2.1. Penetapan *passing grade* oleh masing-masing institusi PLN Group.
 - 3.1.2.2. Pengumuman lowongan pekerjaan berisi informasi nama institusi PLN Group yang membuka lowongan pekerjaan dilakukan secara terbuka di awal.
 - 3.2. Rekrutmen mandiri dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut:
 - 3.2.1. Dilakukan oleh PLN atau Anak Perusahaan dalam hal kebutuhan Kompetensi yang unik dan tidak tersedia di internal PLN Group serta dibutuhkan mendesak.
 - 3.2.2. Berkoordinasi dengan satuan kerja yang mengelola fungsi strategi *human capital* di PLN.
 - 3.2.3. Disetujui oleh Direktur yang memimpin, membina, dan mengelola fungsi *human capital*.
4. PLN memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada tiap-tiap orang untuk mendapatkan pekerjaan dengan mengedepankan pengarusutamaan *gender* tanpa membatasi kondisi seseorang, termasuk di dalamnya penyandang disabilitas, sepanjang mampu melaksanakan penugasan dan tidak menyebabkan turunnya kualitas hasil pekerjaan yang dilaksanakan dengan memperhatikan pagu Rekrutmen dan jenis Jabatan yang sesuai.
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme perencanaan dan pelaksanaan Rekrutmen diatur dengan petunjuk teknis sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PLN.

B. Pengangkatan, Penandatanganan Perjanjian dan Penempatan

1. Pengangkatan Pegawai Rekrutmen *Fresh Graduate*

- 1.1. Calon Pegawai Rekrutmen *fresh graduate* yang lulus Seleksi diangkat sebagai Pegawai dan diberikan *Person Grade* berdasarkan kualifikasi pendidikan yang ditetapkan sebagai berikut:
 - 1.1.1. Bagi Pegawai yang diangkat untuk mengisi Jabatan dengan persyaratan kualifikasi pendidikan setara SMA/SMK/D1 diberikan *Person Grade* 8.
 - 1.1.2. Bagi Pegawai yang diangkat untuk mengisi Jabatan dengan persyaratan kualifikasi pendidikan setara D3 diberikan *Person Grade* 9.
 - 1.1.3. Bagi Pegawai yang diangkat untuk mengisi Jabatan dengan persyaratan kualifikasi pendidikan setara S1 dan S2 diberikan

101

Person Grade 11.

- 1.2. Calon Pegawai Rekrutmen *fresh graduate* ditetapkan pengangkatannya oleh pejabat yang berwenang melalui Surat Keputusan sesuai dengan ketentuan mengenai wewenang kepegawaian yang berlaku di PLN.
2. Pengangkatan dan Penandatanganan Perjanjian untuk Pegawai Berpengalaman
 - 2.1. Calon Pegawai Berpengalaman berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan ditetapkan pengangkatannya oleh pejabat yang berwenang melalui Surat Keputusan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan kebijakan mengenai wewenang kepegawaian yang berlaku di PLN.
 - 2.2. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu untuk Pegawai Berpengalaman sebagaimana dimaksud pada butir 2.1 berlaku paling lama 5 (lima) tahun dan tidak dapat diperpanjang.
 - 2.3. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk Pegawai Berpengalaman paling sedikit memuat ketentuan mengenai:
 - 2.3.1. Masa kerja.
 - 2.3.2. Hak dan kewajiban.
 - 2.3.3. Kompensasi, manfaat, dan fasilitas kerja.
 - 2.3.4. Hak normatif sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - 2.3.5. Sanksi.
 - 2.3.6. Kewajiban melakukan *transfer knowledge* kepada pegawai PLN.
 - 2.3.7. Penyelesaian perselisihan.
 - 2.3.8. Pengakhiran dan pengalihan perjanjian.
 - 2.3.9. Masa pembuktian kesesuaian Kompetensi calon Pegawai dengan KKJ yang diperjanjikan dalam *Service Level Agreement* (SLA) selama paling singkat 6 (enam) bulan atau paling lama 1 (satu) tahun.
 - 2.4. Pegawai Berpengalaman dalam masa perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan evaluasi dan apabila tidak memenuhi *performance* sesuai dengan target perseroan, maka dapat dilakukan pemutusan sebelum perjanjian berakhir.
 - 2.5. Pegawai Berpengalaman diproyeksikan pada jenis Jabatan fungsional Kepakaran yaitu jenjang Jabatan Expert dan Senior Expert dengan *Position Grade* 18 sampai dengan 23 sesuai dengan jenis Kompetensi yang diatur dalam kebijakan mengenai sistem manajemen talenta dan Pegawai yang berlaku di PLN.
 - 2.6. Dalam hal tertentu, Pegawai Berpengalaman dapat ditugaskan pada jenis dan jenjang Jabatan lain melalui skema penugasan dari Direksi tanpa mengubah status Pegawai Berpengalaman yang ditindaklanjuti dengan perubahan/amandemen perjanjian kerja waktu tertentu.
 - 2.7. Pegawai Berpengalaman yang diangkat sebagai Pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada huruf A butir 2.2.2.6, ditetapkan pengangkatannya oleh pejabat yang berwenang melalui Surat Keputusan sesuai dengan ketentuan mengenai wewenang kepegawaian yang berlaku di PLN.



- 2.8. Pegawai Berpengalaman yang diangkat sebagai Pegawai tetap sebagaimana dimaksud pada butir 2.7, ditempatkan pada *Position Grade* 18 sampai dengan 23.

C. Ketentuan Peralihan

Pada saat Edaran ini mulai berlaku, maka:

1. Proses Rekrutmen sampai dengan penandatanganan perjanjian bagi calon Pegawai Berpengalaman dengan perjanjian yang dilakukan setelah penandatanganan PKB Periode 2022-2024 tanggal 12 Oktober 2022 sampai dengan Berita Acara ini ditetapkan, untuk dapat dilakukan penyeselarasan pada perjanjian kerja mengikuti prosedur yang diatur dalam Edaran ini.
2. Proses Rekrutmen sampai dengan pengangkatan bagi calon Pegawai tetap yang dilakukan sejak penandatanganan PKB Periode 2022-2024 tanggal 12 Oktober 2022 sampai dengan sebelum Berita Acara ini ditetapkan, dilaksanakan sesuai prosedur yang berlaku sebelum Edaran ini ditetapkan.

D. Ketentuan Penutup

Pada saat Edaran ini mulai berlaku, maka Ketentuan – ketentuan lain yang bertentangan dengan Peraturan Pelaksana ini, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Edaran ini mulai berlaku pada tanggal 12 Oktober 2022.

2. PT PLN (Persero) dan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) sepakat dengan Sistem Rekrutmen Pegawai untuk selanjutnya ditindaklanjuti sesuai ketentuan yang berlaku di PT PLN (Persero).

Demikian Berita Acara ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode Tahun 2022-2024.

Jakarta, Agustus 2023

PT PLN (PERSERO)
DIREKTUR LEGAL DAN MANAJEMEN
HUMAN CAPITAL



YUSUF DIDI SETIARTO

SERIKAT PEKERJA PT PLN (PERSERO)
KETUA UMUM

M. ABRAR ALI