



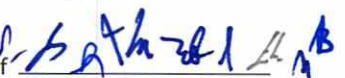
c. Kebijakan umum manajemen sumber Tenaga Kerja ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan Tenaga Kerja dilakukan dengan mempertimbangkan strategi perusahaan, strategi organisasi, perubahan aset perusahaan, produktivitas, kompetensi baru, perubahan demografi, perubahan ekonomi, perubahan teknologi, dan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam rangka peningkatan produktivitas Tenaga Kerja.
- 2) Perusahaan dapat menetapkan strategi *buy* (memanfaatkan talenta dari pasar Tenaga Kerja yang memiliki kompetensi dan kapabilitas yang dibutuhkan), *build* (memanfaatkan peningkatan kapabilitas Tenaga Kerja yang ada agar mampu memiliki kompetensi yang dibutuhkan saat ini atau masa depan), *borrow* (memanfaatkan kapabilitas yang dimiliki pihak ketiga untuk dikembangkan secara internal/*transfer of knowledge*), *bind* (memanfaatkan program retensi untuk *top talent*), dan *outsource* (memanfaatkan pihak ketiga untuk kolaborasi alih daya) dengan mempertimbangkan strategi perusahaan dan kebutuhan organisasi.
- 3) Jabatan/pekerjaan yang dapat diisi dengan strategi *buy* harus ditetapkan melalui persetujuan Direktur Utama dan hanya untuk pekerjaan waktu tertentu.
- 4) Pagu Tenaga Kerja untuk kebutuhan rekrutmen ditetapkan dengan persetujuan Direktur yang memimpin, membina, dan mengelola fungsi manajemen sumber daya manusia.

2. Manajemen Akuisisi Pegawai

- a. Manajemen akuisisi Pegawai merupakan pengelolaan metode rekrutmen dan seleksi baik dari sumber internal maupun eksternal perusahaan dan menempatkannya pada formasi jabatan dengan ketentuan sesuai dengan syarat kompetensi jabatan dan kebutuhan formasi Tenaga Kerja yang telah ditetapkan berdasarkan proses manajemen sumber Tenaga Kerja agar mampu menciptakan talenta unggul, berdaya saing, dan memiliki adaptabilitas yang tinggi terhadap strategi perusahaan dan kebutuhan organisasi.
- b. Ruang lingkup manajemen akuisisi Pegawai meliputi:
 - 1) rekrutmen; dan
 - 2) seleksi dan penempatan.

c. Kebijakan ...

Paraf 
A W,