

NOTA DINAS

Nomor: 19199/SDM.07.01/EVP HTD/2024

Kepada : Yth. *) terlampir
Dari : EVP HTD
Tanggal : 26 Maret 2024
Sifat : Sangat Segera
Lampiran : 2 Lembar
Hal : Penyampaian Formulasi Penetapan Kandidat Suksesor untuk Jenjang Manajemen Dasar

Dalam rangka menyeragamkan sistem Manajemen Talenta, khususnya dalam hal kandidat suksesi untuk jenjang Manajemen Dasar berdasarkan BAB IV Peraturan Pelaksanaan Nomor 0050.E/DIR/2023 tentang Standar Prosedur Sistem Manajemen Talenta dan Pegawai, Lampiran II Keputusan Direksi Nomor 0490.K/DIR/2021 tentang Pembentukan Komite Talenta, dan kontrak kinerja Divisi HTD Tahun 2024, maka dengan ini kami sampaikan poin-poin yang perlu diperhatikan terhadap penetapan suksesor untuk jenjang Manajemen Dasar sebagai berikut:

1. Bahwa proses bisnis penetapan suksesor untuk jenjang Manajemen Dasar dimulai dari pemetaan jumlah kebutuhan suksesor setiap Semester pada masing-masing Unit. Adapun berdasarkan formulasi petunjuk teknis pemetaan jumlah kebutuhan suksesor Semester I 2024, Langkah-langkah dalam mendapatkan jumlah suksesor yang ditetapkan adalah sebagai berikut:
 - a. Melakukan pemetaan durasi waktu menjabat pada seluruh jabatan eksisting level Manajemen Dasar dihitung sejak waktu pemetaan dilaksanakan, dimana untuk jenjang Manajemen Dasar adalah 4 tahun pada jabatan;
 - b. Melakukan pemetaan berdasarkan pemangku jabatan eksisting Manajemen Dasar yang telah dan akan pensiun periode sejak 1 Januari 2024 sampai dengan 30 Juni 2024;
 - c. Jumlah jabatan yang menjadi target suksesor ditetapkan berdasarkan formula sebagai berikut: $[(\text{Jumlah pegawai pensiun} \times 2) + \text{Jumlah Pegawai lebih dari sama dengan 4 tahun pada jabatan Manajemen Dasar}]$;
 - d. Output dari kegiatan ini adalah jumlah jabatan yang diperkirakan akan lowong.
2. Selanjutnya masing-masing VP Pengembangan Talenta Area memetakan daftar *longlist* suksesor berdasarkan jumlah jabatan yang diperkirakan akan lowong dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Melakukan konversi jabatan ke dalam satuan dahan profesi;
 - b. Memilih daftar *longlist* suksesor berdasarkan dahan profesi masing-masing dengan mempertimbangkan kesesuaian *Person Grade*, posisi *box talent*, dan kriteria lainnya termasuk namun tidak terbatas dengan kriteria lainnya sebagaimana tertera dalam panduan kinerja OCR *Leadership* Tahun 2024;
 - c. Output dari kegiatan ini adalah daftar nama *longlist* suksesor pada masing-masing dahan profesi dan jenjang jabatan dengan jumlah **maksimum** 3 kali dari jumlah jabatan yang diperkirakan akan lowong. Jumlah maksimum tersebut dihitung secara kumulatif pada semua dahan profesi pada masing-masing jenjang.
3. Penyampaian oleh Komite Talenta Unit (dalam hal ini anggota komite yaitu Manajemen Unit, Sekretaris Komite yaitu VP Pengembangan Talenta Area) yang telah dilengkapi dengan tanda tangan masing-masing Komite untuk lebih lanjut disahkan oleh Executive Vice President Pengembangan Talenta sebagai Ketua Komite Talenta untuk suksesor jenjang Manajemen Dasar.

Adapun daftar suksesor sebagaimana dimaksud agar dapat kami terima paling lambat akhir Bulan April 2024. Apabila memerlukan koordinasi lebih lanjut, Saudara dapat menghubungi narahubung Sdr. Sofaz Genialzeni (Ponsel: 081958196644).

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



DEDI BUDI UTOMO

SALINAN

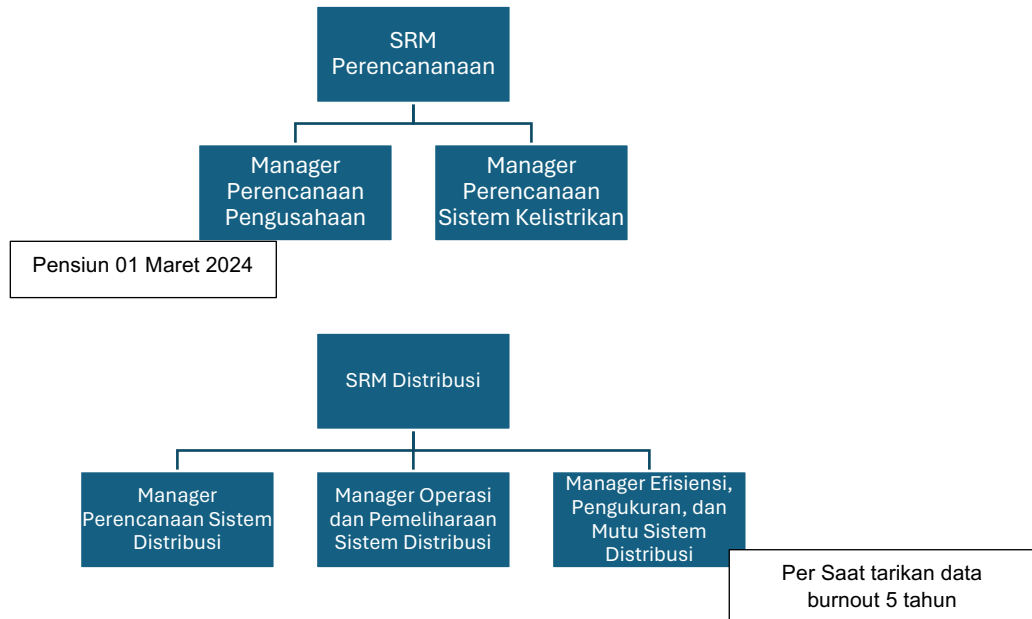
*) Terlampir:

1. VP BANG TLN KORP
2. VP BANG TLN AREA 1
3. VP BANG TLN AREA 2
4. VP BANG TLN AREA 3
5. VP BANG TLN AREA 4
6. VP BANG TLN AREA 5
7. VP BANG TLN AREA 6
8. VP BANG TLN AREA 7
9. VP BANG TLN AREA 8
10. VP BANG TLN AREA 9
11. VP BANG TLN AREA 10

SALINAN

CONTOH PROSES PEMETAAN SUKSESOR MD

Contoh Kegiatan Pemetaan:



Perhitungan Jumlah Suksesor :

$2 \times 1 \text{ Jabatan Pensiun} + 1 \times 1 \text{ Jabatan Burnout} = \mathbf{3 \text{ Jumlah jabatan yang diperkirakan akan kosong}}$

Contoh Kegiatan Pemetaan Calon

1. Konversi Jabatan: Manager Perencanaan Perusahaan adalah pada Dahan Profesi Distribusi
2. Konversi Jabatan: Manager Efisiensi, Pengukuran, dan Mutu Sistem Distribusi pada Dahan Distribusi

Total Kebutuhan Dahan Profesi Distribusi = 3

Contoh Kegiatan penetapan longlist:

CAPACITY	High	5 SLEEPING TIGER 0	2 Sdr. E (G3/ SPVA) Sdr. F (G3/ SPVA) PROMOTABLE 0	1 Sdr. A (G3/ SPVA) Sdr. B (G3/ SPVA) HIGH POTENTIAL 0
	Mid	7 SLEEPING TIGER 0	4 Sdr. C (G3/ SPVA) Sdr. D (G3) PROMOTABLE 0	3 Sdr. G (G3/ SPVA) Sdr. H (G3/ SPVA) PROMOTABLE 0
	Low	9 UNFIT 0	8 SOLID CONTRIBUTOR 0	6 SOLID CONTRIBUTOR 0
		Low	Mid	High
		PERFORMANCE		

Calon diusulkan

Sdr. A, Sdr. D, Sdr. E, Sdr. H, Sdr. C



PLN

Penjelasan Rencana Pemetaan dan Penetapan Suksesor Proyeksi MD

Jakarta, Maret 2024



Sistem Manajemen
Anti Penyuapan (SMAP)

PLTS Pulau Messa, Nusa Tenggara Timur

www.pln.co.id

1. Peraturan Direksi PT PLN (Persero) nomor 0030.P/DIR/2022 tentang Kebijakan Strategi Human Experience Management System tentang Ruang Lingkup manajemen talenta dan Pegawai;
2. Edaran Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0050.E/DIR/2023 tentang Standar Prosedur Sistem Manajemen Talenta dan Pegawai PT PLN (Persero);
3. Kontrak Kinerja DITLHC/ DIV HTD mengenai suksesor pada Level MA, MM dan MD;
4. Perubahan PoV (Point of View) Talent Management setidaknya pada dua hal
 - a) Fokus Sumber Daya baik anggaran maupun manusia kepada Pegawai yang menjadi suksesor pada tahun berjalan;
 - b) Fokus Duk-Dik menjadi Dik-Duk membutuhkan penetapan suksesor;
 - c) Suksesor sebagai semangat untuk menerapkan sistem manajemen talenta yang berkeadilan dan objektif.

Sukcesor MA

- 1) Sepanjang 2023, seluruh 54 talent suksesor MA telah dikembangkan melalui program pengembangan sesuai kebutuhan yang teridentifikasi dari 9 box talent. Adapun jumlah **Promote rate** (pejabat promosi yang berasal dari suksesor) adalah **43%** dari 14 pegawai yang promosi ke jenjang MA.

Sukcesor MM

- 2) Sepanjang 2023, seluruh 104 talent suksesor MM telah dikembangkan melalui program pengembangan sesuai kebutuhan yang teridentifikasi dari 9 box talent. Adapun jumlah **Promote rate** (pejabat promosi yang berasal dari suksesor) adalah **33%** dari 70 pegawai yang promosi ke jenjang MM.

1) **96,2%** suksesor yang disurvei menyatakan bahwa program pengembangan*) yang diberikan cukup relevan.

2) Analisis kualitatif pada pertanyaan terbuka survei yang sama, menyatakan bahwa **“program pengembangan memberikan pemahaman serta *insight* untuk membantu eksekusi terkait tugas maupun target khususnya dalam perspektif keuangan sehingga para suksesor dapat menghasilkan solusi dan melakukan mitigasi risiko dengan lebih baik”**

3) Berdasarkan survei, responden memberikan masukan mengenai harapan program pengembangan ke depan sebagai berikut:

Jenis Pengembangan	Prosentase
In Class Training Leadership and Business Skill	63% responden
Benchmarking dan magang pada Perusahaan lain	19% responden
Coaching	7% responden
Penugasan pada jabatan (rotasi)	7% responden
Sertifikasi profesi	4% responden

*) Jenis pengembangan yang diberikan pada 2023 adalah pembelajaran, penugasan pada jabatan, coaching, dan shadowing

Pemetaan Jumlah Kebutuhan Suksesor Semester 1 2024

Jumlah suksesor didapatkan dengan formula:

1. Jumlah jabatan yang pemangku jabatannya akan pensiun x 2 orang suksesor
2. Jumlah jabatan yang pemangku jabatannya akan burn out (2 Tahun di posisi MA, 3 Tahun di posisi MM, dan 4 Tahun di posisi MD)

Suksesor	Jumlah SM1
MA	28
MM	43
MD	68
Total	139

Konversi Jabatan ke dalam Dahan Profesi

Konversi ke dalam satuan dahan profesi dilakukan dengan dua alasan:

1. Fleksibilitas dan rentang yang lebih luas dibandingkan jabatan
2. Success Profile yang ditetapkan sebagai dasar pemetaan menggunakan satuan dahan profesi

Pemetaan longlisted Box HAV

Pemetaan dilaksanakan pada setiap dahan profesi pada setiap level dengan kriteria eligibel adalah sebagai berikut:

1. Tidak sedang menjalani Hukuman Disiplin
2. Berada pada Box Top Talent (Promotable dan High Potential)

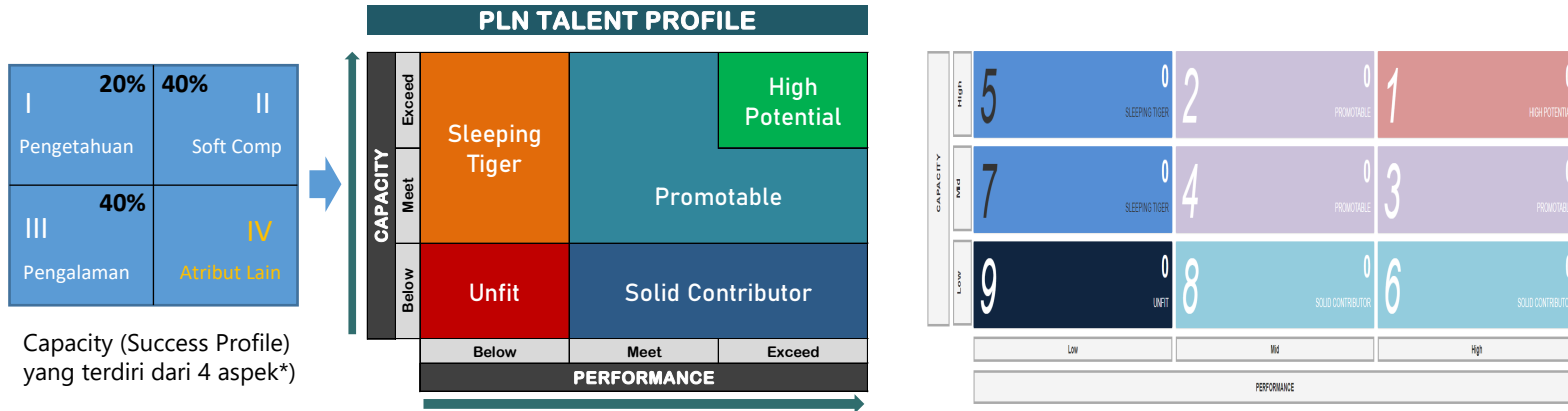
Penetapan oleh Komite Talenta

Penetapan komite talenta dengan keterangan sebagai berikut:

1. Suksesor menjadi prioritas pengembangan melalui diklat strategik dan profesi
2. Suksesor adalah pegawai yang diprioritaskan ketika terdapat suksesi – promosi jabatan sesuai dengan dahan profesi yang menjadi keahlian pegawai tersebut
3. Daftar suksesor diharapkan menjadi acuan bagi pengelola SDM untuk pembinaan karir meskipun tidak bersifat mengikat

Dahan Profesi	Jumlah Sukesor MD
Distribusi	8
Pembangkitan	4
Komersial	4
Keuangan	6
K2, K3, Keamanan dan Lingkungan	3
SCM	3
General Affair	9
Komunikasi dan TJSL	3
Konstruksi dan Manajemen Proyek	3
Transmisi	5
Teknologi Informasi	5
Audit, Risiko, Kepatuhan	2
Manajemen Perubahan dan Kinerja	2
Pembelajaran	1
Penelitian dan Pengembangan	1
Enjiniring	3
Pengujian dan Kalibrasi	1
Strategi Korporat & Bisnis	5
TOTAL	68

Gambaran 9 Box Talent



Kriteria 9 Box :

1. HiPo
2. Promotable
3. Solid Contributor
4. Sleeping Tiger
5. Unfit

*) Aspek yang diberi bobot hanya pada aspek pengetahuan, pengalaman, dan soft competency

I. Pembelajaran (70%)

Kuantitas			3	Kualitas			2
Below	Meet	Exceed		Below	Meet	Exceed	
<= 2	3-4	>= 5		<=60	61-80	>=81	

II. Sertifikasi (30%)

Kuantitas		
Below	Meet	Exceed
<50%	50-75%	>= 5

$$\frac{(3 + 2)}{2} [0,7] = 1,75$$

$$\frac{1}{1} [0,3] = 0,3$$

2,05

I	20%	40%	II
Pengetahuan			Soft Comp
III	40%		IV
Pengalaman			Atribut Lain

I. Soft Competency

Below	Meet	Exceed
III	II	I



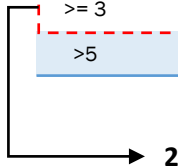
I. Eligibility Criteria

Jenjang	Tahun	Ragam
MM	3	2 kali
MD	4	2 Kali
SPV A	4	2 Kali

Jika eligibility criteria tidak terpenuhi maka skor pengalaman = Below

II. Penilaian Pengalaman

Tahun	Profesi	Kategori
<3	<2	Below
>= 3	2	Meet
>5	>2	Exceed



Pegawai Unit X **12 tahun masa kerja** berada posisi **MD selama 4 tahun** dan **2 kali rotasi** jenjang yang sama. Asesmen MM **soft competency** pada kategori **II** (Disarankan dengan pengembangan). Ybs berada pada dahan profesi SDM dengan riwayat jabatan pada **profesi** Administrasi SDM dan Pengembangan Talenta. Pernah mengikuti **diklat** SDM sebanyak **5 kali** dengan **nilai rata-rata 80** dan **2 unit sertifikasi** dari 5 unit yang dipersyaratkan.

Penilaian capacity pegawai adalah:

$$(2,05 \times 0,2) + (2 \times 0,4) + (2 \times 0,4) = 2,01 \text{ (Meet)} [2,01 / 3] \times 100\% = 67\%$$

PLN TALENT PROFILE			
CAPACITY	Exceed	Meet	Below
	High Potential	Promotable	Sleeping Tiger
PERFORMANCE	Exceed	Meet	Below
	Solid Contributor	Unfit	

Below	<=40,99
Meet	41 - 70,99
Exceed	>= 70,99



Terima Kasih

