



**PLN**

PT PLN (PERSERO)

PETUNJUK TEKNIS  
PLN SUCCESS PROFILE

NOMOR : 0001.I/EVP/2024

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	<i>D. Syaiful Rizq</i>

#### CATATAN REVISI

Nomor Revisi	Tanggal Revisi	Bagian yang dilakukan revisi	Keterangan Revisi	Pengesahan Revisi

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

### LEMBAR PENGESAHAN

Petunjuk Teknis PLN Success Profile ini disetujui dan disahkan di Jakarta pada tanggal 30 Oktober 2024.

Disahkan oleh,  
EXECUTIVE VICE PRESIDENT  
PENGEMBANGAN TALENTA

  
DEDI BUDI UTOMO

Disusun oleh,  
VICE PRESIDENT PENGEMBANGAN  
TALENTA EKSEKUTIF

  
YOSERIANTO

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>bz ft v n8</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

## DAFTAR ISI

CATATAN REVISI .....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
BAB I PENDAHULUAN .....	4
1.1. LATAR BELAKANG .....	4
1.2. MAKSUD DAN TUJUAN.....	4
1.3. RUANG LINGKUP .....	4
1.4. DASAR HUKUM DAN REFERENSI.....	4
1.5. PENGERTIAN .....	5
BAB II ORGANISASI DAN KEWENANGAN.....	10
BAB III KETENTUAN TEKNIS .....	11
3.1. PLN TALENT PROFILE.....	11
3.2. PLN SUCCESS PROFILE .....	12
3.3. PENGETAHUAN.....	14
3.4. KOMPETENSI PERILAKU DAN ATRIBUT INDIVIDU .....	22
3.5. PENGALAMAN .....	26
BAB IV KETENTUAN PERALIHAN .....	30
BAB V KETENTUAN PENUTUP.....	31
LAMPIRAN .....	32

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>bz th m8.</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Latar belakang teknis pelaksanaan perhitungan aspek-aspek dalam PLN *Success Profile* adalah sebagai berikut:

- 1.1.1. Berdasarkan Peraturan Pelaksana PT PLN (Persero) Nomor 0050.E/DIR/2023 tentang Standar Prosedur Sistem Manajemen Talenta dan Pegawai PT PLN (Persero) maka pengaturan bobot dan nilai terkait parameter dalam PLN *Talent Profile* ditetapkan lebih lanjut dalam Petunjuk Teknis yang diterbitkan oleh Satuan Kerja yang mengelola fungsi pengembangan talenta.
- 1.1.2. Parameter dan pengukuran aspek-aspek pada PLN *Success Profile* perlu disusun untuk proyeksi jenjang Jabatan Struktural, Generalis 3 tertentu, dan Generalis 2 tertentu, antara lain:
  - 1.1.2.1. Manajemen Atas Khusus (MAK);
  - 1.1.2.2. Manajemen Atas (MA);
  - 1.1.2.3. Manajemen Menengah (MM);
  - 1.1.2.4. Manajemen Dasar (MD);
  - 1.1.2.5. Generalis 3 tertentu (Asisten Manager, Manager Unit Layanan, Manager Unit Pelaksana Museum Listrik dan Energi Baru); dan
  - 1.1.2.6. Generalis 2 tertentu (Team Leader).
- 1.1.3. Berdasarkan butir 1.1.1 dan 1.1.2 di atas, maka diperlukan petunjuk operasional terkait pengukuran aspek-aspek dalam PLN *Success Profile* yang diimplementasikan di seluruh entitas PLN Group.

### 1.2. Maksud dan Tujuan

- 1.2.1. Maksud ditetapkannya Petunjuk Teknis ini adalah sebagai petunjuk pengelolaan dan alur proses implementasi PLN *Success Profile*.
- 1.2.2. Tujuan dari ditetapkannya Petunjuk Teknis ini adalah sebagai instruksi kerja yang lebih operasional terkait dengan pengelolaan PLN *Success Profile*.

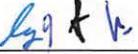
### 1.3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Petunjuk Teknis ini meliputi 4 (empat) parameter yaitu:

- 1.3.1. Parameter Pengetahuan (*Knowledge*);
- 1.3.2. Parameter Kompetensi (*Competencies*);
- 1.3.3. Parameter Pengalaman (*Experiences*); dan
- 1.3.4. Parameter Atribut Individu Pegawai (*Personal Attribute*).

### 1.4. Dasar Hukum dan Referensi

- 1.4.1. Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-394/MBU/12/2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Asesmen Bagi Talenta Direksi BUMN;

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	 

- 1.4.2. Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0035.P/DIR/2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Direktorat Legal dan Manajemen *Human Capital* PT PLN (Persero);
- 1.4.3. Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0037.P/DIR/2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0104.P/DIR/2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja PT PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan (*Corporate University*);
- 1.4.4. Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0030.P/DIR/2022 tentang Kebijakan Strategis *Human Experience Management System* PT PLN (Persero);
- 1.4.5. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0307.K/DIR/2023 tentang Penetapan Kelompok Jabatan (Profesi) PT PLN (Persero);
- 1.4.6. Peraturan Pelaksana PT PLN (Persero) Nomor 0019.E/DIR/2024 tentang Standar Prosedur Sistem Kompetensi PT PLN (Persero);
- 1.4.7. Peraturan Pelaksana PT PLN (Persero) Nomor 0030.E/DIR/2023 tentang Standar Prosedur Sistem Manajemen Kelompok (Profesi) PT PLN (Persero);
- 1.4.8. Peraturan Pelaksana PT PLN (Persero) Nomor 0046.E/DIR/2023 tentang Standar Prosedur Sistem Manajemen Pengembangan Pegawai di Lingkungan PT PLN (Persero);
- 1.4.9. Peraturan Pelaksana PT PLN (Persero) Nomor 0050.E/DIR/2023 tentang Standar Prosedur Sistem Manajemen Talenta dan Pegawai PT PLN (Persero);
- 1.4.10. Keputusan General Manager PT PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan Nomor 0419.K/GM PUSDIKLAT/2017 tentang Kode Diklat dan Penomoran Sertifikat;
- 1.4.11. Berita Acara Kesepakatan Standar Umum *Talent Profile* tanggal 20 September 2022.

## 1.5. Pengertian

Dalam Petunjuk Teknis ini yang dimaksud dengan:

- 1.5.1. Asesmen (*assessment*) adalah proses pengukuran kelayakan Kompetensi yang dilakukan oleh Lembaga Profesional.
- 1.5.2. *Corporate University Learning Value Chain* merupakan konsep yang menggambarkan alur dan proses Pembelajaran dan pemanfaatan pengetahuan dalam suatu organisasi yang mengacu pada serangkaian langkah-langkah yang dilakukan untuk menciptakan nilai dan Pembelajaran dan pengembangan Pegawai perusahaan.
- 1.5.3. Dahan Profesi (*Sub Job Family*) adalah kelompok jabatan/pekerjaan yang memiliki kesamaan jenis, karakteristik seperti pengetahuan, kapabilitas, peran, fungsi dan bidang keahlian yang diturunkan dari Pohon Profesi.
- 1.5.4. Direktori Pembelajaran adalah kumpulan daftar judul Pembelajaran yang terdiri dari tujuan, deskripsi, modul/materi, strategi, dan media Pembelajaran serta kompetensi yang disasar.
- 1.5.5. Direktur adalah anggota Direksi yang ditunjuk untuk memimpin, membina, dan mengelola PLN dan Direktorat sesuai dengan peraturan perundang-

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	<i>Lia HK A.D.</i>

undangan yang berlaku, Anggaran Dasar PLN dan/atau lingkup tanggung jawab dan tugas pokoknya.

- 1.5.6. Divisi adalah satuan kerja di bawah Direktorat, Sub Direktorat, Sekretariat Perusahaan atau Satuan yang melaksanakan fungsi tertentu yang dipimpin, dibina dan dikelola oleh Executive Vice President.
- 1.5.7. Executive Vice President adalah jabatan struktural 1 (satu) tingkat di bawah Direktur, Senior Executive Vice President, Sekretaris Perusahaan atau Kepala Satuan yang memimpin, membina, dan mengelola Divisi dan bertanggung jawab kepada Direktur, Senior Executive Vice President, Sekretaris Perusahaan atau Kepala Satuan.
- 1.5.8. General Manager adalah jabatan struktural 1 (satu) tingkat di bawah Direktur atau Executive Vice President yang memimpin, membina dan mengelola Unit Induk atau Pusat-Pusat dan bertanggung jawab kepada Direktur atau Executive Vice President.
- 1.5.9. Hasil Kinerja Pegawai adalah serangkaian pencapaian individu hasil manajemen kinerja Pegawai untuk menghasilkan dimensi kinerja (*performance*) dari seorang talenta.
- 1.5.10. *Individual Learning Plan* adalah kumpulan perencanaan Pembelajaran yang terdiri dari modul/materi, strategi, dan media Pembelajaran yang tepat untuk mencapai tujuan Pembelajaran.
- 1.5.11. Instruktur adalah *human capital* baik yang berasal dari lingkungan PLN maupun dari luar PLN yang melaksanakan tugas mengajar pada kegiatan Pendidikan dan pelatihan.
- 1.5.12. Jabatan adalah suatu kumpulan kewajiban dan tanggung jawab secara keseluruhan yang dibebankan kepada Pegawai untuk menghasilkan produk kerja tertentu.
- 1.5.13. Jabatan Fungsional Kepakaran adalah kelompok Jabatan yang dibentuk dalam rangka mempertahankan dan mengembangkan Kompetensi PLN dalam bidang teknis dan non teknis.
- 1.5.14. Jabatan Fungsional Spesialis adalah kelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional berdasarkan pada keahilan dan keterampilan tertentu.
- 1.5.15. Jabatan Generalis adalah kelompok Jabatan dengan pekerjaan tingkat eksekusi/pelaksana/operatif yang beroperasi dalam tujuan dan/atau spesifikasi yang ditentukan dengan jelas yang diarahkan oleh kebijakan fungsi/unit dan standar professional dalam batasan-batasan yang jelas dan terstruktur (bertingkat mulai dan batasan instruksi kerja maupun sampai batasan SOP/prosedur kerja).
- 1.5.16. Jabatan Struktural adalah kelompok Jabatan yang memiliki peran pengelolaan dengan tingkatan kompleksitas operasional maupun manajerial sebagai bentuk pengelolaan mandat dan organisasi.
- 1.5.17. Jenis Jabatan adalah kategorisasi atau klasifikasi jabatan yang terdiri atas jenis jabatan struktural, jenis jabatan kepakaran, jenis fungsional spesialis, dan jenis jabatan generalis.

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

- 1.5.18. Jenjang Jabatan adalah pengelompokan serangkaian urutan Jabatan sesuai dengan *Position Grade* tertentu pada setiap Jalur Karir Jabatan, mulai dari Jabatan terendah sampai dengan Jabatan tertinggi.
- 1.5.19. Kebutuhan Kompetensi Jabatan (KKJ) adalah daftar Kompetensi yang dibutuhkan pada suatu Jabatan berupa Kompetensi Utama (*main competency*), Kompetensi Peran (*role competency*), Kompetensi Fungsi (*functional competency*), dan Kompetensi Teknis (*technical competency*) untuk menjamin tugas dan tanggung jawab pada suatu Jabatan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.
- 1.5.20. *Key Performance Indicator*, yang selanjutnya disingkat KPI adalah indikator yang digunakan untuk mengukur pencapaian keberhasilan kinerja Pegawai yang berfokus pada aspek kinerja organisasi yang paling dominan dalam menentukan keberhasilan organisasi pada saat ini dan waktu yang akan datang.
- 1.5.21. Kompetensi Peran merupakan Kompetensi perilaku yang dipersyaratkan agar individu Pegawai dapat berhasil dalam suatu posisi, peran, dan Jenjang Jabatan yang spesifik.
- 1.5.22. Kompetensi Peran Primer adalah Kompetensi peran yang wajib dimiliki oleh individu yang menduduki suatu Jabatan agar individu dapat berhasil pada suatu posisi dan Jenjang Jabatan yang spesifik.
- 1.5.23. Kompetensi *Stream* adalah kompetensi yang harus dimiliki untuk setiap fungsi bisnis di dalam organisasi, utamanya pada level jabatan tertinggi (Manajemen Atas) dan secara bertahap turun sesuai kapasitas dan tanggung jawab tugas tingkatan jabatan berikutnya di bawahnya (Manajemen Menengah sampai dengan Supervisor Dasar).
- 1.5.24. Kompetensi *Stream* Primer adalah kompetensi *stream* yang dipersyaratkan sudah harus dimiliki oleh individu yang akan menduduki suatu jabatan agar individu dapat berhasil pada suatu posisi dalam suatu fungsi bisnis.
- 1.5.25. Kompetensi Utama merupakan kompetensi perilaku yang harus dimiliki oleh seluruh individu Pegawai dalam organisasi, pada semua fungsi dan Jenjang Jabatan.
- 1.5.26. *Learning Blueprint* adalah pemetaan seluruh Pembelajaran untuk memenuhi kompetensi Jabatan pada seluruh Jabatan yang ada dalam Perusahaan.
- 1.5.27. *Learning Focus* adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh organisasi dan setiap level organisasi yang dirumuskan dalam bentuk direktori kompetensi sebagai acuan bagi organisasi dalam pengembangan Pembelajaran untuk memenuhi kompetensi organisasi.
- 1.5.28. *Learning Theme* adalah kebutuhan Pembelajaran yang diperoleh berdasarkan program strategis perusahaan jangka pendek atau menengah yang dilakukan melalui identifikasi isu bisnis organisasi yang sedang dihadapi dan digunakan sebagai dasar pengembangan Pembelajaran.

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	<i>lzj k m 28</i>

- 1.5.29. Mutasi adalah perpindahan pemangku Jabatan dan 1 (satu) Sebutan Jabatan ke Sebutan Jabatan lain baik internal maupun antar Satuan Kerja.
- 1.5.30. Nama Profesi (*Job Role*) adalah kelompok jabatan/pekerjaan yang memiliki kesamaan jenis, karakteristik seperti pengetahuan, kapabilitas, peran, fungsi dan bidang keahlian dan diturunkan dari dahan profesi.
- 1.5.31. Norma *Final Capacity Index* adalah pedoman yang digunakan untuk menentukan *output PLN Success Factor* yang digambarkan melalui skor pada kategori *below, meet, dan exceed*.
- 1.5.32. Pegawai adalah setiap orang yang mempunyai hubungan kerja secara tertulis dan terikat dengan PLN sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 1.5.33. Parameter atribut individu adalah aspek yang berkaitan dengan karakteristik personal/kepribadian Pegawai di luar aspek-aspek pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi.
- 1.5.34. Parameter kompetensi adalah kompetensi perilaku, yaitu aspek yang berkaitan dengan kesesuaian Kompetensi Individu (perilaku spesifik) Pegawai terhadap Kebutuhan Kompetensi Jabatan pada Stream Bisnis dan dahan profesi tertentu.
- 1.5.35. Parameter pengalaman adalah aspek yang berkaitan dengan tingkat pengalaman dan pencapaian yang pernah dialami Pegawai pada jabatan di dahan profesi tertentu.
- 1.5.36. Parameter Pengetahuan adalah Parameter Kompetensi Bidang, yaitu aspek yang berkaitan dengan tingkat penguasaan Pegawai atas suatu pengetahuan dan keterampilan teknis/profesional pada dahan profesi tertentu. Berupa:
  - 1.5.36.1. Riwayat Assessment Hard Competency;
  - 1.5.36.2. Riwayat Pembelajaran;
  - 1.5.36.3. Riwayat Sertifikasi Kompetensi.
- 1.5.37. Pelatihan adalah proses belajar yang yang bertumpu pada instruktur dan penugasan serta bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pesertanya.
- 1.5.38. Pembelajaran adalah proses belajar yang bertumpu pada pesertanya dan proses Pembelajaran (pengalaman) serta bertujuan untuk mempersiapkan Pegawai yang memiliki kompetensi melaksanakan pekerjaannya dalam rangka menjunjung pencapaian kinerja PLN.
- 1.5.39. Pencapaian Sasaran Kinerja adalah hasil pengukuran pencapaian sasaran kinerja individu Pegawai.
- 1.5.40. PLN *Talent Profile* adalah perpaduan antara PLN *Success Profile* dan hasil pencapaian Sasaran Kinerja.
- 1.5.41. PT PLN (Persero), yang selanjutnya disebut PLN, adalah Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perusahaan Listrik Negara yang didirikan dengan Akta Notaris Sutjipto, S.H. Nomor 169 tanggal 30 Juli 1994 beserta perubahannya.
- 1.5.42. Pusat Pendidikan dan Pelatihan, yang selanjutnya disebut Pusdiklat, adalah Pusat-Pusat yang melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tujuannya.

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

- 1.5.43. Sertifikasi kompetensi dan profesi adalah program yang ditujukan kepada Pegawai sebagai bukti atas kelayakan Kompetensi yang dimiliki sesuai dengan sebutan profesi yang dijalani di PLN.
- 1.5.44. *Stream Bisnis* yaitu pengelompokan berdasarkan analisis terhadap kesamaan fungsi, tugas dan tanggung jawab, *output* yang dihasilkan, dan proses utama yang dilakukan.
- 1.5.45. *Success Profile* adalah aspek yang memetakan kapasitas Pegawai yang dihitung, diobservasi, dan diidentifikasi berdasarkan parameter pengetahuan, pengalaman, kompetensi, dan atribut individu.
- 1.5.46. Talenta adalah seluruh Pegawai yang telah dilakukan seleksi dari sisi kapasitas dan kinerja yang masuk dalam kelompok *high potential, promotable, solid contributor, sleeping tiger, and unfit*.
- 1.5.47. *Top Talent* adalah Talenta yang telah dilakukan seleksi dari sisi kapasitas dan kinerja yang masuk dalam kelompok *high potential* dan *promotable*.
- 1.5.48. Unit Induk adalah organisasi 1 (satu) tingkat di bawah Kantor Pusat yang dipimpin, dibina dan dikelola oleh General Manager dan melaksanakan kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik tertentu sesuai dengan tujuannya.
- 1.5.49. Unit Layanan adalah organisasi 1 (satu) tingkat di bawah Unit Pelaksana yang dipimpin, dibina, dan dikelola oleh Manajer Unit Layanan dan melaksanakan kegiatan usaha ketenagalistrikan tertentu sesuai dengan tujuannya.
- 1.5.50. Unit Pelaksana adalah organisasi 1 (satu) tingkat dibawah Unit Induk organisasi 1 (satu) tingkat di bawah Unit Induk atau Pusat-Pusat yang dipimpin, dibina, dan dikelola oleh Manajer Unit Pelaksana dan melaksanakan kegiatan usaha ketenagalistrikan tertentu sesuai dengan tujuannya.
- 1.5.51. Unit Pelaksana *Assessment Center*, yang selanjutnya disebut UPAC, adalah Unit Pelaksana di bawah Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang melaksanakan kegiatan asesmen dan pemetaan Kompetensi Pegawai sesuai dengan tujuannya.
- 1.5.52. Unit Pelaksana Sertifikasi, yang selanjutnya disebut UPS, adalah Unit Pelaksana dibawah Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang melaksanakan kegiatan sertifikasi Kompetensi Pegawai sesuai dengan tujuannya.

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>bzg K. 28.</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

## BAB II

### ORGANISASI DAN KEWENANGAN

Organisasi dan wewenang dalam Petunjuk Teknis PLN *Success Profile* ini terdiri atas:

- 2.1. Direktur yang memimpin, membina, dan mengelola fungsi manajemen sumber daya manusia, yang berwenang membina, mengelola, menetapkan, dan memastikan implementasi kebijakan dan strategi PLN;
- 2.2. Satuan Kerja yang mengelola fungsi strategi *human capital*, memiliki wewenang melaksanakan *monitoring* dan evaluasi terkait pelaksanaan Sistem Manajemen Talenta dan Pegawai berdasarkan Peraturan Pelaksana yang berlaku termasuk implementasi PLN *Success Profile*;
- 2.3. Satuan Kerja yang mengelola fungsi pengembangan talenta, memiliki wewenang antara lain:
  - 2.3.1. Membuat pengaturan bobot dan nilai terkait parameter dalam PLN *Talent Profile*;
  - 2.3.2. Melakukan *monitoring* dan evaluasi terkait implementasi sistem manajemen Talenta dan Pegawai termasuk PLN *Success Profile* berdasarkan ketentuan yang berlaku;
  - 2.3.3. Mendefinisikan dan melakukan pengukuran terhadap parameter pengalaman dalam PLN *Success Profile*;
  - 2.3.4. Melakukan koordinasi dengan satuan kerja yang mengelola fungsi strategi *human capital*, Satuan Kerja yang mengelola fungsi pendidikan dan pelatihan dan Satuan Kerja yang mengelola fungsi pelayanan *human capital* dalam mengelola PLN *Success Profile*;
- 2.4. Satuan Kerja yang melaksanakan fungsi pengelolaan fungsi pendidikan dan pelatihan, memiliki wewenang antara lain:
  - 2.3.1. Melaksanakan fungsi pengelolaan fungsi pendidikan dan pelatihan diantaranya mengelola perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, sertifikasi kompetensi dan/atau assessment;
  - 2.3.2. Mendefinisikan dan melakukan pengukuran terhadap parameter pengetahuan, kompetensi dan atribut individu dalam PLN *Success Profile*;
  - 2.3.3. Menyediakan dan memetakan data pembelajaran, sertifikasi kompetensi, asesmen *hard competency*, asesmen *soft competency* dan atribut individu yang akan digunakan dalam implementasi PLN *Success Profile*.
- 2.5. Satuan Kerja yang mengelola fungsi pelayanan *human capital*, memiliki wewenang diantaranya mengelola data kepegawaian yang dibutuhkan dalam implementasi PLN *Success Profile*.

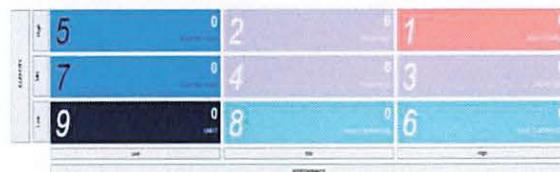
Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>bq &amp; b. m d.</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

### BAB III KETENTUAN TEKNIS

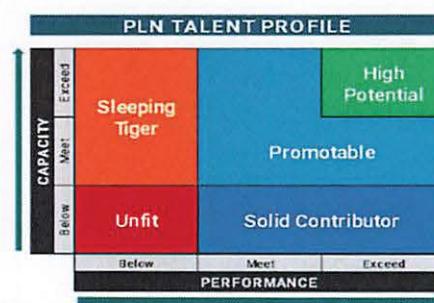
#### 3.1. PLN Talent Profile

PLN *Talent Profile* merupakan perpaduan antara dimensi kapasitas/capacity sebagai sumbu Y dan kinerja/performance sebagai sumbu X yang diklasifikasikan ke dalam 5 (lima) kelompok talenta dan 9 (sembilan) box. Kapasitas atau sumbu Y digambarkan melalui *Success Profile*. Kinerja atau sumbu X dinilai berdasarkan rata-rata penilaian kinerja 6 (enam) semester terakhir atau minimal 3 (tiga) semester terakhir apabila belum memenuhi kondisi 6 (enam) penilaian kinerja. Klasifikasi PLN *Talent Profile* terdiri atas:

- 3.1.1. *High Potential*, yaitu kelompok talenta yang berada pada box 1 (satu) dimana talenta memiliki kapasitas exceed dan kinerja exceed;
- 3.1.2. *Promotable*, yaitu kelompok talenta dengan kriteria sebagai berikut:
  - 3.1.2.1. Kapasitas exceed dan kinerja meet berada pada box 2 (dua);
  - 3.1.2.2. Kapasitas meet dan kinerja exceed berada pada box 3 (tiga); dan
  - 3.1.2.3. Kapasitas meet dan kinerja meet berada pada box 4 (empat).
- 3.1.3. *Solid Contributor*, yaitu kelompok talenta dengan kriteria sebagai berikut:
  - 3.1.3.1. Kapasitas below dan kinerja exceed berada pada box 6 (enam); dan
  - 3.1.3.2. Kapasitas below dan kinerja meet berada pada box 8 (delapan)
- 3.1.4. *Sleeping Tiger*, yaitu kelompok talenta dengan kriteria sebagai berikut:
  - 3.1.4.1. Kapasitas exceed dan kinerja below berada pada box 5 (lima); dan
  - 3.1.4.2. Kapasitas meet dan kinerja below berada pada box 7 (tujuh)
- 3.1.5. *Unfit*, yaitu kelompok talenta yang berada pada box 9 (sembilan) dimana talenta memiliki kapasitas dan kinerja below.



Gambar 1. PLN Talent Profile berdasarkan 9 Box Talent Mapping



Gambar 2. PLN Talent Profile berdasarkan 5 Kelompok Talenta

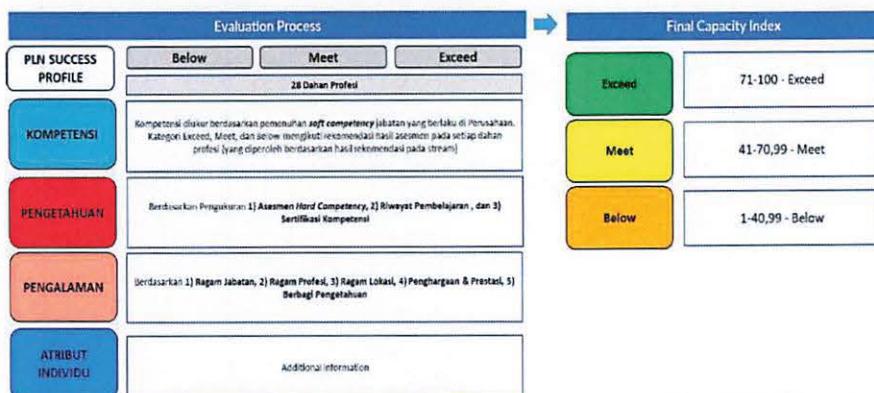
Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>Lia H. 28.</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

### 3.2. PLN Success Profile

- 3.2.1. *Success Profile* adalah aspek yang memetakan kapasitas Pegawai yang dihitung, diobservasi, dan diidentifikasi berdasarkan parameter pengetahuan, pengalaman, kompetensi, dan atribut individu. *Output* dari PLN Success Profile adalah dahan profesi Pegawai yang dinilai ke dalam kategori *Exceed*, *Meet*, dan *Below*. Dimensi kapasitas/capacity pada *Talent Profile* diperoleh berdasarkan PLN Success Profile.



Gambar 3. PLN Success Profile



Gambar 4. Evaluation Process & Capacity Index PLN Success Profile

Berdasarkan gambar 3 dan gambar 4 di atas, proses evaluasi pada PLN Success Profile dimulai dengan:

- 3.2.1.1. Memetakan riwayat pembelajaran, riwayat sertifikasi Kompetensi, riwayat asesmen *hard competency*, riwayat Jabatan, dan riwayat asesmen *soft competency* ke dalam 28 dahan profesi sebagaimana diatur dalam ketentuan Penetapan Kelompok Jabatan (Profesi) PT PLN (Persero). *Output* dari proses ini adalah penilaian terhadap masing-masing parameter pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi per dahan profesi ke dalam kategori *below* (skor 1), *meet* (skor 2), dan *exceed* (skor 3).

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>fg k. n. 8.</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

3.2.1.2. Perhitungan akhir pada PLN Success Profile Pegawai yang merupakan gabungan nilai parameter pengetahuan, pengalaman, dan Kompetensi Pegawai per dahan profesi dengan bobot masing-masing parameter dan norma *Final Capacity Index*.

3.2.1.3. Bobot Parameter

Bobot Parameter pada PLN Success Profile diatur dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Bobot Parameter pada PLN Success Profile

Parameter / Sub Parameter	Proyeksi Jenjang Jabatan	
	MD-MAK	G3/G2 tertentu
Pengetahuan	20	30
a. Asesmen <i>Hard Competency</i>	25	25
b. Riwayat Sertifikasi Kompetensi	25	25
c. Riwayat Pembelajaran	50	50
Pengalaman	40	40
a. Ragam Jabatan	50	50
b. Ragam Profesi	50	50
Kompetensi	40	30

Penjelasan terkait pembobotan parameter dan sub parameter pada PLN Success Profile adalah sebagai berikut:

- a. Pegawai yang belum memiliki asesmen *hard competency* maka bobot sertifikasi Kompetensi menjadi 50% dan sebaliknya, ketika Pegawai belum memiliki sertifikasi Kompetensi maka bobot asesmen *hard competency* menjadi 50%.
- b. Sertifikasi Kompetensi yang sudah tersedia dan diakui eksternal maupun internal PLN mengacu pada Standar Kompetensi Tenaga Teknik Ketenagalistrikan (SKTTK)/Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)/lembaga kredibel yang lain) atau diklat eksternal yang memiliki hasil evaluasi/nilai *post test* pembelajaran dan sesuai dengan dahan profesi.
- c. Riwayat pembelajaran yang diperhitungan dalam *Success Profile* adalah pembelajaran profesi dan inisiatif stratejik (kode B dan kode F).
- d. Apabila hasil asesmen kompetensi perilaku tidak disarankan atau belum dilakukan asesmen maka sumbu *capacity* secara keseluruhan menjadi “*below*”. Syarat *eligibility* ini berlaku untuk proyeksi jenjang Manajemen Dasar – Manajemen Atas Khusus.

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>Lia I. Herdiansyah</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

### 3.2.2. Norma *Final Capacity Index*

Merupakan norma perhitungan nilai akhir kapasitas Pegawai yang merupakan nilai gabungan dari skor masing-masing parameter dikalikan dengan bobot yang telah ditentukan. *Final Capacity Index* akan menentukan nilai pada sumbu kapasitas/capacity dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria *Final Capacity Index*

Kriteria dari <i>Final Capacity Index</i>	Nilai
<i>Exceed</i>	71-100
<i>Meet</i>	41-70,99
<i>Below</i>	1-40,99

Adapun formula untuk perhitungan *Final Capacity Index* adalah sebagai berikut:

$$\text{Final Capacity Index} = \sum (\text{skor parameter} \times \text{bobot parameter})$$

Sedangkan formula dari skor parameter adalah jumlah skor dari skor sub parameter dikalikan dengan bobot sub parameter yang sudah dibagi 3 (tiga).

$$\text{Skor Parameter} = \sum (\text{skor sub parameter} \times \left( \frac{\text{bobot sub parameter}}{3} \right))$$

Skor sub parameter terdiri dari 3 (tiga) kategori, yaitu *exceed*, *meet* dan *below* dengan kategori skor sebagai berikut:

Tabel 3. Kategori Skor Sub Parameter

Kategori	Skor Sub Parameter
<i>Exceed</i>	3
<i>Meet</i>	2
<i>Below</i>	1

### 3.3. Pengetahuan (*Knowledge*)

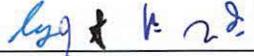
Parameter Pengetahuan adalah Parameter Kompetensi Bidang, yaitu aspek yang berkaitan dengan tingkat penguasaan Pegawai atas suatu pengetahuan dan keterampilan teknis/profesional pada dahan profesi tertentu, berupa:

#### 3.3.1. Riwayat Pembelajaran

Pembelajaran yang diperhitungkan dalam penilaian parameter pengetahuan terdiri atas:

##### 3.3.1.1. Pembelajaran yang diselenggarakan oleh Pusdiklat

- Pusdiklat melaksanakan pembelajaran berdasarkan *Corporate University Learning Value Chain*. Jenis pembelajaran yang dapat diperhitungkan dalam pengukuran parameter pengetahuan, antara lain:

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: 
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

- i. Program Pembelajaran Calon Pegawai Baru, yang diberi kode Pembelajaran (*prefix*) yaitu A;
  - ii. Pembelajaran Profesi dan Sertifikasi, yang diberi kode Pembelajaran (*prefix*) yaitu B;
  - iii. Program Pembelajaran Kepemimpinan, yang diberi kode Pembelajaran (*prefix*) yaitu C;
  - iv. Program Pembelajaran Penunjang, yang diberi kode Pembelajaran (*prefix*) yaitu D;
  - v. Program Pembelajaran Masa Purnabakti, yang diberi kode Pembelajaran (*prefix*) yaitu E; dan
  - vi. Program Pembelajaran Inisiatif Stratejik Korporat, yang diberi kode Pembelajaran (*prefix*) yaitu F.
- b. Berdasarkan huruf a di atas, Pembelajaran yang dijadikan dasar penilaian pada PLN *Success Profile* berdasarkan analisis kebutuhan Pembelajaran korporat untuk mendapatkan *Learning Focus*, *Learning Blueprint*, *Learning Theme* dan analisis kebutuhan Pembelajaran Jabatan untuk mendapatkan *Learning Path*, dengan menggunakan kode Pembelajaran (*prefix*) B atau kode Pembelajaran (*prefix*) F dengan nilai *range* 70-100.
- c. Hasil pelaksanaan Pembelajaran yang dilaksanakan oleh Pusdiklat berupa sertifikat Pembelajaran yang *di-generate* dan dikelola oleh sistem Pembelajaran yang ada di Pusdiklat.
- d. Sertifikat Pembelajaran Pegawai menjadi riwayat pembelajaran dan tidak memiliki masa berlaku.
- 3.3.1.2. Pembelajaran Mandiri oleh Lembaga/Institusi selain Pusdiklat  
Ketentuan untuk pelaporan Pembelajaran yang dilakukan oleh Pegawai di lembaga atau institusi luar selain Pusdiklat atas inisiatif sendiri dan tidak difasilitasi oleh Pusdiklat dilakukan dengan metode sebagai berikut:
- a. Pegawai melaporkan hasil Pembelajaran mandiri ke satuan kerja yang mengelola fungsi pelayanan *human capital* dengan mengisi data Pembelajaran berupa data judul Pembelajaran, lembaga/institusi selain Pusdiklat yang menjadi pelaksana, dahan profesi (*Sub Job Family*) yang sesuai Standar Prosedur Sistem Manajemen Kelompok Jabatan (Profesi), durasi pelaksanaan, materi/mata pelajaran/modul yang diikuti, nilai (*optional*) dan sertifikat kelulusan.
  - b. Data-data yang telah disampaikan akan diverifikasi oleh Sub Bidang Mitra Pembelajaran Pusdiklat melalui mekanisme kurasi Pembelajaran mandiri oleh Lembaga/Institusi selain Pusdiklat sebagaimana yang ditetapkan oleh Perusahaan.

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>Lay L. n. 8.</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

### 3.3.1.3. Penetapan Norma Pembelajaran

Dasar penetapan norma parameter pengetahuan (*knowledge*) menggunakan riwayat Pembelajaran Pegawai yang dilaksanakan oleh Pusdiklat. Sub parameter pengetahuan menggunakan 2 (dua) buah standar pengukuran yaitu:

a. Kuantitas (*Quantity*)

- i. Standar pengukuran kuantitas menggunakan 28 (dua puluh delapan) dahan profesi yang menjadi dasar penetapan perhitungan sebagaimana diatur dalam Penetapan Kelompok Jabatan (Profesi).
- ii. Kuantitas riwayat Pembelajaran mengacu pada jumlah rata-rata (*mean*) Pembelajaran yang terealisasi dengan status lulus diikuti Pegawai pada setiap dahan profesi.
- iii. Nilai rata-rata kuantitas yang menjadi ambang batas (*threshold*) merupakan data bergerak yang menjadi indeks rata-rata periodik berdasarkan realisasi peserta yang mengikuti Pembelajaran. Nilai rata-rata ini akan diupdate sesuai kondisi terkini.
- iv. Data penetapan ambang batas (*threshold*) penilaian kuantitas pada sub parameter riwayat pengetahuan dilaksanakan berdasarkan data realisasi Pembelajaran dan penetapan kelompok jabatan (Profesi) sesuai Lampiran I.
- v. Pengakuan dan perhitungan kuantitas pada program pengembangan Pegawai secara mandiri sebagaimana diatur dalam Program Pengembangan Pegawai Secara Mandiri dalam ketentuan tentang Manajemen Pengembangan Talenta dan Pegawai, akan diolah dan disesuaikan sebagaimana ketentuan jenis Pembelajaran di Perusahaan.
- vi. Penetapan nilai rata-rata jumlah (*mean*) dari Pembelajaran menjadi ambang batas nilai standar (*threshold*) dalam hal rata-rata kuantitas Pembelajaran yang ideal berdasarkan pohon profesi peserta sesuai dengan Direktori Kompetensi yang berlaku di Perusahaan.

b. Kualitas (*Quality*)

- i. Kualitas riwayat pembelajaran dihitung dari nilai hasil pembelajaran, yaitu evaluasi Pembelajaran level 2 (*results*).
- ii. Perhitungan kualitas memperhatikan jenis Pembelajaran profesi dan sertifikasi (kode B) yang digunakan untuk memenuhi *gap* Kompetensi bidang yang dipersyaratkan pada setiap Jabatan/profesi di PLN dan pembelajaran Inisiatif Stratejik (kode F) yang merupakan Pembelajaran untuk meningkatkan kinerja Unit/Korporat dalam jangka

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>Lydia, m.s.</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

pendek ataupun jangka panjang berdasarkan hasil identifikasi.

- iii. Pengakuan dan perhitungan kualitas program pengembangan Pegawai secara mandiri dilaksanakan sesuai ketentuan jenis Pembelajaran yang berlaku di Perusahaan.
- iv. Penilaian kualitas menggunakan acuan nilai kelulusan minimal 70 (tujuh puluh) berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran sebagaimana diatur dalam ketentuan tentang Sistem Manajemen Pengembangan Pegawai.
- v. Dasar penilaian mengacu pada penetapan kriteria berdasarkan *grade* yang dibagi menurut rentang nilai hasil pembelajaran sebagai berikut:

Tabel 4. Penetapan Index Kualitas Pembelajaran

Norma	Index	Penilaian	Keterangan
Rentang Nilai			
70 - 77,49	<i>Below</i>	<i>Grade E, Grade D</i>	Cukup, Cukup Memuaskan
77,5 - 84,99	<i>Meet</i>	<i>Grade C, Grade B</i>	Memuaskan
85-100	<i>Exceed</i>	<i>Grade A</i>	Sangat memuaskan, Ekselen

- vi. Hasil indeks yang diperoleh dari sub parameter kuantitas dan kualitas dihitung melalui mekanisme matriks perhitungan, sebagai berikut:

	<b>Below</b>	<b>Meet</b>	<b>Exceed</b>
<b>Below</b>	<b>Below</b>	<b>Meet</b>	<b>Meet</b>
<b>Meet</b>	<b>Meet</b>	<b>Meet</b>	<b>Exceed</b>
<b>Exceed</b>	<b>Meet</b>	<b>Exceed</b>	<b>Exceed</b>

Gambar 5. Matrik Hasil Index Kuantitas dan Kualitas Pembelajaran

### 3.3.2. Sertifikasi Kompetensi

#### 3.3.2.1. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi oleh Unit Pelaksana Sertifikasi

##### a. Perencanaan Kebutuhan Sertifikasi

Perencanaan Kebutuhan Sertifikasi bagi Pegawai dapat diakomodasi oleh Unit Pelaksana Sertifikasi melalui 2 (dua) metode:

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>log K m 2</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

- a. Identifikasi Kebutuhan Sertifikasi (IKS), sebagai bagian dari perencanaan yang dilakukan secara periodik (tahunan).
- b. Penugasan Pelaksanaan Sertifikasi, sebagai bagian dari pelaksanaan sertifikasi untuk memenuhi kebutuhan korporat yang bersifat mendesak, permintaan khusus atau perubahan prioritas yang memerlukan perhatian segera di luar perencanaan yang telah disusun sebelumnya.
- b. Pelaksanaan Sertifikasi  
Pelaksanaan sertifikasi Kompetensi dapat dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Sertifikasi dengan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), Akreditasi Komite Akreditasi Nasional (KAN), Akreditasi Kementerian Energi Sumber Daya Mineral Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan dan pengakuan internal PLN. Selain itu, sertifikasi yang belum tersedia di Unit Pelaksana Sertifikasi dapat dilaksanakan melalui metode kerjasama dengan lembaga sertifikasi lainnya dibawah koordinasi Unit Pelaksana Sertifikasi.
- c. Hasil Sertifikasi  
Pengelolaan dan pelaksanaan sertifikasi oleh Unit Pelaksana Sertifikasi terdokumentasi dalam sistem informasi sertifikasi. Peserta sertifikasi yang telah dinyatakan kompeten dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat Kompetensi yang dapat digunakan untuk kebutuhan organisasi. Masa berlaku sertifikat Kompetensi yang diterbitkan oleh Unit Pelaksana Sertifikasi selama 3 (tiga) tahun. Sertifikat Kompetensi yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi Kompetensi di luar Unit Pelaksana Sertifikasi namun dibawah koordinasi Unit Pelaksana Sertifikasi berlaku sesuai dengan yang tercantum pada sertifikat.

### 3.3.2.2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Luar Unit Pelaksana Sertifikasi

- a. Pelaksanaan Sertifikasi  
Pelaksanaan sertifikasi Kompetensi dapat dilaksanakan secara mandiri tanpa berkoordinasi dengan Unit Pelaksana Sertifikasi, baik oleh Pegawai sendiri, Unit kerja, Divisi terkait maupun Satuan Kerja yang mengelola fungsi pengembangan talenta untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam waktu cepat.
- b. Hasil Sertifikasi
  - i. Pengelolaan dan pelaksanaan sertifikasi tidak terdokumentasi dalam sistem informasi sertifikasi yang dikelola oleh Unit Pelaksana Sertifikasi sehingga data sertifikat Kompetensi wajib diinputkan oleh Pegawai

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>Lgy HK 8.</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

secara mandiri atau dapat difasilitasi Satuan Kerja yang mengelola fungsi pengembangan talenta Unit setempat.

- ii. Data yang telah *diinput* akan dilakukan proses verifikasi dan validasi oleh Unit Pelaksana Sertifikasi untuk memastikan kesesuaian dengan dahan profesi (*sub job family*) yang berlaku di PLN sehingga dapat digunakan untuk kebutuhan organisasi.
- iii. Masa berlaku sertifikat Kompetensi sesuai dengan yang tercantum pada sertifikat.

c. Akuisisi Sertifikasi Kompetensi di Luar Unit Pelaksana Sertifikasi

Dalam melakukan akuisisi terhadap hasil sertifikasi Kompetensi di luar Unit Pelaksana Sertifikasi yang akan digunakan sebagai riwayat sertifikasi Kompetensi Pegawai dalam pengukuran nilai aspek pengetahuan, perlu dipastikan keabsahannya melalui proses validasi dan verifikasi sertifikasi. Mekanisme pengajuan hingga akuisisi sertifikat kompetensi sesuai Alur Pengajuan dan Akuisisi Sertifikat Kompetensi Eksternal oleh Pegawai/Satuan Kerja yang mengelola fungsi pengembangan talenta pada Lampiran III Petunjuk Teknis ini.

### 3.3.2.3. Penetapan Norma Sertifikasi Kompetensi

a. Dasar Penetapan Norma Sertifikasi

Dalam menetapkan norma sertifikasi Kompetensi pada Pegawai dilakukan berdasarkan:

- i. Jumlah sertifikat Kompetensi yang dimiliki oleh Pegawai pada suatu bidang dibandingkan dengan dahan profesi (*sub job family*) yang berlaku di PLN;
- ii. Masa berlaku sertifikat Kompetensi; dan
- iii. Pengakuan sertifikat Kompetensi (Nasional atau Internasional).

b. Pengukuran Sertifikasi Kompetensi

i. Penyelarasan Level Profisiensi

Penyelarasan level profisiensi dilakukan untuk menyamakan level pada sertifikasi kompetensi (jenjang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan Jenjang Kualifikasi Ketenagalistrikan (JKK)) dengan level profisiensi Kompetensi Pegawai yang berlaku sesuai Direktori Kompetensi PLN yang berlaku di Perusahaan.

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>Lay &amp; Lemb</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

Tabel 5. Penyelarasan Level Profisiensi Kompetensi PLN dengan jenjang KKNI dan JKK

Level di Sertifikasi (KKNI dan ESDM)	Level di Dirkom PLN Tahun 2024
1	1 – <i>Knowledgeable</i>
2, 3	2 – <i>Practitioner</i>
4, 5, 6	3 – <i>Advanced</i>
7, 8, 9	4 – <i>Mastery</i>

ii. Klasifikasi Norma Sertifikasi Kompetensi

Perhitungan pada parameter pengetahuan (*knowledge*) menggunakan riwayat sertifikasi Kompetensi Pegawai mengacu pada jumlah sertifikat Kompetensi dengan ketentuan sesuai butir 3.3.2.3 huruf a.

Tabel 6. Klasifikasi Norma Sertifikat Kompetensi

Jumlah Sertifikat Kompetensi	Klasifikasi
Tidak memiliki sertifikat	<i>Below</i>
1 dan habis masa berlaku	<i>Below</i>
1 dan masih berlaku	<i>Meet</i>
Lebih dari 1 dalam dahan ( <i>sub job family</i> ) yang sama	<i>Meet</i>
Lebih dari 1 dalam dahan yang berbeda	<i>Meet</i>
1 dan berlaku internasional	<i>Exceed</i>

3.3.2.4. Biaya Sertifikasi

- a. Biaya Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi hasil Identifikasi Kebutuhan Sertifikasi (IKS) menjadi beban PLN Unit Pelaksana Sertifikasi.
- b. Biaya Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi penugasan menjadi beban unit pemberi penugasan.

3.3.3. Asesmen *Hard Competency*

3.3.3.1. Pelaksanaan Asesmen *Hard Competency*

Kebutuhan Asesmen *Hard Competency* bagi Pegawai PLN dapat diakomodasi oleh Unit Pelaksana Sertifikasi melalui penugasan sesuai Alur Penugasan Asesmen *Hard Competency* pada Lampiran III Petunjuk Teknis ini.

3.3.3.2. Hasil Asesmen *Hard Competency*

Pengelolaan dan pelaksanaan Asesmen *Hard Competency* oleh Unit Pelaksana Sertifikasi terdokumentasi dalam sistem informasi sertifikasi. Setiap hasil asesmen *Hard Competency* dilaporkan kepada Satuan Kerja yang mengelola fungsi pengembangan talenta untuk digunakan sesuai kebutuhan organisasi.

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	<i>29.1.2023</i>

### 3.3.3.3. Penetapan Norma Asesmen *Hard Competency*

#### a. Dasar Penetapan Norma Asesmen *Hard Competency*

Dalam penetapan norma Asesmen *Hard Competency* pada individu Pegawai dilakukan berdasarkan:

- Jumlah Kompetensi Teknis (*Hard Competency*) yang dimiliki oleh Pegawai;
- Status *Core* dan *Enabler* dari Kompetensi Teknis (*Hard Competency*) yang dimiliki oleh Pegawai.

#### b. Pengukuran Asesmen *Hard Competency*

Setiap Pegawai memiliki Kompetensi Teknis yang mengacu pada jabatannya, yang terdiri dari *Core Competency* dan *Enabler Competency*, sebagaimana digambarkan pada contoh berikut:



Gambar 6. Contoh *Core Competency* dan *Enable Competency* pada Kompetensi Teknis

Jumlah Kompetensi Teknis yang diases dapat bervariasi, sesuai dengan Penugasan yang diberikan kepada Unit Pelaksana Sertifikasi. Klasifikasi pemenuhan *Assessment Hard Competency* adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Klasifikasi Hasil Assessment *Hard Competency*

Keterangan Hasil Asesmen <i>Hard Competency</i>	Rentang Nilai	Klasifikasi
Kategori I	90-100	<i>Exceed</i>
Kategori II	80-89,99	<i>Meet</i>
Kategori III	70-79,99	<i>Below</i>

### 3.3.4. Penetapan Norma Pengetahuan

Norma pengetahuan (*knowledge*) adalah standar yang digunakan untuk menilai aspek penguasaan Pegawai atas suatu pengetahuan dan

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: 
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

pemahaman set Kompetensi tertentu serta keterampilan teknis pada dahan profesi tertentu yang terdiri dari hasil asesmen *hard competency*, riwayat pembelajaran, dan riwayat sertifikasi Kompetensi. Norma pengetahuan dikategorikan menjadi 3 (tiga), sebagai berikut:

Tabel 8. Klasifikasi Norma Pengetahuan Gabungan

Pengetahuan	Kategori Parameter Pengetahuan	Skor
Norma Gabungan Pengetahuan (Asesmen Hard Competency, Sertifikasi Kompetensi, dan Riwayat Pembelajaran)	Exceed	$\geq 68$
	Meet	45-67,99
	Below	< 45

### 3.4. Kompetensi Perilaku dan Atribut Individu (*Competency & Personal Attributes*)

#### 3.4.1. Pengukuran Kompetensi Perilaku

##### 3.4.1.1. Metode

Pengukuran terhadap Standar Kompetensi sesuai yang tertuang dalam Direktori Kompetensi yang diberlakukan di Perusahaan, dilakukan dengan metode *Assessment Center/Virtual Assessment Center* untuk *job target* Manajemen Atas, Manajemen Menengah, serta Manajemen Dasar dan metode Asesmen Psikologi untuk *job target* Generalis 3 tertentu (Assistant Manager, Manager Unit Layanan, Manager Unit Pelaksana Museum Listrik dan Energi Baru) serta Generalis 2 tertentu (Team Leader), sebagai berikut:

- a. *Assessment Center* adalah suatu metode pengukuran yang dilakukan oleh asesor dengan menggunakan berbagai simulasi untuk melihat sejumlah perilaku sebagai indikator yang dibutuhkan agar berhasil dalam pekerjaan. *Assesment Center* memiliki sejumlah kekhasan meliputi penggunaan *behavioral simulation*, melibatkan sejumlah asesor yang bertugas melakukan observasi dan pencatatan perilaku, mengklasifikasikan informasi dan memberikan *rating* atas perilaku yang ditampilkan, menggunakan rapat asesor sebagai forum konsesus untuk menentukan *rating* akhir yang diberikan kepada asesi.
- b. Asesmen Psikologi adalah prosedur evaluasi yang dilaksanakan secara sistematis, termasuk prosedur observasi, wawancara, pemberian satu atau seperangkat instrumen atau alat tes yang bertujuan untuk melakukan penilaian dan/atau pemeriksaan psikologi.

##### 3.4.1.2. Alat Ukur

Metode *Assessment Center* dilakukan menggunakan *behavioral simulation* dengan jumlah simulasi yang digunakan sekurang-kurangnya 3 (tiga) simulasi. Sedangkan, metode Asesmen Psikologi untuk mengukur Kompetensi perilaku dilakukan melalui

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>lyq * b. n d.</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

penyajian situasi tertentu terkait pekerjaan yang wajib direspon oleh asesi atau sesuai standar yang berlaku PLN.

#### 3.4.1.3. Penetapan Rating

Rating merupakan penilaian yang diberikan berdasarkan konsistensi kemunculan indikator perilaku kunci pada setiap Kompetensi yang diukur. Kriteria penetapan rating dalam asesmen Kompetensi perilaku adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Penetapan Rating

Rating	Uraian
1	Pegawai tidak menampilkan atau hanya menampilkan 1 (satu) perilaku kunci yang terdapat dalam Kompetensi yang diukur
2	Pegawai secara konsisten menampilkan 2 (dua) perilaku kunci yang terdapat dalam Kompetensi yang diukur
3	Pegawai secara konsisten menampilkan 3 (tiga) perilaku kunci yang terdapat dalam Kompetensi yang diukur
4	Pegawai secara konsisten menampilkan 4-5 (empat sampai lima) perilaku kunci yang terdapat dalam Kompetensi yang diukur
5	Pegawai secara konsisten menampilkan seluruh perilaku kunci yang terdapat dalam Kompetensi yang diukur

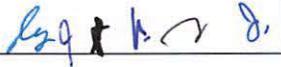
#### 3.4.1.4. Rekomendasi Akhir

- Jumlah Kompetensi yang dipertimbangkan dalam rekomendasi akhir merujuk pada Direktori Kompetensi PLN terbaru.

Tabel 10. Jumlah Kompetensi yang Dipertimbangkan Per Jenjang Jabatan

Jenjang Jabatan	Utama	Peran Primer	Stream Primer
Manajemen Atas	5	2	2
Manajemen Menengah	5	2	2
Manajemen Dasar	5	2	2
Generalis 3 Tertentu	5	2	2 (*)
Generalis 2 Tertentu	5	2	2 (*)

Tabel jumlah Kompetensi di atas tidak berlaku untuk jenjang jabatan Generalis 3 Tertentu dan Generalis 2 Tertentu *stream Business & Commercial* yang memiliki 1 Kompetensi *stream primer*.

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

- b. Rekomendasi akhir asesmen Kompetensi perilaku diberikan sebagai berikut:
- i. Standar setiap Kompetensi dianggap sebagai Kompetensi efektif ketika memiliki *rating* 3.
  - ii. Perhitungan rekomendasi akhir berdasarkan jumlah Kompetensi efektif, tidak mempertimbangkan rata-rata Kompetensi. Hal ini bertujuan agar lebih obyektif untuk program pengembangan.
  - iii. Kategori Rekomendasi akhir asesmen Kompetensi Perilaku terdiri dari 3 kategori:
    - 1) Kategori I (D): Disarankan (*Exceed*)
    - 2) Kategori II (P): Disarankan dengan Pengembangan (*Meet*)
    - 3) Kategori III (T): Tidak Disarankan (*Below*)

Tabel 11. Rekomendasi Akhir

Kategori	Kriteria
I	100% Kompetensi efektif (semua 9 Kompetensi*)
II	1. Kompetensi efektif pada masing-masing: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kompetensi Utama : Minimal 4</li> <li>b. Kompetensi Peran Primer: minimal 1</li> <li>c. Kompetensi Stream Primer : minimal 1</li> </ul> 2. Tidak ada <i>rating</i> 1
III	Di luar kriteria I dan II, atau Memiliki Kompetensi dengan <i>rating</i> 1

- Khusus untuk level jabatan Generalis 3 Tertentu dan Generalis 2 Tertentu pada *stream Business & Commercial*, rekomendasi kategori I diberikan jika Pegawai efektif pada 8 Kompetensi yang dipersyaratkan.
- iv. Rekomendasi akhir asesmen diberikan untuk setiap *stream* pada level yang sama sesuai KKJ pada Direktori Kompetensi.
  - v. Untuk keperluan PLN *Success Profile*, rekomendasi diberikan untuk setiap Dahan Profesi.
  - vi. Rekomendasi Akhir Asesmen berdasarkan:
    - 1) *Soft Competency*, untuk asesmen yang dilakukan dengan metode *assessment center*, atau
    - 2) *Soft Competency* dan potensi, untuk asesmen yang dilakukan dengan metode asesmen psikologi, atau
  - vii. Dalam hal Pegawai telah menyelesaikan *Leadership Development Program* (LDP) yang diselenggarakan oleh Pusdiklat, maka rekomendasi akhir asesmen dapat disesuaikan berdasarkan hasil pengembangan LDP.

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>Hg. H. W. d</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

- viii. Dalam hal Pegawai tidak memiliki hasil asesmen berdasarkan Direktori Kompetensi terbaru maka hasil asesmen yang diperhitungkan pada PLN Success Profile adalah hasil asesmen terakhir sesuai dengan jenjang jabatan yang diproyeksikan.
- ix. Jika terdapat lebih dari satu hasil asesmen pada jenjang Jabatan yang sama, maka hasil asesmen yang diperhitungkan adalah hasil dengan nilai yang paling terakhir.

### 3.4.2. Pengukuran Atribut Individu

#### 3.4.2.1. Metode

Pengukuran atribut individu dilakukan dengan metode asesmen psikologi sesuai dengan standar yang berlaku di Unit Pelaksana Assessment Center. Adapun atribut individu yang diukur antara lain:

- a. *Learning Agility*;
- b. Kepribadian;
- c. Sikap Kerja;
- d. Gaya Kepemimpinan; dan
- e. *Geographical Culture Fit*.

#### 3.4.2.2. Alat Ukur

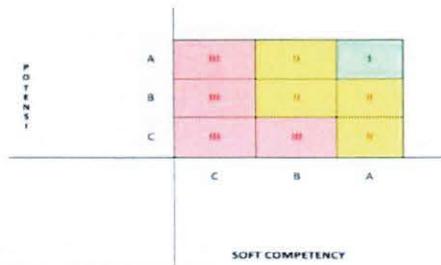
Sesuai dengan standar alat ukur yang berlaku di Unit Pelaksana Assessment Center.

#### 3.4.2.3. Penetapan standar

Sesuai standar potensi (psikogram) yang disepakati melalui mekanisme Identifikasi Kebutuhan Asesmen (IKA).

#### 3.4.2.4. Rekomendasi Akhir

- a. Hasil asesmen atribut individu (potensi) *job target* Manajemen Dasar, Manajemen Menengah dan Manajemen Atas diberlakukan sebagai referensi tambahan.
- b. Hasil asesmen atribut individu, minimal asesmen kognitif dan kepribadian pada *job target* Generalis 3 tertentu serta Generalis 2 tertentu yang menggunakan metode asesmen psikologi dalam pengukuran Kompetensi perilaku, menjadi pertimbangan rekomendasi akhir asesmen sesuai matriks berikut:



Gambar 7. Matriks Potensi dan Soft Competency

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>Lia Kurniawati</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

Keterangan grafik:

Kategori Potensi

A : Sesuai dengan Kriteria Jabatan

B : Mendekati Kriteria Jabatan

C : Tidak Sesuai dengan Kriteria Jabatan

Kategori Soft Competency

A : Cakap

B : Cukup Cakap

C : Tidak Cakap

**Kategori Rekomendasi:**

I – Disarankan	<i>Exceed</i>
II – Disarankan dengan Pengembangan	<i>Meet</i>
III – Tidak Disarankan	<i>Below</i>

### 3.4.3. Penetapan Norma Kompetensi Perilaku

Tabel 12. Norma Kompetensi Perilaku

Pengetahuan	Penilaian Parameter (gabungan)	Skor
Norma Kompetensi Perilaku	<i>Exceed</i>	100
	<i>Meet</i>	67
	<i>Below</i>	33

### 3.5. Pengalaman (*Experience*)

*Success Profile* adalah aspek yang mempertimbangkan data pengalaman Pegawai yang direpresentasikan dan diperhitungkan berdasarkan sub aspek sebagai berikut:

#### 3.5.1. Sub Aspek Ragam Jabatan

Ragam Jabatan adalah jenis penugasan yang diberikan kepada Pegawai untuk melaksanakan tugas pada jabatan tertentu. Pengukuran penugasan berdasarkan ragam jabatan dilakukan dengan mengidentifikasi riwayat Jabatan Pegawai selama berkarir di PLN Group. Ragam jabatan dihitung berdasarkan hasil identifikasi lama menjabat dan kali menjabat pada jenjang Jabatan di bawah jenjang Jabatan target sesuai tabel berikut:

Tabel 13. Ragam Jabatan

Jenjang Target	Lama Menjabat	Kali Menjabat
Manajemen Atas Khusus	Klasifikasi: - <i>Below</i> : <2 tahun pada jenjang Jabatan MA; - <i>Meet</i> : >=2 tahun pada jenjang Jabatan MA; dan - <i>Exceed</i> : > 4 tahun pada jenjang Jabatan MA.	- <i>Below</i> : 1 kali pada Jabatan MA; - <i>Meet</i> : 1 kali pada Jabatan MA; dan - <i>Exceed</i> : >=2 kali pada Jabatan MA

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>bz &amp; k. 28.</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

Jenjang Target	Lama Menjabat	Kali Menjabat
Manajemen Atas (MA)	<p>Klasifikasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Below</i>: &lt;3 tahun pada jenjang Jabatan MM;</li> <li>- <i>Meet</i>: <math>\geq 3</math> tahun pada jenjang Jabatan MM; dan</li> <li>- <i>Exceed</i>: <math>&gt; 5</math> tahun pada jenjang Jabatan MM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Below</i>: &lt;2 kali pada Jabatan MM;</li> <li>- <i>Meet</i>: 2 kali pada Jabatan MM; dan</li> <li>- <i>Exceed</i>: <math>\geq 3</math> kali pada Jabatan MM</li> </ul>
Manajemen Menengah (MM)	<p>Klasifikasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Below</i>: &lt;4 tahun pada jenjang Jabatan MD;</li> <li>- <i>Meet</i>: <math>\geq 4</math> tahun pada jenjang Jabatan MD; dan</li> <li>- <i>Exceed</i>: <math>&gt; 6</math> tahun pada jenjang Jabatan MD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Below</i>: &lt;2 kali pada Jabatan MD;</li> <li>- <i>Meet</i>: 2 kali pada Jabatan MD; dan</li> <li>- <i>Exceed</i>: <math>\geq 3</math> kali pada Jabatan MD</li> </ul>
Manajemen Dasar (MD)	<p>Klasifikasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Below</i>: &lt;4 tahun pada jenjang Jabatan G3;</li> <li>- <i>Meet</i>: <math>\geq 4</math> tahun pada jenjang Jabatan G3; dan</li> <li>- <i>Exceed</i>: <math>&gt; 6</math> tahun pada jenjang Jabatan G3.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Below</i>: &lt;2 kali pada Jabatan G3;</li> <li>- <i>Meet</i>: 2 kali pada G3; dan</li> <li>- <i>Exceed</i>: <math>\geq 3</math> kali pada Jabatan G3</li> </ul>
Generalis 3 tertentu (Asisten Manager, Manager Unit Layanan, Manager Unit Pelaksana Museum Listrik dan Energi Baru)	<p>Klasifikasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Below</i>: &lt;2 tahun pada jenjang Jabatan G3 atau <math>&lt; 4</math> tahun pada jenjang Jabatan G2;</li> <li>- <i>Meet</i>: <math>\geq 2</math> tahun pada jenjang Jabatan G3 atau <math>\geq 4</math> tahun pada jenjang Jabatan G2; dan</li> <li>- <i>Exceed</i>: <math>&gt; 4</math> tahun pada jenjang Jabatan G3 atau <math>&gt; 6</math> tahun pada jenjang G2.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Below</i>: 1 kali pada Jabatan G3 atau 2 kali pada Jabatan G2;</li> <li>- <i>Meet</i>: 1 kali pada G3 atau 2 kali pada Jabatan G2; dan</li> <li>- <i>Exceed</i>: <math>\geq 2</math> kali pada Jabatan G3 atau <math>\geq 3</math> kali pada Jabatan G2</li> </ul>

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	<i>by 9 Kt. m. D.</i>

Jenjang Target	Lama Menjabat	Kali Menjabat
Generalis 2 tertentu (Team Leader)	<p>Klasifikasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Below</i>: &lt;2 tahun pada jenjang Jabatan G2 atau &lt; 3 tahun pada jenjang Jabatan G1;</li> <li>- <i>Meet</i>: <math>\geq 2</math> tahun pada jenjang Jabatan G2 atau <math>\geq 3</math> tahun pada jenjang Jabatan G1; dan</li> <li>- <i>Exceed</i>: <math>&gt; 4</math> tahun pada jenjang Jabatan G2 atau <math>&gt; 5</math> tahun pada jenjang G1.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Below</i>: 1 kali pada Jabatan G2 atau 2 kali pada Jabatan G1;</li> <li>- <i>Meet</i>: 1 kali pada G2 atau 1 kali pada Jabatan G1, dan</li> <li>- <i>Exceed</i>: <math>\geq 2</math> kali pada Jabatan G3 atau <math>\geq 3</math> kali pada Jabatan G2</li> </ul>

- 3.5.1.1. Masa Jabatan pada tiap kali menjabat minimal 1 (satu) tahun untuk memenuhi syarat perhitungan.
- 3.5.1.2. Kategori ragam Jabatan (*exceed/meet/below*) berupa lama menjabat dan kali menjabat akan mengikuti kategori yang terendah.
- 3.5.1.3. Ragam Jabatan merupakan syarat *mandatory* yang wajib dipenuhi untuk perhitungan aspek pengalaman berikutnya. Apabila ragam Jabatan masuk kategori *Below* maka hasil perhitungan akhir pada aspek pengalaman menjadi *Below*.

### 3.5.2. Sub Aspek Ragam Profesi

Ragam profesi adalah identifikasi nama profesi dan dahan profesi Pegawai berdasarkan riwayat Jabatan Pegawai selama berkarir di PLN Group. Ragam profesi dihitung menggunakan parameter durasi dan frekuensi (kali) profesi pada dahan yang sama sesuai tabel berikut:

Tabel 14. Kategori Ragam Profesi Jenjang Jabatan MD – MAK

Kategori	Durasi	Frekuensi
<i>Below</i>	< 4 tahun dan/ atau,	1 kali nama profesi pada dahan yang sama
<i>Meet</i>	$\geq 4$ tahun dan,	2 kali nama profesi berbeda pada dahan yang sama
<i>Exceed</i>	$> 5$ tahun dan,	$\geq 3$ kali nama profesi berbeda pada dahan yang sama atau 2 kali nama profesi berbeda pada dahan yang sama dan $\geq 1$ kali nama profesi pada dahan yang berbeda

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

Tabel 15. Kategori Ragam Profesi Jenjang Jabatan G3 tertentu dan G2 tertentu

Kategori	Durasi	Frekuensi
<i>Below</i>	< 3 tahun dan,	1 kali profesi pada dahan yang sama
<i>Meet</i>	$\geq 3$ tahun dan,	1 kali profesi pada dahan yang sama
<i>Exceed</i>	$> 5$ tahun dan,	$\geq 2$ kali profesi berbeda pada dahan

### 3.5.3. Metode Perhitungan Aspek Pengalaman

Alur perhitungan aspek pengalaman dimulai dari ragam jabat, yaitu durasi Pegawai berada pada dahan profesi tertentu, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 3.5.3.1. Apabila syarat durasi memenuhi (*minimal meet*) maka dilanjutkan ke persyaratan frekuensi.
- 3.5.3.2. Apabila syarat durasi atau syarat frekuensi tidak memenuhi salah satu kriteria maka ragam profesi masuk ke kategori paling rendah pada kriteria yang memenuhi syarat. Contoh: Jika syarat durasi  $\geq 3$  tahun terpenuhi namun syarat frekuensi tidak terpenuhi maka ragam profesi masuk kategori *below*.
- 3.5.3.3. Identifikasi nama profesi dan dahan profesi seluruh riwayat Jabatan Pegawai mengacu pada ketentuan Penetapan Kelompok Jabatan (Profesi) yang berlaku di Perusahaan.

### 3.5.4. Penetapan Norma Pengalaman

Norma pengalaman adalah standar skor yang dijadikan sebagai acuan dalam mengkategorisasikan parameter pengalaman kedalam kategori *exceed*, *meet*, dan *below*.

Tabel 16. Norma Pengalaman

Pengalaman	Penilaian Parameter (gabungan)	Skor
Norma Pengalaman	<i>Exceed</i>	100
	<i>Meet</i>	50 – 99
	<i>Below</i>	< 50

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

## **BAB IV**

### **KETENTUAN PERALIHAN**

Ketentuan mengenai Pengukuran Kompetensi Perilaku masih merujuk pada Direktori Kompetensi PLN tahun 2021 hingga ketentuan mengenai Pengukuran Kompetensi Perilaku sesuai Direktor Kompetensi terbaru ditetapkan.

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>ly k h n</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

## **BAB V**

### **KETENTUAN PENUTUP**

Petunjuk Teknis *Success Profile* ini berlaku sejak tanggal ditandatangani dan akan diimplementasikan secara penuh pada 01 Januari 2025.

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>fg + k.28</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

**LAMPIRAN I**  
**PETUNJUK TEKNIS SUCCESS PROFILE**  
**NOMOR : 0001.I/EVP/2024**  
**TANGGAL : 30 Oktober 2024**

**PENETAPAN *THRESHOLD* (AMBANG) PENILAIAN KUANTITAS PADA SUB PARAMETER RIWAYAT PEMBELAJARAN**

Data penetapan *threshold* (ambang) penilaian kuantitas pada sub parameter Riwayat Pengetahuan dilaksanakan berdasarkan data realisasi pembelajaran dan penetapan kelompok Jabatan (Profesi), sebagai berikut:

No	Dahan Profesi ( <i>Sub Job Family</i> )	Below	Meet	Exceed
1.1.1	Energi Primer	<2	2	>2
1.1.2	Pembangkitan	<3	3	>3
1.2.1	Operasi Sistem	<2	2	>2
1.2.2	Fasilitas Operasi	<2	2	>2
1.2.3	Transmisi	<2	2	>2
1.3.1	Distribusi	<4	4	>4
1.4.1	Komersial	<2	2	>2
1.5.1	Enjiniring	<2	2	>2
1.5.2	Konstruksi dan Manajemen Proyek	<2	2	>2
1.6.1	Produksi Peralatan Ketenagalistrikan	<2	2	>2
1.6.2	Penelitian dan Pengembangan	<2	2	>2
1.6.3	Sertifikasi Produk, Instalasi Ketenagalistrikan dan Sistem Manajemen	<2	2	>2
1.6.4	Pengujian dan Kalibrasi	<2	2	>2
1.7.1	<i>Supply Chain Management</i> (SCM)	<2	2	>2
1.8.1	Manajemen Perubahan dan Kinerja	<2	2	>2
1.8.2	Strategi Korporat dan Bisnis	<2	2	>2
1.8.3	Manajemen Aset	<2	2	>2
1.8.4	Transisi Energi dan Keberlanjutan	<2	2	>2

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>Agusti</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

No	Dahan Profesi ( <i>Sub Job Family</i> )	<i>Below</i>	<i>Meet</i>	<i>Exceed</i>
2.1.1	K2 , K3 , Keamanan dan Lingkungan	<2	2	>2
2.2.1	Hukum	<2	2	>2
2.2.2	Audit, Risiko, Kepatuhan	<2	2	>2
2.3.1	Teknologi Informasi	<2	2	>2
2.3.2	Telekomunikasi	<2	2	>2
2.4.1	Sumber Daya Manusia (SDM)	<4	4	>4
2.4.2	Pembelajaran	<2	2	>2
2.5.1	Keuangan	<2	2	>2
2.6.1	Komunikasi dan TJSL	<2	2	>2
2.6.2	<i>General Affair</i>	<2	2	>2

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf: <i>sy k b r d</i>
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

**LAMPIRAN II**  
**PETUNJUK TEKNIS SUCCESS PROFILE**  
**NOMOR : 0001.I/EVP/2024**  
**TANGGAL : 30 Oktober 2024**

**CONTOH PERHITUNGAN SUB PARAMETER RIWAYAT PEMBELAJARAN**

Berikut adalah contoh standardisasi nilai rata-rata jumlah (*mean*) dari pembelajaran, yang kemudian nilai rata-rata tersebut menjadi ambang batas nilai standar (*threshold*) dalam hal rata-rata kuantitas pembelajaran yang ideal berdasarkan pohon profesi peserta sesuai dengan Direktori Kompetensi yang berlaku di Perseroan.

*Badu adalah Pegawai PLN Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah pada jenjang Manajer Dasar, dimana yang bersangkutan diproyeksikan melalui success profile Jabatan yang terkait dengan dahan profesi Teknologi Informasi. Pada riwayat pembelajarannya: Badu diidentifikasi telah mengikuti dan lulus Diklat Profesi / Diklat Inisiatif Stratejik sebanyak 4 judul pada dahan Teknologi Informasi, 3 judul pada dahan SDM, 1 judul pada dahan Transmisi dan 2 judul pada dahan Operasi Sistem. Sedangkan, secara kualitas nilai rata-ratanya pun beragam, antara lain: pada dahan Teknologi Informasi dari 4 judul diperoleh nilai rata-rata nilai sebesar 83, pada dahan profesi SDM nilai rata-ratanya adalah 78, pada dahan transmisi adalah 91, sedangkan pada dahan profesi Operasi Sistem nilainya adalah 89.*

Maka, berdasarkan informasi di atas, sistem akan menghitung pada parameter pengetahuan berdasarkan riwayat pembelajaran yang diolah berdasarkan 2 (dua) norma parameter, yaitu kualitas dan kuantitas.

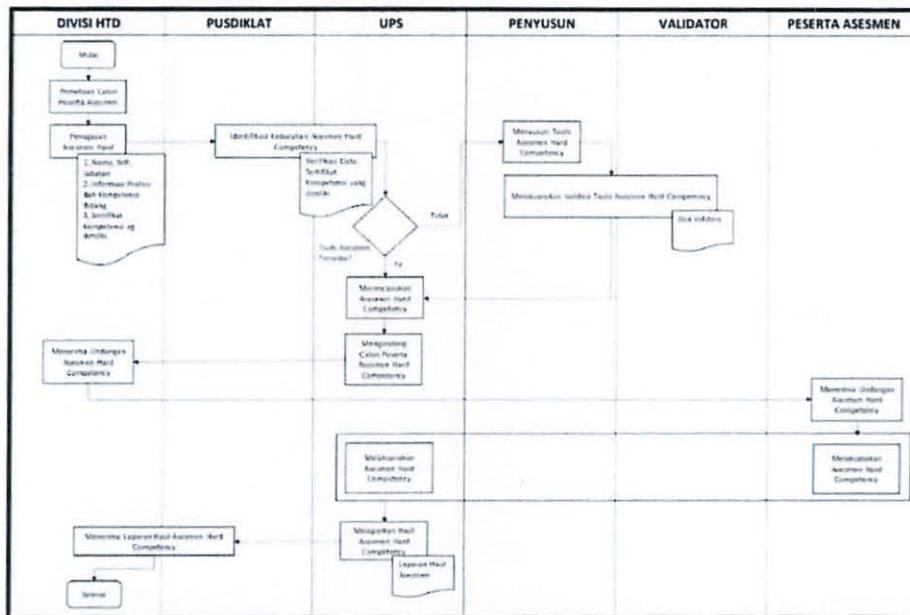
Contoh:

Nama	Jenjang	Dahan	Jumlah Diklat	skor rata-rata	output quantity	output quality	matriks 1	QUANTITY		QUALITY	
								output score perjenjang	final score (matriks 2)	output score perjenjang	final score (matriks 2)
Badu	Manajer Dasar	Teknologi Informasi	4	83	exceed	meet	exceed	meet	exceed	meet	exceed
Badu	Manajer Dasar	SDM	3	78	meet	meet	meet	meet	meet	meet	meet
Badu	Manajer Dasar	Transmisi	1	91	below	exceed	meet	meet	meet	meet	meet
Badu	Manajer Dasar	Operasi Sistem	2	89	meet	exceed	exceed	meet	exceed	meet	exceed

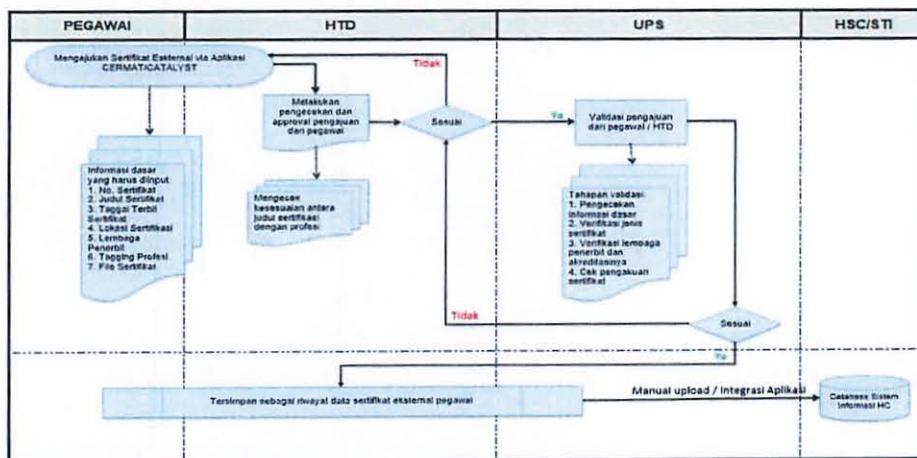
Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	<i>bzg &amp; k-nd</i>

**LAMPIRAN III**  
**PETUNJUK TEKNIS SUCCESS PROFILE**  
**NOMOR : 0001.I/EVP/2024**  
**TANGGAL : 30 Oktober 2024**

**A. ALUR PENUGASAN DAN AKUISISI SERTIFIKASI KOMPETENSI DI LUAR UNIT PELAKSANA SERTIFIKASI**



**B. ALUR PENUGASAN ASESMEN HARD COMPETENCY**



Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	<i>b9 + k-2 8</i>

**LAMPIRAN IV**  
**PETUNJUK TEKNIS SUCCESS PROFILE**  
**NOMOR : 0001.I/EVP/2024**  
**TANGGAL : 30 Oktober 2024**

**PENGATURAN HASIL ASESMEN KOMPETENSI PERILAKU**

Sehubungan dengan data pengukuran atau asesmen Kompetensi perilaku Pegawai yang belum semuanya menggunakan Direktori Kompetensi terbaru, maka perlu dilaksanakan pengaturan, antara lain:

a. *Mapping Dahan Profesi, Stream Bisnis, dan Proyeksi Jabatan*

Tujuan dari proses *mapping* ini adalah untuk memastikan bahwa seluruh data asesmen Pegawai terbaca oleh sistem aplikasi. Hal ini perlu dilakukan karena belum semua Pegawai memiliki hasil asesmen Direktori Kompetensi 2021, sebagian Pegawai hanya memiliki hasil asesmen Direktori Kompetensi 2018. Dahan profesi pembangkitan pada Direktori Kompetensi 2021 termasuk dalam *stream bisnis* Non Pemimpin Unit - *Operation and Maintenance*. Apabila dahan profesi pembangkitan hanya dilakukan *mapping* dengan berdasarkan Direktori Kompetensi 2021, maka Pegawai dengan asesmen Direktori Kompetensi 2018 tidak bisa terbaca datanya oleh sistem sehingga tetap perlu dilakukan *mapping* dahan profesi pembangkitan ke *stream Non Pemimpin Unit - Electricity Generation, Transmission, and Distribution*. Oleh karena itu perlu dilakukan *mapping* dahan profesi ke *stream bisnis* pada Direktori Kompetensi 2021 dan Direktori Kompetensi 2018.

Contoh:

Dahan Profesi	Stream Bisnis	Proyeksi Jabatan
ENERGI PRIMER	Pemimpin Unit - Strategic Electricity Support	Manajemen Atas
ENERGI PRIMER	Non Pemimpin Unit - Strategic Planning	Manajemen Atas
PEMBANGKITAN	Pemimpin Unit - Electricity Generation and Transmission	Manajemen Atas
PEMBANGKITAN	Non Pemimpin Unit - Operation and Maintenance	Manajemen Atas
OPERASI SISTEM	Pemimpin Unit - Electricity Generation and Transmission	Manajemen Atas
OPERASI SISTEM	Non Pemimpin Unit - Operation and Maintenance	Manajemen Atas
FASILITAS OPERASI	Pemimpin Unit - Electricity Generation and Transmission	Manajemen Atas
FASILITAS OPERASI	Non Pemimpin Unit - Operation and Maintenance	Manajemen Atas
TRANSMISI	Pemimpin Unit - Electricity Generation and Transmission	Manajemen Atas
TRANSMISI	Non Pemimpin Unit - Operation and Maintenance	Manajemen Atas
DISTRIBUSI	Pemimpin Unit - Distribution and Commercial	Manajemen Atas
DISTRIBUSI	Non Pemimpin Unit - Operation and Maintenance	Manajemen Atas
KOMERSIAL	Pemimpin Unit - Distribution and Commercial	Manajemen Atas
KOMERSIAL	Non Pemimpin Unit - Business and Commercial	Manajemen Atas

b. *Mapping Proyeksi Asesmen dan Jenis Asesmen*

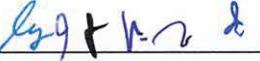
*Mapping* proyeksi asesmen dan jenis asesmen dilakukan berdasarkan data dan pilihan menu yang tersedia di sistem informasi asesmen PLN UPAC.

i. *Proyeksi Manajemen Atas*

Jenis Asesmen: Manajerial - Executive Education I , Manajerial - Executive Education I – 2021 , Manajerial - Manajemen Atas Direktori Kompetensi 2021

ii. *Proyeksi Manajemen Menengah*.

Jenis Asesmen: Manajerial - Executive Education II , Manajerial - Executive Education II – 2021 , Manajerial - Manajemen Menengah Direktori Kompetensi 2021.

Edisi ke : 0	Tanggal Berlaku :	Paraf:
Revisi ke : 0	Tanggal yang digantikan :	

- iii. Proyeksi Manajemen Dasar  
Jenis Asesmen: Manajerial - Executive Education III , Manajerial - Manajemen Dasar Dirkom 2021, Manajemen Dasar Non Pemimpin Unit , Manajemen Dasar Non Pemimpin Unit Direktori Kompetensi 2021.
- iv. Proyeksi Generalis 3 tertentu (Asisten Manager, Manager Unit Layanan, Manager Unit Pelaksana Museum Listrik dan Energi Baru) atau Supervisori Atas.  
Jenis Asesmen: Supervisori Atas, Supervisori Atas Direktori Kompetensi 2021, Supervisori Atas\_Generalis.
- v. Proyeksi Generalis 2 tertentu (Team Leader) atau Supervisori Dasar  
Jenis Asesmen: Supervisori Dasar, Supervisori Dasar Direktori Kompetensi 2021, Supervisori Dasar\_Generalis.