

## A. TUJUAN

*Employment Status Policy and Procedure* ini dibuat sebagai pedoman implementasi manajemen kontrak di lingkungan Telkomsigma Grup yaitu mekanisme pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan *probation*.

## B. RUANG LINGKUP

1. Pedoman mekanisme review PKWT, Perpanjangan PKWT serta Pemutusan PKWT.
2. Pedoman mekanisme pengangkatan Karyawan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) menjadi Karyawan Kerja Waktu Tidak Tertentu (KKWTT).
3. Mekanisme karyawan percobaan (*probation*).

## C. DEFINISI

1. **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)** adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
2. **Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)** adalah perjanjian kerja, di mana karyawan memiliki hubungan kerja yang bersifat tetap.
3. **Karyawan Kerja Waktu Tertentu (KKWT)** adalah karyawan yang memiliki PKWT dengan perusahaan. Dalam hal ini KKWT disebut juga sebagai Karyawan Kontrak.
4. **Karyawan Kerja Waktu Tidak Tertentu (KKWTT)** adalah karyawan yang memiliki PKWTT dengan perusahaan. Dalam hal ini KKWTT disebut juga karyawan tetap.
5. **Karyawan Masa percobaan (*Probation*)** adalah karyawan yang sedang menjalani masa percobaan sebelum diterima sebagai Karyawan Tetap.
6. **Perusahaan** adalah Telkomsigma Grup selaku pemberi kerja.
7. **Periode kontrak** adalah masa berlaku perjanjian kerja waktu tertentu.
8. **Personal Change Notification (PCN)** adalah sistem internal Telkomsigma yang digunakan untuk melakukan pengajuan perubahan status karyawan.
9. **Performance Appraisal (PA)** adalah proses terpadu dan strategis yang meliputi penetapan tujuan, pengawasan, penilaian kerja dan pengembangan yang bertujuan untuk memastikan kerja karyawan selaras dengan tujuan strategis perusahaan dan organisasi.
10. **Atasan** adalah pihak yang memiliki wewenang untuk melakukan penilaian kinerja dan memberikan rekomendasi perubahan status karyawan.

## D. KEBIJAKAN

### D.1 KETENTUAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

1. Periode PKWT tertuang dalam surat perjanjian kerja yang di mana untuk periode perjanjian kerja paling lama 2 (dua) tahun dalam satu periode, dan dapat diperpanjang maksimal 1 (satu) kali dengan durasi tidak lebih panjang dari pada periode yang pertama, maksimal 1 (satu) tahun.
2. Mekanisme perpanjangan PKWT dilakukan melalui pengajuan dari atasan melalui sistem PCN yang akan direview 2 (dua) bulan sebelum periode PKWT berakhir melalui skema komite karir yang dilakukan oleh bagian *Human Capital*.
3. Keputusan komite karir terkait dengan status KKWT diinfokan kepada atasan untuk kemudian disampaikan kepada karyawan selambat – lambatnnya 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja berakhir.
4. PKWT dapat berakhir dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Periode perjanjian kerja berakhir sesuai dengan waktu yang tertuang dalam perjanjian kerja.
  - b. Salah satu pihak mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak (karyawan mengundurkan diri atau terminasi dari perusahaan).
  - c. KKWT berdasarkan hasil review dari atasan dan keputusan Manajemen diangkat menjadi Karyawan Tetap.
  - d. KKWT meninggal dunia.

### D.2 KETENTUAN PKWTT

1. PKWTT diberlakukan kepada karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Telah melalui masa percobaan (*probation*) dan dinyatakan lulus atas dasar evaluasi dari atasan dan keputusan manajemen melalui skema komite karir oleh bagian Human Capital.
  - b. Bagi KKWT yang statusnya berubah menjadi KKWTT berdasarkan evaluasi dan keputusan komite karir tidak perlu melalui masa percobaan kembali.
2. PKWTT dapat berakhir dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. KKWTT diputuskan gagal dalam masa percobaan.
  - b. Salah satu pihak, perusahaan atau karyawan memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (terminasi atau pengunduran diri).
  - c. KKWTT pensiun usia normal atau meninggal dunia.

### **D.3 MASA PERCOBAAN (*PROBATION*)**

1. Durasi masa percobaan paling lama adalah 3 (tiga) bulan.
2. Masa percobaan tidak dapat diperpanjang.
3. Bagi karyawan yang masa percobaannya akan berakhir dapat dievaluasi dan diputuskan status karyawan nya, apakah diangkat menjadi KKWTT atau dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).
4. Apabila KKWTT diputuskan gagal dalam masa percobaan, maka perjanjian kerja antara perusahaan dinyatakan berakhir.
5. Apabila KKWTT diputuskan lulus dalam masa percobaan, maka karyawan akan mendapatkan Surat Keputusan (SK) Karyawan Permanen.

### **D.4 PERUBAHAN KKWT MENJADI KKWTT**

1. Sesuai dengan klausul yang tertera dalam bagian D.1 dan D.2 kebijakan ini, KKWT yang periode PKWTnya berakhir berhak untuk mendapatkan evaluasi dari atasan untuk kemudian direkomendasikan status kepegawaianya, apakah akan diakhiri atau berubah status menjadi KKWTT.
2. KKWT dapat berubah menjadi KKWTT dengan mekanisme sebagai berikut:
  - a. KKWT yang akan berakhir PKWTnya diberikan review dan evaluasi baik kinerja ataupun kompetensi nya oleh atasan langsung. Review dan evaluasi dilakukan selambat – lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum PKWT berakhir.
  - b. Evaluasi dilakukan melalui sistem performance appraisal (PA).
  - c. Atas dasar PA yang telah dilakukan, atasan membuat aplikasi *Personal Notification Change* (PCN) melalui sistem PCN yang tersedia untuk kemudian disetujui dan diketahui oleh SL.
  - d. Aplikasi PCN di submit ke bagian Human Capital selambat – lambatnya 2 (dua) bulan sebelum PKWT berakhir.
  - e. Evaluasi dan aplikasi PCN yang diajukan, di review oleh bagian *Human Capital* melalui skema komite karir.
  - f. Hasil keputusan komite karir akan diinformasikan kepada atasan langsung selambat – lambatnya 1 (satu) bulan sebelum perjanjian kerja berakhir dan disampaikan kepada karyawan terkait selambat – lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja berakhir.
  - g. Apabila berdasarkan review dan keputusan komite karir, KKWT dinyatakan berubah status menjadi KKWTT, maka karyawan terkait akan menerima Surat Keputusan (SK) Karyawan Tetap.
  - h. Perubahan status KKWT menjadi KKWTT tidak harus disertai dengan kenaikan grade.
  - i. Apabila berdasarkan review dan keputusan komite karir, KKWT diputuskan status kepegawaianya tidak berubah menjadi KKWTT, maka bagi KKWT periode pertama dapat diperpanjang masa KKWT nya sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau diakhiri.
  - j. Bagi KKWT periode kedua, apabila diputuskan status kepegawaianya tidak berubah menjadi KKWTT maka perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan berakhir.