



**DISTRIBUSI III**

MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN  
PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR PER-3/MBU/03/2023  
TENTANG  
ORGAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA BADAN USAHA MILIK NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa Badan Usaha Milik Negara sebagai agen penciptaan nilai dan agen pembangunan memiliki peran strategis untuk mendukung pertumbuhan perekonomian nasional;
- b. bahwa pengaturan yang berkaitan dengan syarat anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada Badan Usaha Milik Negara dan Anak Perusahaan, Manajemen Talenta Direksi Badan Usaha Milik Negara, tata cara pengangkatan anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada Badan Usaha Milik Negara dan Anak Perusahaan, tata cara pemberhentian anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada Badan Usaha Milik Negara dan Anak Perusahaan, penghasilan anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara, dan Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara tersebar di berbagai Peraturan Menteri sehingga belum terwujud sinkronisasi dan harmonisasi di antara Peraturan Menteri tersebut;

- c. bahwa dalam upaya mewujudkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara yang sinkron dan harmonis guna mendukung pengelolaan Badan Usaha Milik Negara yang terencana, terpadu, dan berkelanjutan khususnya yang berkaitan dengan pengangkatan, pemberhentian, dan penghasilan Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas, Manajemen Talenta, dan Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara, diperlukan terobosan hukum dengan menggabungkan beberapa Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara terkait ke dalam 1 (satu) Peraturan Menteri yang komprehensif;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 16 ayat (4), Pasal 22 ayat (2), Pasal 25, Pasal 55 ayat (2), Pasal 58, Pasal 73, Pasal 74 ayat (2), Pasal 96 ayat (5), Pasal 97 ayat (2), Pasal 100 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara, perlu menetapkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara tentang Organ dan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara;

- Mengingat :
- 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - 2. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297);
  - 3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2003 tentang Pelimpahan Kedudukan, Tugas dan Kewenangan Menteri Keuangan pada Perusahaan Perseroan (Persero), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Jawatan (Perjan) kepada Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4305);
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 117, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4556) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan, dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6800);
  6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2019 tentang Kementerian Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 235);
  7. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-04/MBU/03/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Badan Usaha Milik Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 251);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA TENTANG ORGAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA BADAN USAHA MILIK NEGARA.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Badan Usaha Milik Negara yang selanjutnya disingkat BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Negara yang dipisahkan.
2. Perusahaan Perseroan yang selanjutnya disebut Persero adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51% (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan.
3. Perusahaan Perseroan Terbuka yang selanjutnya disebut Persero Terbuka adalah Persero yang modal dan jumlah pemegang sahamnya memenuhi kriteria tertentu, atau Persero yang melakukan penawaran umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal.
4. Perusahaan Umum yang selanjutnya disebut Perum adalah BUMN yang seluruh modalnya dimiliki Negara dan tidak terbagi atas saham, yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
5. Anak Perusahaan BUMN yang selanjutnya disebut Anak Perusahaan adalah perseroan terbatas yang sahamnya lebih dari 50% (lima puluh persen) dimiliki oleh BUMN atau perseroan terbatas yang dikendalikan secara langsung oleh BUMN.
6. Kementerian Badan Usaha Milik Negara yang selanjutnya disebut Kementerian BUMN adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang BUMN.

7. Menteri adalah menteri yang ditunjuk dan/atau diberi kuasa untuk mewakili pemerintah selaku pemegang saham Negara pada Persero dan pemilik modal pada Perum dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan.
8. Wakil Menteri BUMN I dan Wakil Menteri BUMN II yang selanjutnya disebut Wakil Menteri adalah pejabat di bawah Menteri yang mempunyai tugas membantu Menteri dalam memimpin pelaksanaan tugas Kementerian BUMN.
9. Sekretaris Kementerian adalah pejabat pimpinan tinggi madya di bawah Menteri yang membidangi fungsi administrasi di Kementerian BUMN.
10. Deputi adalah pejabat pimpinan tinggi madya di bawah Menteri yang membidangi sumber daya manusia BUMN.
11. Asisten Deputi adalah pejabat pimpinan tinggi pratama di bawah Deputi yang membidangi manajemen sumber daya manusia BUMN.
12. Asisten Deputi Sektor adalah pejabat pimpinan tinggi pratama di bawah Wakil Menteri yang membidangi portofolio BUMN.
13. Direksi adalah organ BUMN dan/atau Anak Perusahaan yang bertanggung jawab atas pengurusan BUMN dan/atau Anak Perusahaan untuk kepentingan dan tujuan BUMN dan/atau Anak Perusahaan serta mewakili BUMN dan/atau Anak Perusahaan, baik di dalam maupun di luar pengadilan.
14. Dewan Komisaris adalah organ Persero dan/atau Anak Perusahaan yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi dalam menjalankan kegiatan pengurusan Persero dan/atau Anak Perusahaan.
15. Dewan Pengawas adalah organ Perum yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi dalam menjalankan kegiatan pengurusan Perum.
16. Rapat Umum Pemegang Saham yang selanjutnya disingkat RUPS adalah organ Persero dan/atau Anak Perusahaan yang memegang kekuasaan tertinggi dalam Persero dan/atau Anak Perusahaan dan memegang segala

wewenang yang tidak diserahkan kepada Direksi atau Dewan Komisaris.

17. Talenta adalah sumber daya manusia dalam rangka suksesi posisi jabatan Direksi BUMN.
18. Wadah Talenta (*talent pool*) adalah basis data yang berisi nama Talenta Terkualifikasi (*qualified talent*) dalam rangka suksesi posisi jabatan Direksi BUMN.
19. Komite Talenta adalah komite yang dibentuk untuk melakukan penjarangan dan evaluasi terhadap Talenta Direksi BUMN yang terdiri dari Komite Talenta BUMN yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi dan Komite Talenta Kementerian BUMN yang ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Kementerian.
20. Komite Suksesi adalah komite yang dibentuk untuk melakukan Uji Kelayakan dan Kepatutan terhadap Kandidat Direksi BUMN.
21. Talenta Terseleksi (*selected talent*) adalah Talenta BUMN yang diusulkan oleh Direksi BUMN kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, berdasarkan penilaian atas kinerja dan kapasitas yang bersangkutan.
22. Talenta Ternominasi (*nominated talent*) adalah Talenta Terseleksi (*selected talent*) dan Direksi BUMN yang sedang menjabat yang dinominasikan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan Talenta Kementerian BUMN yang dinominasikan oleh Sekretaris Kementerian BUMN, kepada Menteri.
23. Talenta yang Memenuhi Persyaratan (*eligible talent*) adalah Talenta Ternominasi (*nominated talent*) yang telah memenuhi syarat formal dan syarat lainnya anggota Direksi BUMN serta pemeriksaan latar belakang (*background checking*).
24. Talenta Terkualifikasi (*qualified talent*) adalah Talenta yang Memenuhi Persyaratan (*eligible talent*) yang telah mengikuti Asesmen oleh Lembaga Profesional dan mendapatkan rekomendasi untuk masuk ke dalam Wadah Talenta (*talent pool*) Kementerian BUMN.

25. Kandidat adalah Talenta Terkualifikasi (*qualified talent*) yang diusulkan oleh Komite Suksesi untuk dipilih sebagai Direksi BUMN oleh Menteri.
26. Uji Kelayakan dan Kepatutan yang selanjutnya disingkat UKK adalah proses penilaian atas kompetensi, daftar prestasi, keahlian (*expertise*), kepribadian (*traits*) terhadap Talenta Terkualifikasi (*qualified talent*) untuk menghasilkan Kandidat yang diajukan kepada Menteri sebagai anggota Direksi.
27. Asesmen adalah proses pengukuran kelayakan kompetensi yang dilakukan oleh Lembaga Profesional.
28. Lembaga Profesional adalah lembaga yang memiliki keahlian untuk melakukan proses Asesmen yang ditetapkan oleh Menteri.
29. Manajemen Talenta adalah bagian dari pengelolaan dan pengembangan yang meliputi penjarangan, penilaian, pengklasifikasian, pengembangan, dan perputaran talenta yang berlapis (*multi layering*), objektif, terencana, terukur, dan akuntabel.
30. Sistem Manajemen Talenta BUMN Berbasis Teknologi Informasi adalah sistem Manajemen Talenta BUMN yang dalam pelaksanaannya didukung dengan teknologi informasi sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh Kementerian BUMN.
31. Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan adalah seseorang yang diajukan oleh BUMN yang akan ditetapkan sebagai anggota Direksi pada Anak Perusahaan mewakili BUMN yang bersangkutan.
32. Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan adalah seseorang yang diajukan oleh BUMN yang akan ditetapkan sebagai anggota Dewan Komisaris pada Anak Perusahaan mewakili BUMN yang bersangkutan.
33. Daftar Bakal Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan adalah daftar yang berisi nama-nama Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang diusulkan untuk mengikuti penilaian.

34. Daftar Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan adalah daftar yang memuat nama-nama Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan terbaik hasil penilaian yang diusulkan untuk menduduki jabatan sebagai anggota Direksi Anak Perusahaan.
35. Daftar Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan adalah daftar yang memuat nama-nama Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan terbaik hasil penilaian yang diusulkan untuk menduduki jabatan sebagai anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan.
36. Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) yang selanjutnya disebut KPI adalah ukuran atau indikator yang fokus pada aspek-aspek kinerja perusahaan yang paling dominan menjadi penentu keberhasilan perusahaan pada saat ini dan waktu yang akan datang.
37. Kontrak Manajemen adalah kontrak yang berisikan janji atau pernyataan calon anggota Direksi, yaitu apabila diangkat/diangkat kembali menjadi anggota Direksi antara lain akan memenuhi segala target yang ditetapkan oleh RUPS/Menteri dan menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.
38. Penghasilan adalah imbalan/balas jasa yang diberikan kepada Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN karena kedudukan dan peran yang diberikan kepada BUMN sesuai dengan tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab berdasarkan peraturan perundang-undangan.
39. Gaji adalah Penghasilan tetap berupa uang yang diterima setiap bulan oleh seseorang karena kedudukannya sebagai anggota Direksi BUMN.
40. Honorarium adalah Penghasilan tetap berupa uang yang diterima setiap bulan oleh seseorang karena kedudukannya sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
41. Tunjangan adalah Penghasilan berupa uang atau yang dapat dinilai dengan uang yang diterima pada waktu tertentu oleh anggota Direksi dan Dewan



Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, selain Gaji/Honorarium.

42. Fasilitas adalah Penghasilan berupa sarana dan/atau kemanfaatan dan/atau penjaminan yang digunakan/dimanfaatkan oleh anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dalam rangka pelaksanaan tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab berdasarkan peraturan perundang-undangan.
43. Tantiem adalah Penghasilan yang merupakan penghargaan yang diberikan kepada anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN apabila BUMN bersangkutan memperoleh laba dan tidak mengalami akumulasi kerugian.
44. Insentif Kinerja adalah Penghasilan yang merupakan penghargaan yang diberikan kepada anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN apabila terjadi peningkatan kinerja walaupun masih mengalami kerugian atau akumulasi kerugian.
45. Insentif Khusus adalah Penghasilan yang diberikan kepada anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebagai penghargaan atas upaya dalam menjalankan penugasan khusus pemerintah atau karena keadaan kahar (*force majeure*) yang bersifat nasional/lokal, dengan tetap mempertimbangkan capaian kinerja.
46. Insentif Jangka Panjang (*long term incentive*) yang selanjutnya disebut LTI adalah Penghasilan yang diberikan kepada anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang kinerja dan tata kelolanya telah mendekati praktik terbaik internasional.
47. Periode Kinerja (*performance period*) adalah periode dalam bentuk tahun di mana pengukuran kinerja BUMN akan dinilai.
48. Periode Kepemilikan (*holding period*) adalah periode dalam bentuk tahun di mana LTI yang telah Timbul Hak (*vested*) dikunci dan dilarang untuk dijual dan/atau dialihkan oleh

anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

49. Timbul Hak (*vested*) adalah kondisi ketika LTI yang diberikan telah cair dan menjadi hak milik anggota Direksi atau Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN di mana seluruh hak dan kepentingan di atasnya telah dapat dinikmati secara penuh oleh anggota Direksi atau Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN tersebut setelah memenuhi beberapa kondisi, persyaratan tertentu, dan jangka waktu Periode Kepemilikan (*holding period*).
50. Penghargaan Awal (*initial award*) adalah jumlah alokasi LTI yang berupa sejumlah lembar saham BUMN bersangkutan atau tunai yang nilainya dikaitkan dengan nilai saham BUMN bersangkutan yang ditentukan pada awal setiap periode LTI untuk diberikan kepada anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dengan mempertimbangkan faktor jabatan.
51. Penghargaan Final (*final award*) adalah jumlah akhir LTI yang berupa sejumlah lembar saham BUMN bersangkutan atau tunai yang nilainya dikaitkan dengan nilai saham BUMN bersangkutan dari penghargaan yang diberikan kepada anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, berdasarkan total pencapaian target kinerja BUMN yang diperjanjikan selama periode waktu tertentu dengan Menteri.
52. Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN adalah perangkat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang berfungsi membantu Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dalam melaksanakan tugasnya.

## Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Menteri ini meliputi:

- a. syarat anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan Anak Perusahaan;
- b. Manajemen Talenta Direksi BUMN;

- c. tata cara pengangkatan anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
- d. tata cara pengangkatan anggota Direksi dan Dewan Komisaris Anak Perusahaan;
- e. tata cara pemberhentian anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan Anak Perusahaan;
- f. Penghasilan anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN; dan
- g. Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

## BAB II

### SYARAT ANGGOTA DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS/DEWAN PENGAWAS BADAN USAHA MILIK NEGARA DAN ANAK PERUSAHAAN

#### Bagian Kesatu

#### Syarat Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara dan Anggota Direksi Anak Perusahaan

#### Paragraf 1

#### Syarat Materiil

#### Pasal 3

Untuk dapat diangkat sebagai anggota Direksi BUMN atau anggota Direksi Anak Perusahaan, seseorang harus memenuhi syarat materiil yaitu:

- a. keahlian;
- b. integritas;
- c. kepemimpinan;
- d. pengalaman;
- e. jujur;
- f. perilaku yang baik; dan
- g. dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Paragraf 2  
Syarat Formal

Pasal 4

Selain memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, untuk dapat diangkat sebagai anggota Direksi Persero atau anggota Direksi Anak Perusahaan, seseorang harus memenuhi syarat formal sebagai berikut:

- a. orang perseorangan;
- b. mampu melaksanakan perbuatan hukum;
- c. tidak pernah dinyatakan pailit dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan;
- d. tidak pernah menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu BUMN, Anak Perusahaan dan/atau badan usaha lainnya dinyatakan pailit dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan; dan
- e. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Negara, BUMN, Anak Perusahaan, badan usaha lainnya dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan.

Pasal 5

Khusus untuk dapat diangkat sebagai Direksi Perum, selain memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, seseorang harus memenuhi syarat formal sebagai berikut:

- a. orang perseorangan;
- b. mampu melaksanakan perbuatan hukum;
- c. tidak pernah dinyatakan pailit;
- d. tidak pernah menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu BUMN, Anak Perusahaan, dan/atau badan usaha lainnya dinyatakan pailit; dan
- e. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Negara, BUMN, Anak Perusahaan dan/atau badan usaha lainnya.

Paragraf 3  
Syarat Lain

Pasal 6

Untuk dapat diangkat sebagai anggota Direksi BUMN atau anggota Direksi Anak Perusahaan, selain memenuhi syarat materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan syarat formal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 atau Pasal 5, seseorang juga harus memenuhi syarat lain sebagai berikut:

- a. bukan pengurus partai politik, calon anggota legislatif, dan/atau anggota legislatif pada Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota;
- b. bukan calon kepala/wakil kepala daerah dan/atau kepala/wakil kepala daerah, termasuk penjabat kepala/wakil kepala daerah;
- c. tidak menjabat sebagai anggota Direksi pada BUMN atau Anak Perusahaan yang bersangkutan selama 2 (dua) periode;
- d. tidak sedang menjabat sebagai pejabat pada kementerian/lembaga, anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN lain, anggota Direksi pada BUMN lain, anggota Direksi pada Anak Perusahaan dan/atau badan usaha lainnya;
- e. tidak sedang menduduki jabatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Direksi;
- f. memiliki dedikasi dan menyediakan waktu sepenuhnya untuk melakukan tugasnya, yang dinyatakan dengan surat pernyataan dari yang bersangkutan;
- g. sehat jasmani dan rohani, yakni tidak sedang menderita suatu penyakit yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai anggota Direksi, yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari rumah sakit; dan

- h. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) dan telah melaksanakan kewajiban membayar pajak selama 2 (dua) tahun terakhir.

#### Paragraf 4

Mekanisme Penetapan Daftar dan Rekam Jejak Direksi dan/atau Calon Direksi Badan Usaha Milik Negara

#### Pasal 7

Dalam melakukan pengukuran integritas, perilaku yang baik, dan perilaku jujur calon anggota Direksi BUMN, Menteri harus mengacu pada daftar dan rekam jejak.

#### Pasal 8

Secara berkala Menteri menyusun daftar dan rekam jejak Direksi BUMN dan/atau calon Direksi BUMN dengan kriteria telah ditetapkan sebagai tersangka, terdakwa atau dinyatakan bersalah dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*in kracht*) karena:

- a. melakukan tindakan yang merugikan perusahaan dan/atau keuangan Negara;
- b. melanggar ketentuan anggaran dasar perusahaan, ketentuan internal perusahaan, dan/atau undang-undang pemberantasan tindak pidana korupsi; dan/atau
- c. terpapar paham radikalisme, terlibat terorisme, komunisme, atau penyalahgunaan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya.

#### Pasal 9

Sumber informasi daftar dan rekam jejak Direksi BUMN dan/atau calon Direksi BUMN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dapat diperoleh dari:

- a. kementerian dan lembaga pemerintah non kementerian;
- b. institusi Negara yang melaksanakan audit; dan/atau
- c. institusi Negara di bidang penegakan hukum.

#### Pasal 10

Mekanisme penetapan daftar dan rekam jejak Direksi BUMN dan/atau calon Direksi BUMN dilaksanakan melalui proses:

- a. pengumpulan data daftar dan rekam jejak;
- b. validasi data daftar dan rekam jejak; dan
- c. penetapan daftar dan rekam jejak.

#### Pasal 11

Pengumpulan data daftar dan rekam jejak terhadap Direksi BUMN dan/atau calon Direksi BUMN dilaksanakan oleh Wakil Menteri, Sekretaris Kementerian, Deputi, dan/atau deputi yang membidangi hukum melalui koordinasi dan pendataan rekam jejak.

#### Pasal 12

- (1) Validasi data daftar dan rekam jejak dilaksanakan oleh Deputi atas data yang diterima dari Wakil Menteri, Sekretaris Kementerian, dan/atau deputi yang membidangi hukum.
- (2) Deputi menyampaikan usulan daftar dan rekam jejak Direksi BUMN dan/atau calon Direksi BUMN termasuk perubahan daftar dan rekam jejak kepada Menteri secara berkala setiap 6 (enam) bulan atau sewaktu-waktu jika diperlukan.

#### Pasal 13

- (1) Daftar dan rekam jejak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Penatalaksanaan daftar dan rekam jejak Direksi BUMN dan/atau calon Direksi BUMN yang telah ditetapkan oleh Menteri dapat menggunakan sistem berbasis teknologi informasi.

#### Pasal 14

Perubahan kriteria penyusunan daftar dan rekam jejak Direksi BUMN dan/atau calon Direksi BUMN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan perubahan mekanisme penetapan daftar dan

rekam jejak Direksi BUMN dan/atau calon Direksi BUMN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dilakukan setelah mendapatkan persetujuan Presiden.

#### Bagian Kedua

#### Syarat Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara dan Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan

##### Paragraf 1

##### Syarat Materiil

##### Pasal 15

- (1) Untuk dapat diangkat sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN atau anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan, seseorang harus memenuhi syarat materiil yaitu:
  - a. integritas;
  - b. dedikasi;
  - c. memahami masalah-masalah manajemen perusahaan yang berkaitan dengan salah satu fungsi manajemen;
  - d. memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha di mana yang bersangkutan dicalonkan; dan
  - e. dapat menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugasnya.
- (2) Selain memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (1), anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan juga harus memiliki kemauan yang kuat (antusias) untuk memajukan dan mengembangkan Anak Perusahaan di mana yang bersangkutan dicalonkan.

##### Paragraf 2

##### Syarat Formal

##### Pasal 16

Selain memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal



15, untuk dapat diangkat sebagai anggota Dewan Komisaris BUMN atau anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan, seseorang harus memenuhi syarat formal sebagai berikut:

- a. orang perseorangan;
- b. mampu melaksanakan perbuatan hukum;
- c. tidak pernah dinyatakan pailit dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan;
- d. tidak pernah menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu BUMN, Anak Perusahaan dan/atau badan usaha lainnya dinyatakan pailit dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan; dan
- e. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Negara, BUMN, Anak Perusahaan, badan usaha lainnya dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan.

#### Pasal 17

Khusus untuk dapat diangkat sebagai anggota Dewan Pengawas Perum, selain memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, seseorang harus memenuhi syarat formal sebagai berikut:

- a. orang perseorangan;
- b. mampu melaksanakan perbuatan hukum;
- c. tidak pernah dinyatakan pailit;
- d. tidak pernah menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu BUMN, Anak Perusahaan dan/atau badan usaha lainnya dinyatakan pailit; dan
- e. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Negara.

#### Paragraf 3

#### Syarat Lain

Pasal 18

- (1) Untuk dapat diangkat sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN atau anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan, selain memenuhi syarat materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dan syarat formal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 atau Pasal 17, seseorang juga harus memenuhi syarat lain sebagai berikut:
  - a. bukan pengurus partai politik, calon anggota legislatif, dan/atau anggota legislatif pada Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota;
  - b. bukan calon kepala/wakil kepala daerah dan/atau kepala/wakil kepala daerah, termasuk pejabat kepala/wakil kepala daerah;
  - c. tidak sedang menduduki jabatan yang berpotensi menimbulkan benturan kepentingan dengan BUMN/Anak Perusahaan yang bersangkutan;
  - d. tidak menjabat sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN atau Dewan Komisaris pada Anak Perusahaan yang bersangkutan selama 2 (dua) periode;
  - e. tidak sedang menduduki jabatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Dewan Komisaris;
  - f. sehat jasmani dan rohani, yang tidak sedang menderita suatu penyakit yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas, yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari rumah sakit; dan
  - g. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) dan telah melaksanakan kewajiban membayar pajak selama 2 (dua) tahun terakhir.
- (2) Selain memenuhi kriteria pada ayat (1) di atas, anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN juga harus memenuhi syarat lain sebagai berikut:

- a. bagi bakal calon dari kementerian teknis atau instansi pemerintah lain, harus berdasarkan surat usulan dari pimpinan instansi yang bersangkutan; dan
- b. bagi bakal calon anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas yang berasal dari penyelenggara Negara harus melaporkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) selama 2 (dua) tahun terakhir yang dibuktikan dengan bukti lapor LHKPN kepada institusi yang berwenang.

### Bagian Ketiga

Pengecualian Untuk Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang Berasal dari Anggota Direksi BUMN yang Bersangkutan

#### Pasal 19

Ketentuan mengenai syarat anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 15, Pasal 16, dan Pasal 18 tidak berlaku dalam hal Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan berasal dari anggota Direksi BUMN yang bersangkutan.

## BAB III

### MANAJEMEN TALENTA DIREKSI BADAN USAHA MILIK NEGARA

#### Bagian Kesatu

#### Proses Manajemen Talenta

#### Pasal 20

Manajemen Talenta dilaksanakan melalui proses:

- a. penjaringan dan pemilihan Talenta;
- b. penilaian Talenta;
- c. pengklasifikasian Talenta;
- d. pengembangan Talenta; dan
- e. perputaran Talenta.

Bagian Kedua  
Penjaringan dan Pemilihan Talenta

Pasal 21

- (1) Sumber Talenta berasal dari:
  - a. Talenta Kementerian BUMN, yang terdiri dari:
    1. pejabat pimpinan tinggi madya;
    2. pejabat pimpinan tinggi pratama; dan/atau
    3. jabatan administrator serta pejabat fungsional yang memiliki jenjang paling rendah setara dengan pejabat administrator.
  - b. Talenta BUMN, yang terdiri dari:
    1. Direksi BUMN;
    2. karyawan yang jabatannya 1 (satu) tingkat di bawah Direksi BUMN;
    3. Direksi atau karyawan yang jabatannya 1 (satu) tingkat di bawah Direksi pada Anak Perusahaan/perusahaan patungan BUMN yang berkontribusi signifikan dan/atau bernilai strategis bagi BUMN; dan/atau
    4. Direksi atau karyawan yang jabatannya 1 (satu) tingkat di bawah Direksi pada Anak Perusahaan yang diperlakukan sama dengan BUMN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  - c. Talenta eksternal.
- (2) Penjaringan dan pemilihan Talenta Kementerian BUMN dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut:
  - a. penjaringan Talenta Kementerian BUMN dilakukan oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian terhadap Talenta Kementerian BUMN yang memenuhi kriteria sesuai dengan sistem Manajemen Talenta Kementerian BUMN untuk disampaikan kepada Komite Talenta Kementerian BUMN; dan
  - b. penominasian dan pengusulan Talenta Kementerian BUMN sebagaimana hasil penjaringan dalam huruf a,

dilakukan oleh Sekretaris Kementerian yang dapat melibatkan pejabat pimpinan tinggi madya Kementerian BUMN yang terkait.

- (3) Penjaringan dan pemilihan Talenta BUMN dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut:
- a. penjaringan Talenta BUMN terhadap karyawan 1 (satu) tingkat di bawah Direksi BUMN dan Direksi Anak Perusahaan/perusahaan patungan BUMN yang berkontribusi signifikan dan/atau bernilai strategis bagi BUMN dan Direksi serta karyawan 1 (satu) tingkat di bawah Direksi Anak Perusahaan yang diperlakukan sama dengan BUMN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang memenuhi kriteria sesuai dengan sistem Manajemen Talenta di masing-masing BUMN dilakukan oleh Direksi BUMN dengan dibantu oleh Komite Talenta BUMN.
  - b. Talenta BUMN sebagaimana dimaksud dalam huruf a dinilai oleh Komite Talenta berdasarkan:
    - 1) kinerja, yang terdiri dari penilaian terhadap hasil kerja (*result*) dan perilaku (*behavior*); dan
    - 2) kapasitas, yang terdiri dari penilaian terhadap kompetensi aktual serta kemauan dan kecepatan belajar (*learning agility*).
  - c. hasil penilaian sebagaimana dimaksud dalam huruf b dijadikan dasar dalam klasifikasi Talenta yang dituangkan ke dalam 5 (lima) kategori sebagai berikut:
    - 1) Talenta berpotensi tinggi (*high potential*), yakni Talenta yang memiliki kapasitas dan kinerja yang unggul dan mampu mengoptimalkan ke dalam pekerjaan sehari-hari sehingga merupakan kandidat utama yang akan diberikan tanggung jawab lebih tinggi agar dapat mengembangkan kapasitasnya;
    - 2) Talenta berbakat (*promotable*), yakni Talenta yang memiliki kapasitas dan kinerja sesuai

standar yang ditetapkan namun masih terdapat area pengembangan sehingga dapat dipertimbangkan untuk diberikan tanggung jawab yang lebih tinggi;

- 3) Talenta penyokong (*solid contributor*), yakni Talenta yang memiliki kinerja yang sesuai/melebihi standar yang ditetapkan secara konsisten, namun memiliki kapasitas yang masih di bawah standar yang telah ditetapkan;
  - 4) Talenta belum optimal (*sleeping tiger*), yakni Talenta yang kapasitasnya memenuhi/melebihi standar yang ditetapkan, namun memiliki kinerja yang masih di bawah standar yang telah ditetapkan; atau
  - 5) Talenta yang tidak sesuai (*unfit*), yakni Talenta yang memiliki kapasitas dan kinerja yang belum memenuhi standar yang ditetapkan dan kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga perlu mendapat perhatian khusus terkait kontribusinya terhadap organisasi.
- d. Direksi BUMN berdasarkan masukan dari Komite Talenta menyampaikan daftar Talenta Terseleksi (*selected talent*) yang termasuk dalam kategori Talenta berpotensi tinggi (*high potential*) atau paling rendah Talenta berbakat (*promotable*) kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, dengan jumlah sebesar 20% (dua puluh persen) dari total Talenta yang dimiliki BUMN yang bersangkutan atau persentase tertentu yang ditetapkan oleh Menteri.
  - e. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN melalui Komite Nominasi dan Remunerasi melakukan evaluasi atas daftar Talenta Terseleksi (*selected talent*) berdasarkan kinerja dan kapasitas sebagaimana dimaksud dalam huruf b.
  - f. selain melakukan evaluasi atas daftar Talenta Terseleksi (*selected talent*) sebagaimana dimaksud dalam huruf e, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas

- BUMN juga melakukan evaluasi terhadap Direksi BUMN yang saat ini sedang menjabat.
- g. hasil evaluasi Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebagaimana dimaksud dalam huruf e dan huruf f selanjutnya diusulkan kepada Menteri sebagai Talenta Ternominasi (*nominated talent*).
- (4) Penjaringan dan pemilihan Talenta eksternal dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut:
- a. penjaringan Talenta eksternal dilakukan oleh Menteri, Wakil Menteri, dan Deputi di antaranya dapat melalui referensi dari pihak ketiga dan jika diperlukan oleh pencari bakat (*head hunter*);
  - b. Talenta eksternal dapat mengajukan lamaran kepada Menteri; dan
  - c. mekanisme pengajuan lamaran, penjaringan, dan pemilihan Talenta eksternal ditetapkan oleh Menteri.

Bagian Ketiga  
Penilaian Talenta

Pasal 22

- (1) Talenta yang sudah dinominasikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan sebagai Talenta Ternominasi (*nominated talent*).
- (2) Terhadap Talenta Ternominasi (*nominated talent*) dilakukan pemeriksaan latar belakang oleh Deputi berdasarkan berbagai sumber/informasi yang terkait, termasuk dalam hal ini mempertimbangkan dan memperhatikan daftar dan rekam jejak yang telah ditetapkan oleh Menteri.
- (3) Dalam hal pemeriksaan terhadap Talenta Ternominasi (*nominated talent*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dinyatakan memenuhi syarat, Talenta tersebut ditetapkan sebagai Talenta yang Memenuhi Persyaratan (*eligible talent*).

Pasal 23

- (1) Terhadap Talenta yang Memenuhi Persyaratan (*eligible talent*) dilakukan Asesmen berupa penilaian atas pemenuhan terhadap syarat materiil melalui penilaian standar kompetensi, kualifikasi profesional (*professional qualification*), dan karakter (*traits*).
- (2) Asesmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Lembaga Profesional yang dipilih yang memenuhi syarat administrasi dan syarat teknis sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini atau ditetapkan oleh Menteri.
- (3) Ketentuan mengenai metodologi dan hasil Asesmen serta pembiayaan kepada Lembaga Profesional ditetapkan oleh Menteri.
- (4) Asesmen terhadap standar kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. kepemimpinan digital (*digital leadership*);
  - b. kemampuan bisnis global (*global business savvy*);
  - c. fokus pada pelanggan (*customer focus*);
  - d. membangun hubungan bisnis strategis (*building strategic partnership*);
  - e. berorientasi strategis (*strategic orientation*);
  - f. mendorong eksekusi (*driving execution*);
  - g. mendorong inovasi (*driving innovation*);
  - h. mengembangkan kemampuan organisasi (*developing organizational capabilities*);
  - i. memimpin perubahan (*leading change*); dan
  - j. mengelola keberagaman (*managing diversity*).
- (5) Asesmen terhadap kualifikasi profesional (*professional qualification*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. keuangan (*financial*);
  - b. komersial (*commercial*);
  - c. sumber daya manusia (*human resources*);
  - d. operasional (*operational*); dan
  - e. teknologi (*technology*).



- (6) Asesmen terhadap karakter (*traits*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. keterbukaan (*openness*);
  - b. kesadaran (*conscientiousness*);
  - c. ekstrasversi (*extraversion*);
  - d. mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*);  
dan
  - e. toleransi pada tekanan (*stress tolerance*).
- (7) Definisi dan/atau penjelasan atas setiap standar kompetensi, kualifikasi profesional (*professional qualification*), dan karakter (*traits*) Direksi BUMN sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (8) Perubahan pada standar kompetensi, kualifikasi profesional (*professional qualification*), dan karakter (*traits*) Direksi BUMN ditetapkan oleh Menteri.
- (9) Dalam hal hasil Asesmen terhadap Talenta yang Memenuhi Persyaratan (*eligible talent*) memenuhi kualifikasi (*qualified*), Talenta tersebut ditetapkan sebagai Talenta Terkualifikasi (*qualified talent*) dan masuk ke dalam Wadah Talenta (*talent pool*) Kementerian BUMN.

#### Bagian Keempat Pengklasifikasian Talenta

##### Pasal 24

- (1) Deputi melakukan pengklasifikasian Talenta yang Terkualifikasi (*qualified talent*) berupa pemetaan Talenta dengan mempertimbangkan hasil Asesmen yang bersangkutan oleh Lembaga Profesional guna mendapatkan Kandidat berdasarkan kelas BUMN, fungsi, dan sektor/klaster.
- (2) Kelas BUMN, fungsi, dan sektor/klaster sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

Bagian Kelima  
Pengembangan Talenta

Pasal 25

- (1) Dalam hal hasil penilaian terhadap Talenta Terseleksi (*selected talent*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (3) diklasifikasikan sebagai:
  - a. Talenta penyokong (*solid contributor*);
  - b. Talenta belum optimal (*sleeping tiger*); atau
  - c. Talenta yang tidak sesuai (*unfit*),  
Kementerian BUMN dapat melakukan pengembangan terhadap Talenta tersebut.
- (2) Pengembangan terhadap Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan untuk masing-masing individu (*personalized development*).
- (3) Komposisi pengembangan bagi Talenta terdiri dari:
  - a. kesempatan belajar melalui proses pelaksanaan pekerjaan (*experiential learning*);
  - b. interaksi dengan komunitas ahli dan sesama pembelajar (*social learning*); dan/atau
  - c. pembelajaran bersifat formal (*formal learning*).
- (4) Pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.
- (5) Kementerian BUMN dapat melakukan pengembangan Talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (4) melalui kerja sama dengan BUMN, dan/atau pihak lain yang relevan.

Bagian Keenam  
Perputaran Talenta

Pasal 26

Perputaran Talenta dilakukan dengan cara mengembangkan Talenta yang berada di dalam Wadah Talenta (*talent pool*) Kementerian BUMN melalui mekanisme penugasan yang dapat dilakukan dalam lingkup internal BUMN, internal sektor/klaster BUMN, dan lintas sektor/klaster BUMN.

Pasal 27

Perputaran Talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ditetapkan oleh Menteri.

Bagian Ketujuh

Sistem Manajemen Talenta Badan Usaha Milik Negara  
Berbasis Teknologi Informasi

Pasal 28

- (1) Sistem Manajemen Talenta BUMN dapat dilaksanakan melalui dukungan prasarana berbasis teknologi informasi.
- (2) Direksi BUMN yang membidangi fungsi sumber daya manusia bertanggung jawab dalam pelaksanaan teknis sistem Manajemen Talenta BUMN ke dalam prasarana berbasis teknologi informasi.
- (3) Ketentuan mengenai pelaksanaan penggunaan Sistem Manajemen Talenta BUMN Berbasis Teknologi Informasi ditetapkan oleh Menteri.

Bagian Kedelapan

Karyawan Badan Usaha Milik Negara yang Menjadi Anggota  
Direksi Badan Usaha Milik Negara

Pasal 29

- (1) Dalam hal karyawan BUMN diangkat menjadi anggota Direksi pada BUMN yang bersangkutan, karyawan tersebut pensiun sebagai karyawan BUMN dengan pangkat tertinggi dan hak pensiun tertinggi dalam BUMN yang bersangkutan, terhitung sejak diangkat menjadi anggota Direksi.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku bagi karyawan yang telah mencapai usia 50 (lima puluh) tahun, baik pada saat pengangkatan maupun setelah diangkat menjadi anggota Direksi.
- (3) Dalam hal karyawan BUMN diangkat menjadi anggota Direksi pada BUMN lain, yang bersangkutan dapat meminta pensiun setelah mencapai usia 50 (lima puluh)

tahun, baik saat pengangkatan maupun setelah menjabat, dengan pangkat dan hak pensiun sesuai dengan ketentuan di BUMN yang bersangkutan.

- (4) Karyawan BUMN yang diangkat menjadi anggota Direksi pada BUMN yang bersangkutan atau BUMN lain dan memilih status tetap sebagai karyawan BUMN hanya berhak atas Penghasilan sebagai anggota Direksi.
- (5) Selama karyawan BUMN diangkat sebagai anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dan belum pensiun, kepangkatan karyawan berjalan sesuai ketentuan pada BUMN yang bersangkutan.

#### BAB IV

### TATA CARA PENGANGKATAN ANGGOTA DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS/DEWAN PENGAWAS BADAN USAHA MILIK NEGARA

#### Bagian Kesatu

#### Manajemen Suksesi Direksi Badan Usaha Milik Negara

#### Pasal 30

- (1) Manajemen suksesi merupakan proses pemilihan Direksi BUMN yang berasal dari Wadah Talenta (*talent pool*) Kementerian BUMN atau sumber lain yang ditentukan oleh Menteri.
- (2) Manajemen suksesi dilakukan oleh Kementerian BUMN melalui mekanisme UKK oleh Komite Suksesi dan/atau mempertimbangkan hasil Asesmen dari Lembaga Profesional.

#### Bagian Kedua

#### Uji Kelayakan dan Kepatutan Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara

#### Pasal 31

- (1) Komite Suksesi melakukan UKK untuk menghasilkan Kandidat dalam hal:

- a. posisi/jabatan anggota Direksi BUMN akan berakhir;
  - b. posisi/jabatan anggota Direksi BUMN akan diganti;
  - c. terdapat kekosongan jabatan anggota Direksi BUMN;  
dan/atau
  - d. penataan anggota Direksi BUMN.
- (2) Susunan keanggotaan dan tugas Komite Suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri.
  - (3) Posisi/jabatan Direksi BUMN yang akan berakhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diidentifikasi melalui daftar anggota Direksi BUMN yang akan berakhir masa jabatannya dalam 3 (tiga) bulan ke depan.
  - (4) Deputi menyampaikan daftar anggota Direksi BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada Menteri secara berkala setiap 3 (tiga) bulan.
  - (5) Deputi menyampaikan daftar Talenta Terkualifikasi (*qualified talent*) yang berasal dari Wadah Talenta (*talent pool*) Kementerian BUMN kepada Ketua Komite Suksesi untuk setiap posisi/jabatan Direksi yang dibutuhkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk mengikuti UKK.
  - (6) Dalam hal Talenta yang mengikuti UKK bersumber dari sumber lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1), Talenta tersebut harus memenuhi syarat formal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 atau Pasal 5 dan syarat lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.
  - (7) Deputi melakukan evaluasi terhadap Talenta dari sumber lain atas syarat formal dan syarat lain sebagaimana dimaksud pada ayat (6).
  - (8) Apabila Deputi tidak memiliki data dan/atau informasi yang cukup untuk melakukan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (7), pembuktian dapat dilakukan dengan menandatangani pernyataan pemenuhan syarat formal dan syarat lain.

### Pasal 32

- (1) UKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) dilakukan melalui wawancara atau metode lain yang disepakati oleh Komite Suksesi.
- (2) Komite Suksesi dalam melakukan UKK mempertimbangkan profil sukses Talenta yang mengikuti UKK berdasarkan hasil Asesmen dari Lembaga Profesional dan konteks bisnis BUMN.
- (3) Komite Suksesi dalam proses pemilihan Kandidat dapat mempertimbangkan referensi dari berbagai sumber, antara lain dari direktur utama dan/atau komisaris utama/ketua Dewan Pengawas BUMN, ahli industri (*industrial expert*), komunitas talenta (*talent community*) atau pihak lain yang dianggap kredibel.
- (4) Komite Suksesi memilih Kandidat untuk setiap posisi/jabatan Direksi BUMN yang dibutuhkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) dan mengusulkan Kandidat sesuai peringkat kepada Menteri untuk dipilih dan ditetapkan sebagai Direksi BUMN.
- (5) Seluruh dokumen UKK diserahkan oleh Komite Suksesi kepada Deputi untuk diadministrasikan.
- (6) Dalam melakukan UKK, Komite Suksesi dapat menggunakan teknologi informasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 33

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 dan Pasal 32 tidak berlaku untuk pengangkatan kembali anggota Direksi BUMN yang dinilai mampu melaksanakan tugas dengan baik selama masa jabatannya.

### Pasal 34

- (1) Proses dan hasil UKK bersifat rahasia dan hanya dipergunakan oleh Kementerian BUMN dalam rangka pembinaan dan pengawasan BUMN.
- (2) Pejabat dan pegawai Kementerian BUMN, serta pihak manapun dilarang membocorkan hasil UKK.

- (3) Hasil UKK hanya dapat diberikan atas persetujuan Menteri apabila diminta oleh instansi yang berwenang dalam rangka pelaksanaan kewajiban berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), dikenai sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Ketiga

## Penandatanganan Kontrak Manajemen Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara

### Pasal 35

- (1) Calon anggota Direksi BUMN harus menandatangani Kontrak Manajemen sebelum ditetapkan pengangkatannya sebagai anggota Direksi BUMN.
- (2) Calon anggota Direksi BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. Kandidat yang telah dinyatakan lulus UKK;
  - b. anggota Direksi BUMN yang diangkat kembali;
  - c. anggota Direksi BUMN yang mengalami perpindahan jabatan anggota Direksi BUMN; atau
  - d. anggota Direksi BUMN yang ditetapkan sebagai pelaksana tugas untuk jabatan Direksi BUMN lainnya.

### Pasal 36

- (1) Kontrak Manajemen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) memuat janji atau pernyataan calon anggota Direksi BUMN, yaitu apabila diangkat/diangkat kembali menjadi anggota Direksi BUMN antara lain akan memenuhi segala target yang ditetapkan oleh RUPS/Menteri, termasuk KPI yang sudah ditetapkan sebelumnya, dan menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.
- (2) Kontrak Manajemen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memuat janji untuk pemenuhan target tertentu

yang ditetapkan oleh RUPS/Menteri dalam jangka waktu tertentu.

#### Pasal 37

- (1) Kontrak Manajemen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) ditandatangani oleh calon anggota Direksi BUMN dan Menteri.
- (2) Menteri dapat memberikan kuasa dengan hak substitusi kepada Wakil Menteri BUMN dan/atau pejabat lain di bawah Menteri.
- (3) Kontrak Manajemen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada format sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Bagian Keempat

#### Tata Cara Pengangkatan Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara

#### Pasal 38

- (1) RUPS/Menteri dapat menetapkan Kandidat yang diusulkan oleh Komite Suksesi menjadi anggota Direksi BUMN.
- (2) Bagi BUMN tertentu, penetapan seseorang menjadi anggota Direksi BUMN dapat dilakukan setelah dinyatakan lulus UKK sesuai ketentuan sektoral.
- (3) Dalam hal penetapan anggota Direksi BUMN dilakukan sebelum UKK sesuai ketentuan sektoral maka Direksi BUMN berwenang melakukan tindakan, tugas, dan fungsi sebagai anggota Direksi BUMN terhitung sejak dinyatakan lulus UKK sesuai ketentuan sektoral.
- (4) Anggota Direksi BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memiliki masa jabatan yang berlaku efektif sejak ditetapkan oleh RUPS/Menteri.
- (5) Dalam hal anggota Direksi BUMN tertentu dinyatakan tidak lulus UKK sesuai dengan ketentuan sektoral, RUPS/Menteri dapat memberhentikan anggota Direksi



- BUMN tersebut dengan memperhatikan ketentuan sektoral.
- (6) Penetapan seseorang menjadi anggota Direksi BUMN dapat dilakukan melalui:
    - a. Keputusan Menteri selaku RUPS/pemilik modal apabila seluruh saham/modal BUMN dimiliki oleh Negara; atau
    - b. Keputusan RUPS atau keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler, apabila tidak seluruh saham dimiliki oleh Negara.
  - (7) Bagi Persero Terbuka, daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*) calon anggota Direksi BUMN yang akan diusulkan untuk diangkat dalam RUPS wajib tersedia dan diumumkan pada saat penyelenggaraan RUPS sebelum pengambilan keputusan mengenai pengangkatan yang bersangkutan sebagai anggota Direksi BUMN.
  - (8) Sebelum ditetapkan menjadi anggota Direksi BUMN, yang bersangkutan harus menandatangani surat pernyataan mengundurkan diri dari jabatan lain yang dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Direksi BUMN terhitung sejak yang bersangkutan diangkat menjadi anggota Direksi BUMN.
  - (9) Dalam hal yang bersangkutan tidak mengundurkan diri dalam jangka waktu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan maka jabatannya sebagai anggota Direksi BUMN berakhir pada batas waktu tersebut.
  - (10) Dalam hal keputusan pengangkatan dilakukan dengan Keputusan Menteri atau keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler maka Deputi memproses penyerahan Surat Keputusan kepada anggota Direksi BUMN terpilih setelah Keputusan ditetapkan.
  - (11) Dalam proses penyerahan Surat Keputusan, Deputi dibantu oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang bertanggung jawab di bidang hukum, Asisten Deputi dan Asisten Deputi Sektor.

- (12) Setelah penyerahan Surat Keputusan dilakukan, seluruh dokumen diserahkan kepada Deputi untuk diadministrasikan.
- (13) Dalam hal pengangkatan akan ditetapkan dalam RUPS, penyampaian hasil UKK kepada Menteri disertai dengan surat penetapan calon dan surat kuasa untuk menghadiri dan mengambil keputusan dalam RUPS.
- (14) Setelah RUPS dilaksanakan, seluruh dokumen terkait dengan pengangkatan anggota Direksi BUMN diserahkan kepada Deputi untuk diadministrasikan.
- (15) Proses administrasi oleh Deputi sebagaimana dimaksud pada ayat (12) dan ayat (14) termasuk dokumentasi proses pengangkatan dan penilaian.
- (16) Anggota Direksi mulai menjabat secara efektif terhitung sejak tanggal yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri/RUPS/seluruh pemegang saham secara sirkuler.
- (17) Format surat pernyataan yang berkaitan dengan pengangkatan dan pemberhentian Direksi sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Bagian Kelima

#### Tata Cara Pengangkatan Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara

#### Paragraf 1

#### Sumber Bakal Calon

#### Pasal 39

Sumber bakal calon Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berasal dari:

- a. mantan Direksi BUMN;
- b. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
- c. pejabat struktural dan pejabat fungsional pemerintah; atau
- d. sumber lain.

Paragraf 2

Penjaringan

Pasal 40

- (1) Menteri, Wakil Menteri, Sekretaris Kementerian, dan/atau Deputi mencari bakal calon dari berbagai sumber.
- (2) Semua bakal calon diadministrasikan oleh Deputi.

Paragraf 3

Penilaian

Pasal 41

- (1) Penilaian bakal calon yang ditetapkan menjadi calon anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN harus memenuhi syarat materiil sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (1), syarat formal sebagaimana diatur dalam Pasal 16 atau Pasal 17, dan syarat lain sebagaimana diatur dalam Pasal 18.
- (2) Deputi melakukan evaluasi terhadap pemenuhan syarat formal dan syarat lain.
- (3) Dalam hal Deputi tidak memiliki data dan/atau informasi yang cukup dalam melakukan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pembuktian dapat dilakukan dengan menandatangani pernyataan pemenuhan syarat formal dan syarat lain oleh bakal calon yang bersangkutan, sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (4) Penilaian pemenuhan syarat materiil dilakukan oleh tim yang ditetapkan oleh Menteri.
- (5) Penilaian pemenuhan syarat materiil sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dengan cara:
  - a. menilai daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*) dan dokumen pendukung;
  - b. khusus untuk menilai integritas dilakukan dengan pernyataan tertulis dari calon yang bersangkutan sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI yang

merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini; dan/atau

- c. wawancara.
- (6) Hasil penilaian disajikan dalam bentuk narasi kualitatif dengan kriteria 'Disarankan' atau 'Tidak Disarankan'.
- (7) Penilaian syarat materiil sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak berlaku terhadap:
- a. bakal calon yang berdasarkan peraturan perundang-undangan pengangkatan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas memerlukan penilaian oleh regulator; dan
  - b. bakal calon yang merupakan pejabat pemerintah *ex officio* dan pejabat pemerintah yang diangkat dengan Keputusan Presiden.
- (8) Pengangkatan kembali anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN yang sama dilakukan berdasarkan penilaian Deputi atas kemampuan yang bersangkutan melaksanakan tugasnya dengan baik selama masa jabatannya.
- (9) Penyajian hasil penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dilakukan dalam bentuk narasi kualitatif.

#### Paragraf 4

#### Usulan Pengangkatan

#### Pasal 42

- (1) RUPS/Menteri dapat menetapkan calon yang telah dinyatakan memenuhi syarat formal dan syarat lain serta telah dilakukan penilaian dengan kriteria 'Disarankan' menjadi anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (2) Bagi BUMN tertentu, penetapan seseorang menjadi anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat dilakukan setelah dinyatakan lulus penilaian sesuai ketentuan sektoral.
- (3) Dalam hal penetapan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dilakukan sebelum UKK sesuai

ketentuan sektoral maka tindakan, tugas, dan fungsi sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN terhitung sejak dinyatakan lulus UKK sesuai ketentuan sektoral.

- (4) Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memiliki masa jabatan yang berlaku efektif sejak ditetapkan oleh RUPS/Menteri.
- (5) Dalam hal anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN tertentu dinyatakan tidak lulus UKK sesuai dengan ketentuan sektoral, RUPS/Menteri dapat memberhentikan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN tersebut dengan memperhatikan ketentuan sektoral.
- (6) Penetapan seseorang menjadi anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat dilakukan melalui cara:
  - a. Keputusan Menteri selaku RUPS/pemilik modal apabila seluruh saham/modal BUMN dimiliki oleh Negara; atau
  - b. Keputusan RUPS atau keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler apabila tidak seluruh saham dimiliki oleh Negara.
- (7) Bagi Persero Terbuka, daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*) calon anggota Dewan Komisaris BUMN yang akan diusulkan untuk diangkat dalam RUPS wajib tersedia dan diumumkan pada saat penyelenggaraan RUPS sebelum pengambilan keputusan mengenai pengangkatan yang bersangkutan sebagai anggota Dewan Komisaris BUMN.
- (8) Sebelum ditetapkan menjadi anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, yang bersangkutan harus menandatangani surat pernyataan mengundurkan diri dari jabatan lain yang dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN terhitung sejak yang bersangkutan diangkat menjadi anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas.

- (9) Dalam hal yang bersangkutan tidak mengundurkan diri dalam jangka waktu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan maka jabatannya sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berakhir pada batas waktu tersebut.
- (10) Dalam hal keputusan pengangkatan dilakukan dengan Keputusan Menteri atau keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler maka setelah keputusan ditetapkan, Deputi memproses penyerahan surat keputusan kepada anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN terpilih.
- (11) Dalam proses penyerahan sebagaimana dimaksud pada ayat (10), Wakil Menteri atau Deputi dibantu oleh pejabat pejabat pimpinan tinggi pratama yang bertanggung jawab di bidang hukum, Asisten Deputi, dan Asisten Deputi Sektor.
- (12) Setelah penyerahan dilakukan, seluruh dokumen diserahkan kepada Deputi untuk diadministrasikan.
- (13) Dalam hal pengangkatan akan ditetapkan dalam RUPS, penyampaian hasil penilaian kepada Menteri disertai dengan surat penetapan calon dan surat kuasa untuk menghadiri dan mengambil keputusan dalam RUPS.
- (14) Setelah RUPS dilaksanakan, seluruh dokumen diserahkan kepada Deputi untuk diadministrasikan.
- (15) Proses administrasi oleh Deputi sebagaimana dimaksud pada ayat (12) dan ayat (14) termasuk dokumentasi proses pengangkatan dan penilaian.
- (16) Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN terpilih menandatangani surat pernyataan yang berisi kesanggupan untuk menjalankan tugas dengan baik dan bersedia diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan pertimbangan Menteri/RUPS, sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (17) Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN mulai menjabat secara efektif terhitung sejak tanggal penyerahan keputusan atau tanggal yang ditetapkan

dalam keputusan Menteri/RUPS/seluruh pemegang saham secara sirkuler.

Bagian Keenam  
Teknologi Informasi

Pasal 43

Proses administrasi di lingkungan Kementerian BUMN dalam pengangkatan anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat dilakukan menggunakan teknologi informasi yang berlaku di lingkungan Kementerian BUMN.

BAB V

TATA CARA PENGANGKATAN ANGGOTA DIREKSI DAN  
DEWAN KOMISARIS ANAK PERUSAHAAN

Bagian Kesatu  
Pembentukan Tim Evaluasi

Pasal 44

- (1) Dalam rangka melaksanakan proses pemilihan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan, Direksi BUMN membentuk tim evaluasi yang diketuai oleh anggota Direksi BUMN yang membidangi sumber daya manusia.
- (2) Anggota tim evaluasi tidak diperkenankan untuk dicalonkan sebagai Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan.

Pasal 45

- (1) Tim evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 bertugas untuk:
  - a. melakukan penjarangan dan penilaian terhadap Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan;

- b. menetapkan hasil evaluasi akhir terhadap penilaian untuk disampaikan kepada Direksi BUMN guna mendapatkan penetapan; dan
  - c. melakukan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan huruf a dan huruf b.
- (2) Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dalam hal diperlukan tim evaluasi dapat pula:
- a. menunjuk 1 (satu) atau lebih Lembaga Profesional untuk melakukan Asesmen Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan; dan/atau
  - b. menyiapkan hasil evaluasi akhir yang telah ditetapkan oleh Direksi BUMN guna disampaikan oleh Direksi BUMN kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan/atau Menteri.

Bagian Kedua  
Proses Penjaringan

Pasal 46

- (1) Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dapat berasal dari:
- a. anggota Direksi Anak Perusahaan yang sedang menjabat;
  - b. karyawan internal Anak Perusahaan 1 (satu) tingkat di bawah Direksi Anak Perusahaan;
  - c. karyawan internal BUMN yang bersangkutan paling rendah 2 (dua) tingkat di bawah Direksi BUMN, atau jabatan yang lebih rendah sesuai dengan tingkatan Anak Perusahaan yang bersangkutan dalam struktur organisasi BUMN yang bersangkutan, yang ditetapkan oleh Direksi BUMN; dan/atau
  - d. sumber lain yang telah memiliki reputasi yang baik, relevan dan dapat dipertanggungjawabkan.
- (2) Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan dapat berasal dari:



- a. anggota Direksi BUMN yang bersangkutan, kecuali untuk jabatan sebagai komisaris utama Anak Perusahaan;
- b. mantan anggota Direksi Anak Perusahaan yang bersangkutan setelah paling sedikit 1 (satu) tahun tidak lagi menjabat sebagai anggota Direksi Anak Perusahaan yang bersangkutan;
- c. karyawan internal BUMN yang bersangkutan setingkat di bawah Direksi BUMN; dan
- d. sumber lain yang telah memiliki reputasi yang baik, relevan dan dapat dipertanggungjawabkan.

#### Pasal 47

- (1) Tim evaluasi menerima usulan dan mencari informasi bakal Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan bakal Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan dari berbagai sumber.
- (2) Tim evaluasi melakukan seleksi berdasarkan kriteria dan syarat administrasi yang ditetapkan, yakni daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*), dokumen lain, dan informasi yang diterima, untuk menyusun Daftar Bakal Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan (*long list*) yang memuat:
  - a. paling sedikit 5 (lima) orang calon untuk masing-masing jabatan anggota Direksi Anak Perusahaan; dan
  - b. paling sedikit 3 (tiga) kali lipat jumlah jabatan Dewan Komisaris yang lowong untuk jabatan anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan.
- (3) Tim evaluasi menyerahkan Daftar Bakal Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan (*long list*) kepada Direksi BUMN untuk memperoleh persetujuan.

#### Bagian Ketiga

#### Proses Penilaian Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan

Pasal 48

- (1) Tim evaluasi melakukan penilaian terhadap bakal calon yang namanya tercantum dalam Daftar Bakal Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan (*long list*) yang telah disetujui oleh Direksi BUMN untuk memperoleh calon-calon terbaik yang akan diusulkan kepada Direksi BUMN sebagai Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan.
- (2) Dalam melakukan penilaian terhadap bakal Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tim evaluasi dapat menggunakan 1 (satu) atau lebih Lembaga Profesional untuk melakukan Asesmen.
- (3) Lembaga Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus bersifat independen, mempunyai reputasi baik, memiliki fungsi melaksanakan Asesmen, dan hasil Asesmen harus memenuhi prinsip tata kelola perusahaan yang baik.
- (4) Bakal Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan yang dinilai harus mematuhi ketentuan yang ditetapkan oleh tim evaluasi dan/atau Lembaga Profesional.

Pasal 49

- (1) Dalam hal Asesmen dilakukan oleh Lembaga Profesional, hasil Asesmen disampaikan oleh Lembaga Profesional kepada tim evaluasi untuk dievaluasi.
- (2) Hasil Asesmen dari Lembaga Profesional untuk Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan harus dengan rekomendasi 'memenuhi kualifikasi (*qualified*) atau istilah lain yang disamakan.
- (3) Hasil Asesmen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh tim evaluasi dalam Daftar Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan (*short list*) yang terdiri dari 3 (tiga) orang untuk masing-masing jabatan anggota Direksi Anak Perusahaan dengan peringkat nilai terbaik.
- (4) Tim evaluasi menyampaikan Daftar Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan (*short list*) kepada Direksi BUMN untuk penetapan Calon Direksi Anak Perusahaan terpilih.

- (5) Penyampaian Daftar Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan (*short list*) kepada Direksi BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disertai dengan penjelasan mengenai proses penetapannya dan lampiran hasil penilaian lengkap.

#### Bagian Keempat

#### Proses Penilaian Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan

##### Pasal 50

- (1) Tim evaluasi melakukan penilaian terhadap bakal Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang namanya tercantum dalam Daftar Bakal Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan (*long list*) yang telah disetujui oleh Direksi BUMN untuk memperoleh calon-calon terbaik yang akan diusulkan kepada Direksi BUMN sebagai Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan.
- (2) Penilaian terhadap bakal Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara penilaian terhadap daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*) dan wawancara oleh tim evaluasi.
- (3) Bakal Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang dinilai harus mematuhi ketentuan yang ditetapkan oleh tim evaluasi.

##### Pasal 51

- (1) Hasil penilaian ditetapkan dalam Daftar Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan (*short list*) yang terdiri dari 2 (dua) kali lipat jabatan Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang lowong dengan peringkat nilai terbaik.
- (2) Tim evaluasi menyampaikan Daftar Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan (*short list*) kepada Direksi BUMN untuk menetapkan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan terpilih.

- (3) Penyampaian Daftar Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan (*short list*) kepada Direksi BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disertai dengan penjelasan mengenai proses penetapannya dan lampiran hasil penilaian lengkap.

Bagian Kelima  
Proses Penetapan

Pasal 52

- (1) Direksi BUMN melakukan evaluasi akhir atas hasil penilaian untuk menetapkan masing-masing 1 (satu) Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan terpilih untuk masing-masing jabatan anggota Direksi Anak Perusahaan dan anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan.
- (2) Jika dianggap perlu, Direksi BUMN dapat menggunakan langsung hasil penilaian Asesmen yang dilakukan oleh Lembaga Profesional dalam menetapkan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan terpilih.
- (3) Dalam hal tidak diatur lain dalam anggaran dasar BUMN, Direksi BUMN mengajukan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan atau Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan untuk ditetapkan dalam RUPS Anak Perusahaan menjadi anggota Direksi Anak Perusahaan atau anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang bersangkutan.
- (4) Khusus untuk Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan, pengajuan untuk ditetapkan dalam RUPS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan setelah Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan yang bersangkutan menandatangani Kontrak Manajemen.

Pasal 53

Anggaran dasar BUMN dapat mengatur bahwa Direksi BUMN meminta persetujuan terlebih dahulu dari:

- a. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;

- b. RUPS/Menteri; atau
  - c. Dewan Komisaris BUMN dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan Menteri selaku Pemegang Saham Seri A Dwiwarna,
- sebelum menetapkan seseorang sebagai anggota Direksi Anak Perusahaan dan anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan.

#### Pasal 54

- (1) Dalam hal anggaran dasar BUMN mewajibkan Direksi BUMN untuk meminta persetujuan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN terlebih dahulu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 huruf a, pelaksanaannya mengikuti mekanisme sebagai berikut:
- a. Untuk permohonan persetujuan pengangkatan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan, diperlukan dokumen sebagai berikut:
    - 1. Surat tertulis dari Direksi BUMN kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN tentang usulan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan yang paling sedikit memuat:
      - a) pernyataan pengusulan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan disertai dengan dasar hukum, untuk mendapatkan persetujuan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
      - b) data Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan yang diusulkan, terdiri dari: nama, tanggal lahir, jabatan saat diusulkan, jabatan Direksi yang diusulkan, hasil Asesmen oleh Lembaga Profesional, apabila ada, dan hasil penilaian oleh tim evaluasi, serta gambaran singkat daftar prestasi yang bersangkutan;
      - c) alasan usulan pengangkatan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan yang bersangkutan yakni, penggantian dengan

menyebutkan nama anggota Direksi Anak Perusahaan yang diganti atau penambahan;

- d) informasi bahwa Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan tidak sedang menjabat sebagai pejabat pada kementerian/lembaga, anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, anggota Direksi BUMN, Anak Perusahaan dan/atau badan usaha lainnya; dan
- e) informasi lain yang terdiri dari:
  - 1) data Anak Perusahaan yang bersangkutan yang terdiri dari: nama, kegiatan usaha utama, dan komposisi kepemilikan saham;
  - 2) data anggota Direksi Anak Perusahaan yang terdiri dari: nama dan jabatan Direksi serta periode jabatannya; dan
  - 3) penjelasan atas proses penjangkaran, proses penilaian, dan proses penetapan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan terpilih.

2. Lampiran, berupa dokumen pendukung yang terdiri dari:

- a) profil Anak Perusahaan secara singkat yang paling sedikit memuat nama perusahaan, susunan keanggotaan Direksi dan keanggotaan Dewan Komisaris saat ini, komposisi kepemilikan saham, dan kegiatan usaha;
- b) hasil Asesmen oleh Lembaga Profesional, apabila ada;
- c) daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*) Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan; dan
- d) hasil penilaian tim evaluasi yang dibentuk oleh Direksi BUMN atas Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan.

- b. Untuk permohonan persetujuan pengangkatan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan, diperlukan dokumen sebagai berikut:
  1. Surat tertulis dari Direksi BUMN kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN tentang usulan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang paling sedikit memuat:
    - a) pernyataan pengusulan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan disertai dasar hukum pengusulan, untuk mendapatkan persetujuan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
    - b) data Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang diusulkan, terdiri dari: nama, tanggal lahir, jabatan saat diusulkan, jabatan komisaris yang diusulkan dan hasil penilaian oleh tim evaluasi, serta gambaran singkat daftar prestasi yang bersangkutan, kecuali apabila Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan adalah anggota Direksi BUMN yang bersangkutan tidak perlu melampirkan hasil penilaian oleh tim evaluasi dan daftar prestasi;
    - c) alasan usulan pengangkatan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang bersangkutan, yakni penggantian dengan menyebutkan nama anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang diganti atau penambahan;
    - d) informasi bahwa Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan tidak sedang menduduki jabatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Dewan Komisaris; dan
    - e) informasi lain yang terdiri dari:

- 1) data Anak Perusahaan yang bersangkutan yang terdiri dari: nama, kegiatan usaha utama, dan komposisi kepemilikan saham;
  - 2) data anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang terdiri dari: nama dan jabatan anggota Dewan Komisaris serta periode jabatannya; dan
  - 3) penjelasan atas proses penjaringan, proses penilaian, dan proses penetapan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan terpilih, kecuali apabila Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan adalah anggota Direksi BUMN yang bersangkutan.
2. Lampiran, berupa dokumen pendukung yang terdiri dari:
- a) profil Anak Perusahaan secara singkat yang paling sedikit memuat nama perusahaan, susunan keanggotaan Direksi dan keanggotaan Dewan Komisaris saat ini, komposisi kepemilikan saham, dan kegiatan usaha;
  - b) daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*) Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan; dan
  - c) hasil penilaian tim evaluasi yang dibentuk oleh Direksi BUMN atas Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan, kecuali apabila Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan adalah anggota Direksi BUMN yang bersangkutan.
- c. Sebagai konsekuensi ketidaklengkapan dalam penyampaian dokumen yang dibutuhkan maka berkas usulan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan/atau Calon Anggota Dewan



Komisaris Anak Perusahaan dikembalikan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN untuk diproses ulang;

- d. Dalam hal Direksi BUMN mengusulkan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan di mana anggota Direksi Anak Perusahaan hanya terdiri dari 1 (satu) orang maka dalam surat permohonan usulan persetujuan tersebut harus menyampaikan paling sedikit 3 (tiga) orang Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan;
  - e. Apabila dipandang perlu, dalam rangka evaluasi terhadap usulan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat melakukan wawancara terhadap Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan yang diusulkan;
  - f. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN harus memberikan persetujuan secara tertulis kepada Direksi BUMN dalam waktu paling lambat 15 (lima belas) hari terhitung sejak tanggal diterimanya permohonan atau penjelasan dan dokumen yang dibutuhkan secara lengkap dari Direksi BUMN;
  - g. Dalam hal Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN tidak memberikan jawaban tertulis kepada Direksi BUMN dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada huruf f, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dianggap telah menyetujui usulan Direksi BUMN; dan
  - h. Setelah memperoleh persetujuan dari Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, Direksi BUMN mengajukan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan atau Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan tersebut untuk ditetapkan dalam RUPS Anak Perusahaan menjadi anggota Direksi Anak Perusahaan atau anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal anggaran dasar BUMN mewajibkan Direksi BUMN untuk meminta persetujuan RUPS/Menteri terlebih

dahulu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 huruf b, pelaksanaannya mengikuti mekanisme sebagai berikut:

- a. Untuk permohonan persetujuan pengangkatan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan, diperlukan dokumen sebagai berikut:
  1. Surat tertulis dari Direksi BUMN kepada RUPS/Menteri melalui Deputi, paling sedikit memuat:
    - a) pernyataan pengusulan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan disertai dasar hukum pengusulan untuk mendapatkan persetujuan RUPS/Menteri;
    - b) data Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan yang diusulkan, terdiri dari: nama, tanggal lahir, jabatan saat diusulkan, jabatan Direksi Anak Perusahaan yang diusulkan, hasil Asesmen oleh Lembaga Profesional, apabila ada, dan hasil penilaian oleh tim evaluasi serta gambaran singkat daftar prestasi yang bersangkutan;
    - c) alasan usulan pengangkatan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan yang bersangkutan, yakni penggantian dengan menyebutkan nama anggota Direksi Anak Perusahaan yang diganti atau penambahan;
    - d) penjelasan mengenai pendapat tertulis dari Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN atas usulan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan berupa persetujuan, penolakan, lainnya atau keterangan apabila Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN tidak memberikan pendapat tertulis setelah jangka waktu 15 (lima belas) hari sejak tanggal diterimanya usulan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dari Direksi BUMN;

- e) informasi bahwa Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan tidak sedang menjabat sebagai pejabat pada kementerian/lembaga, anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, anggota Direksi BUMN, Anak Perusahaan dan/atau badan usaha lainnya; dan
  - f) informasi lain yang terdiri dari:
    - 1) data Anak Perusahaan yang bersangkutan yang terdiri dari: nama, kegiatan usaha utama, dan komposisi kepemilikan saham;
    - 2) data anggota Direksi Anak Perusahaan yang terdiri dari: nama dan jabatan Direksi serta periode jabatannya; dan
    - 3) penjelasan atas proses penjaringan, proses penilaian, dan proses penetapan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan terpilih.
2. Lampiran, berupa dokumen pendukung yang terdiri dari:
- a) profil Anak Perusahaan secara singkat, yang paling sedikit memuat nama perusahaan, susunan Direksi dan Dewan Komisaris saat ini, komposisi kepemilikan saham, dan kegiatan usaha;
  - b) pendapat tertulis dari Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN atas usulan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan;
  - c) hasil Asesmen oleh Lembaga Profesional, apabila ada;
  - d) daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*) Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan; dan
  - e) hasil penilaian tim evaluasi yang dibentuk oleh Direksi BUMN atas Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan.

- b. Untuk permohonan persetujuan pengangkatan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan, diperlukan dokumen sebagai berikut:
1. Surat tertulis dari Direksi BUMN kepada RUPS/Menteri melalui Deputi yang paling sedikit memuat:
    - a) pernyataan pengusulan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan disertai dasar hukum pengusulan untuk mendapatkan persetujuan RUPS/Menteri;
    - b) data Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang diusulkan, terdiri dari: nama, tanggal lahir, jabatan saat diusulkan, jabatan Komisaris yang diusulkan dan hasil penilaian oleh tim evaluasi serta gambaran singkat daftar prestasi yang bersangkutan, kecuali apabila Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan adalah anggota Direksi BUMN yang bersangkutan tidak perlu melampirkan hasil penilaian oleh tim evaluasi dan daftar prestasi;
    - c) alasan usulan pengangkatan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang bersangkutan, yakni penggantian dengan menyebutkan nama anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang diganti atau penambahan;
    - d) penjelasan mengenai pendapat tertulis dari Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN atas usulan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan berupa persetujuan, penolakan, lainnya, atau keterangan apabila Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN tidak memberikan pendapat tertulis setelah jangka waktu 15 (lima belas) hari sejak

tanggal diterimanya usulan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan dari Direksi BUMN;

- e) informasi bahwa Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan tidak sedang menduduki jabatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Dewan Komisaris; dan
- f) informasi lain yang terdiri dari:
  - 1) data Anak Perusahaan yang bersangkutan yang terdiri dari: nama, kegiatan usaha utama, dan komposisi kepemilikan saham;
  - 2) data anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang terdiri dari nama dan jabatan anggota Dewan Komisaris serta periode jabatannya; dan
  - 3) penjelasan atas proses penjurangan, proses penilaian, dan proses penetapan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan terpilih, kecuali apabila Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan adalah anggota Direksi BUMN yang bersangkutan.

2. Lampiran, berupa dokumen pendukung yang terdiri dari:

- a) profil Anak Perusahaan secara singkat, yang paling sedikit memuat nama perusahaan, susunan keanggotaan Direksi dan keanggotaan Dewan Komisaris saat ini, komposisi kepemilikan saham, dan kegiatan usaha;
- b) pendapat tertulis dari Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN atas

- usulan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan;
- c) daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*) Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan; dan
  - d) hasil penilaian tim evaluasi yang dibentuk oleh Direksi BUMN atas Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan, kecuali apabila Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan adalah anggota Direksi BUMN yang bersangkutan.
- c. Sebagai konsekuensi ketidaklengkapan dalam penyampaian dokumen yang dibutuhkan maka berkas usulan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan dikembalikan oleh Deputi atas nama Menteri untuk diproses ulang;
  - d. Dalam hal Direksi BUMN mengusulkan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan di mana anggota Direksi hanya terdiri dari 1 (satu) orang maka dalam surat permohonan usulan persetujuan tersebut harus menyampaikan paling sedikit 3 (tiga) orang Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan;
  - e. Apabila dipandang perlu dalam rangka evaluasi terhadap usulan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan, RUPS/Menteri dapat melakukan wawancara terhadap Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan yang diusulkan;
  - f. RUPS/Menteri harus memberikan persetujuan tertulis kepada Direksi BUMN paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal diterimanya permohonan atau penjelasan dan dokumen yang dibutuhkan secara lengkap dari Direksi BUMN; dan
  - g. Setelah memperoleh persetujuan RUPS/Menteri, Direksi BUMN mengajukan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan atau Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan tersebut untuk

ditetapkan dalam RUPS Anak Perusahaan menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang bersangkutan.

- (3) Dalam hal anggaran dasar BUMN mewajibkan Direksi BUMN untuk meminta persetujuan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan Menteri selaku Pemegang Saham Seri A Dwiwarna sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 huruf c, pelaksanaannya mengikuti mekanisme berikut:
- a. Direksi BUMN menyampaikan permohonan persetujuan pengangkatan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan atau Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN untuk mendapatkan persetujuan;
  - b. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e *mutatis mutandis* berlaku terhadap proses permohonan persetujuan pengangkatan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan atau Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
  - c. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dalam waktu paling lambat 15 (lima belas) hari terhitung sejak tanggal diterimanya permohonan dan penjelasan atau dokumen secara lengkap dari Direksi BUMN harus menyampaikan permohonan persetujuan kepada Menteri selaku Pemegang Saham Seri A Dwiwarna melalui Deputi, disertai dokumen yang dibutuhkan sebagai berikut:
    1. Surat tertulis dari Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN kepada Menteri selaku Pemegang Saham Seri A Dwiwarna melalui Deputi, paling sedikit memuat:
      - a) pernyataan pengusulan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan atau Calon

Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan disertai dasar hukum pengusulan untuk mendapatkan persetujuan Menteri selaku Pemegang Saham Seri A Dwiwarna;

b) data Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan atau Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang diusulkan, terdiri dari:

- 1) nama;
- 2) tanggal lahir;
- 3) jabatan saat diusulkan;
- 4) jabatan anggota Dewan Komisaris yang diusulkan dan hasil Asesmen oleh Lembaga Profesional untuk Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan, apabila ada; dan
- 5) hasil penilaian oleh tim evaluasi, serta gambaran singkat daftar prestasi yang bersangkutan,

kecuali apabila Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan adalah anggota Direksi BUMN yang bersangkutan tidak perlu melampirkan hasil penilaian oleh tim evaluasi dan pencapaian baik.

c) alasan usulan pengangkatan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang bersangkutan, yakni penggantian dengan menyebutkan nama anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang diganti atau penambahan; dan

d) pendapat dan rekomendasi Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN atas Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan atau Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang diusulkan.



2. Lampiran, paling sedikit berupa surat permohonan persetujuan pengangkatan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan atau Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan dari Direksi BUMN kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN beserta dokumen pendukungnya.
- d. Sebagai konsekuensi ketidaklengkapan dalam penyampaian dokumen yang dibutuhkan, berkas usulan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan atau Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan dikembalikan oleh Deputi atas nama Menteri untuk diproses ulang;
- e. Apabila dipandang perlu dalam rangka evaluasi terhadap usulan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan, Menteri selaku Pemegang Saham Seri A Dwiwarna dapat melakukan wawancara terhadap Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan yang diusulkan;
- f. Menteri selaku Pemegang Saham Seri A Dwiwarna memberikan persetujuan tertulis kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal diterimanya permohonan dan penjelasan atau dokumen secara lengkap dari Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
- g. Setelah memperoleh persetujuan dari Menteri selaku Pemegang Saham Seri A Dwiwarna, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN memberikan persetujuan tertulis kepada Direksi BUMN dalam waktu paling lambat 15 (lima belas) hari terhitung sejak tanggal diterimanya persetujuan dari Menteri selaku Pemegang Saham Seri A Dwiwarna; dan
- h. Setelah memperoleh persetujuan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, Direksi BUMN mengajukan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan atau Calon Anggota Dewan Komisaris Anak

Perusahaan untuk ditetapkan dalam RUPS Anak Perusahaan menjadi anggota Direksi Anak Perusahaan atau anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang bersangkutan.

- (4) Hasil penetapan RUPS Anak Perusahaan atas pengangkatan anggota Direksi Anak Perusahaan atau anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf h dan ayat (2) huruf g harus disampaikan kepada Kementerian BUMN melalui pembaharuan data portal sumber daya manusia BUMN.

Bagian Keenam  
Formulasi Penilaian

Pasal 55

- (1) Penilaian terhadap bakal Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan bakal Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan dilakukan terhadap pemenuhan syarat formal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 atau Pasal 16 serta syarat lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 atau Pasal 18.
- (2) Dalam hal data dan/atau informasi untuk membuktikan pemenuhan syarat formal dan syarat lain tidak diperoleh oleh tim evaluasi maka pembuktiannya dapat dilakukan dengan pernyataan tertulis dari bakal Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terbukti tidak benar maka yang bersangkutan diberhentikan dari jabatannya sebagai anggota Direksi Anak Perusahaan atau anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan, dan Direksi BUMN memproses pernyataan tidak benar tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal 1 (satu) atau lebih dari syarat formal dan/atau syarat lain tidak terpenuhi maka bakal Calon Anggota

Direksi Anak Perusahaan dan bakal Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan dinyatakan gugur.

Pasal 56

- (1) Penilaian terhadap syarat materiil dilakukan terhadap bakal Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan bakal Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang telah dinyatakan memenuhi syarat formal dan syarat lain.
- (2) Penilaian terhadap syarat materiil Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dilakukan dengan memberikan pembobotan sebagai berikut:
  - a. keahlian diberikan bobot sebesar 20% (dua puluh persen) dengan rincian sebagai berikut:
    1. memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha Anak Perusahaan yang bersangkutan, diberikan bobot sebesar 5% (lima persen);
    2. memiliki pemahaman terhadap manajemen dan tata kelola perusahaan, diberikan bobot sebesar 5% (lima persen); dan
    3. memiliki kemampuan untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan strategis dalam rangka pengembangan perusahaan, diberikan bobot sebesar 10% (sepuluh persen).
  - b. integritas diberikan bobot penilaian sebesar 10% (sepuluh persen) dengan rincian sebagai berikut:
    1. tidak pernah terlibat dalam perbuatan yang dikategorikan dapat memberikan keuntungan secara melawan hukum kepada yang bersangkutan dan/atau pihak lain sebelum pencalonan (berperilaku tidak baik), diberikan bobot sebesar 5% (lima persen); dan
    2. tidak pernah terlibat dalam perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap ketentuan yang berkaitan dengan prinsip tata kelola perusahaan yang baik

(berperilaku tidak baik), diberikan bobot sebesar 5% (lima persen).

- c. kepemimpinan diberikan bobot penilaian sebesar 20% (dua puluh persen) dengan rincian sebagai berikut:
  1. mampu memformulasikan dan mengartikulasikan visi perusahaan, diberikan bobot sebesar 5% (lima persen);
  2. mampu mengarahkan pejabat dan karyawan perusahaan agar mampu melakukan sesuatu untuk mewujudkan tujuan perusahaan, diberikan bobot sebesar 5% (lima persen); dan
  3. mampu membangkitkan semangat (memberi energi baru) dan memberikan motivasi kepada pejabat dan karyawan perusahaan untuk mampu mewujudkan tujuan perusahaan, diberikan bobot sebesar 10% (sepuluh persen).
- d. pengalaman, dalam arti yang bersangkutan memiliki daftar prestasi yang menunjukkan keberhasilan dalam pengurusan BUMN/Anak Perusahaan/badan usaha lainnya/kementerian/lembaga tempat yang bersangkutan bekerja sebelum pencalonan, diberikan bobot 30% (tiga puluh persen);
- e. jujur, dalam arti yang bersangkutan tidak pernah terlibat dalam perbuatan rekayasa dan praktik menyimpang pada tempat yang bersangkutan bekerja sebelum pencalonan (berbuat tidak jujur), diberikan bobot sebesar 5% (lima persen);
- f. perilaku yang baik, dalam arti yang bersangkutan tidak pernah melakukan atau terlibat pada tindakan yang melanggar norma, etika dan/atau kepatutan yang berlaku, diberikan bobot sebesar 5% (lima persen); dan
- g. memiliki dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan yang bersangkutan diberikan bobot sebesar 10% (sepuluh persen).

- (3) Penilaian terhadap syarat materiil Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dilakukan dengan memberikan pembobotan sebagai berikut:
- a. integritas diberikan bobot penilaian sebesar 40% (empat puluh persen) dengan rincian sebagai berikut:
    1. tidak pernah terlibat dalam perbuatan rekayasa dan praktik menyimpang pada tempat yang bersangkutan bekerja sebelum pencalonan (berbuat tidak jujur), diberikan bobot sebesar 15% (lima belas persen);
    2. tidak pernah terlibat dalam perbuatan cidera janji yang dapat dikategorikan tidak memenuhi komitmen yang telah disepakati pada tempat yang bersangkutan bekerja sebelum pencalonan (berperilaku tidak baik), diberikan bobot sebesar 5% (lima persen);
    3. tidak pernah terlibat dalam perbuatan yang dikategorikan dapat memberikan keuntungan secara melawan hukum kepada yang bersangkutan dan/atau pihak lain sebelum pencalonan (berperilaku tidak baik), diberikan bobot sebesar 10% (sepuluh persen); dan
    4. tidak pernah terlibat dalam perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap ketentuan yang berkaitan dengan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (berperilaku tidak baik), diberikan bobot sebesar 10% (sepuluh persen).
  - b. dedikasi diberikan bobot sebesar 15% (lima belas persen);
  - c. memahami masalah-masalah manajemen perusahaan yang berkaitan dengan salah satu fungsi manajemen diberikan bobot sebesar 15% (lima belas persen);

- d. memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha perusahaan di mana yang bersangkutan dicalonkan diberikan bobot sebesar 10% (sepuluh persen);
  - e. dapat menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugasnya diberikan bobot sebesar 10% (sepuluh persen); dan
  - f. memiliki kemauan yang kuat (antusias) untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan di mana yang bersangkutan dicalonkan diberikan bobot sebesar 10% (sepuluh persen).
- (4) Setiap penilaian terhadap syarat materil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) diberikan nilai antara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh).
  - (5) Penilaian terhadap syarat integritas diberikan dengan perhitungan bahwa apabila yang bersangkutan terlibat tindakan-tindakan dimaksud maka nilai yang diberikan semakin kecil sesuai dengan tingkat keterlibatan yang bersangkutan.
  - (6) Penilaian terhadap syarat kompetensi teknis/keahlian diberikan dengan perhitungan bahwa apabila yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat yang dimaksud maka nilai yang diberikan semakin besar sesuai dengan tingkat pemenuhan syarat.
  - (7) Nilai akhir merupakan penjumlahan dari seluruh nilai dengan memperhatikan bobot masing-masing dengan formulir penilaian sebagaimana Lampiran VIII dan Lampiran IX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
  - (8) Rekomendasi hasil akhir penilaian diklasifikasikan sebagai berikut:
    - a. 'Sangat Disarankan' (SD) untuk nilai akhir di atas 8,5;
    - b. 'Disarankan' (D) untuk nilai akhir 7,0 sampai dengan 8,5; atau
    - c. 'Tidak Disarankan' (TD) untuk nilai akhir di bawah 7,0.
  - (9) Rekomendasi hasil akhir penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (8) berlaku selama 2 (dua) tahun sejak

rekomendasi hasil akhir penilaian dikeluarkan dan dapat dipergunakan untuk mengisi jabatan pada Anak Perusahaan lain.

#### Pasal 57

- (1) Dalam hal proses penjarangan tidak menemukan 5 (lima) bakal Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan 3 (tiga) bakal Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan maka Direksi BUMN dapat mengizinkan tim evaluasi untuk melakukan penilaian terhadap calon-calon yang ada.
- (2) Dalam hal setelah dilakukan penilaian, Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan yang terbaik kurang dari 3 (tiga) orang dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang terbaik kurang dari 2 (dua) orang untuk masing-masing jabatan maka tim evaluasi menyampaikan hasil penilaian yang ada kepada Direksi BUMN untuk diputuskan lebih lanjut.

#### Pasal 58

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 dan Pasal 48 tidak berlaku bagi pengangkatan kembali anggota Direksi Anak Perusahaan yang dinilai mampu melaksanakan tugas dengan baik selama masa jabatannya.
- (2) Penilaian kemampuan melaksanakan tugas dengan baik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim evaluasi dengan didasarkan pada:
  - a. pencapaian target kinerja perusahaan;
  - b. kekompakan tim;
  - c. integritas; dan
  - d. daftar prestasi.

#### Pasal 59

- (1) Proses dan hasil penilaian bersifat rahasia dan hanya dipergunakan oleh Direksi BUMN, Dewan

Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, dan Kementerian BUMN.

- (2) Direksi BUMN memberitahukan kepada Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang bersangkutan, khusus mengenai hasil penilaian atas Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang bersangkutan.
- (3) Direksi BUMN, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, pejabat dan pegawai Kementerian BUMN, dan anggota tim evaluasi harus menjaga kerahasiaan hasil penilaian, kecuali diminta oleh instansi yang berwenang dalam rangka pelaksanaan kewajiban berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenai sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Ketujuh

### Penandatanganan Kontrak Manajemen Anggota Direksi Anak Perusahaan

#### Pasal 60

Kontrak Manajemen harus ditandatangani dalam hal:

- a. calon anggota Direksi Anak Perusahaan dinyatakan telah lulus penilaian sebelum ditetapkan pengangkatannya sebagai anggota Direksi Anak Perusahaan;
- b. anggota Direksi Anak Perusahaan diangkat kembali;
- c. anggota Direksi Anak Perusahaan mengalami perpindahan jabatan anggota Direksi; atau
- d. anggota Direksi Anak Perusahaan ditetapkan sebagai pelaksana tugas untuk jabatan Direksi lainnya.

#### Pasal 61

- (1) Kontrak Manajemen memuat janji atau pernyataan calon anggota Direksi Anak Perusahaan, yaitu apabila diangkat/diangkat kembali menjadi anggota Direksi Anak



Perusahaan antara lain akan memenuhi segala target yang ditetapkan oleh RUPS termasuk KPI yang sudah ditetapkan sebelumnya, dan menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

- (2) Kontrak Manajemen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat juga memuat janji untuk pemenuhan target tertentu yang ditetapkan oleh RUPS dalam jangka waktu tertentu.

#### Pasal 62

Kontrak Manajemen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ditandatangani oleh Direksi Anak Perusahaan dan Direksi BUMN yang bersangkutan.

#### Bagian Kedelapan Pengecualian Rangkap Jabatan

#### Pasal 63

Ketentuan rangkap jabatan sebagai anggota Direksi Anak Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d Peraturan Menteri ini dapat dikecualikan bagi Anak Perusahaan yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang sektoral dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai persaingan usaha tidak sehat.

#### Bagian Kesembilan Pengecualian untuk Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang Berasal dari Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara yang Bersangkutan

#### Pasal 64

Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 44 sampai dengan Pasal 63 tidak berlaku dalam hal Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan berasal dari anggota Direksi BUMN yang bersangkutan, kecuali ketentuan mengenai persetujuan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas

BUMN atau RUPS/Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 dan Pasal 54.

#### Bagian Kesepuluh

Pengusulan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan/atau Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan yang Berasal dari Unsur Pemegang Saham Pengendali Badan Usaha Milik Negara

#### Pasal 65

- (1) Pemegang saham pengendali BUMN dapat mengusulkan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan/atau Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan kepada BUMN yang berasal dari unsur pemegang saham BUMN.
- (2) Usulan pemegang saham pengendali BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sebagai persetujuan RUPS bagi BUMN yang seluruh sahamnya dimiliki Negara atau persetujuan sebagai pemegang saham pengendali BUMN dalam hal sebagian sahamnya dimiliki Negara sebagaimana diatur dalam anggaran dasar.
- (3) Terhadap tata cara pencalonan Calon Anggota Direksi Anak Perusahaan dan/atau Calon Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) hanya berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55.

### BAB VI

TATA CARA PEMBERHENTIAN ANGGOTA DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS/DEWAN PENGAWAS BADAN USAHA MILIK NEGARA DAN ANAK PERUSAHAAN

#### Bagian Kesatu

Alasan dan Tata Cara Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara

#### Paragraf 1

Alasan Pemberhentian dan Berakhirnya Jabatan

Pasal 66

- (1) Anggota Direksi BUMN dapat diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan keputusan RUPS/Menteri dengan menyebutkan alasannya.
- (2) Alasan pemberhentian anggota Direksi BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
  - a. tidak dapat memenuhi kewajibannya yang telah disepakati dalam Kontrak Manajemen dan/atau kontrak manajemen tahunan Direksi BUMN;
  - b. adanya perubahan strategi bisnis pada BUMN;
  - c. tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik;
  - d. terlibat dalam tindakan yang merugikan BUMN dan/atau keuangan Negara;
  - e. melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau anggaran dasar;
  - f. telah ditetapkan sebagai tersangka atau terdakwa oleh pihak yang berwenang dalam tindakan yang merugikan BUMN dan/atau keuangan Negara;
  - g. melakukan tindakan yang melanggar etika dan/atau kepatutan;
  - h. melakukan tindakan yang melanggar kode etik Direksi BUMN;
  - i. dinyatakan bersalah dengan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap; atau
  - j. berhalangan tetap, termasuk sakit keras/sakit berkepanjangan.
- (3) Selain alasan pemberhentian Direksi BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), anggota Direksi BUMN dapat diberhentikan berdasarkan alasan lain yang dinilai tepat oleh RUPS/Menteri demi kepentingan dan tujuan BUMN.
- (4) Selain alasan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), pemberhentian Direksi BUMN memperhatikan alasan pemberhentian sebagaimana diatur dalam anggaran dasar BUMN yang bersangkutan.

Pasal 67

- (1) Jabatan anggota Direksi BUMN berakhir apabila:
  - a. meninggal dunia;
  - b. masa jabatannya berakhir;
  - c. diberhentikan berdasarkan keputusan RUPS/Menteri; dan/atau
  - d. tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai Direksi BUMN berdasarkan ketentuan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan termasuk rangkap jabatan yang dilarang.
- (2) Masa jabatan berakhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b termasuk mengundurkan diri dari jabatannya.
- (3) Rangkap jabatan yang dilarang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d antara lain sebagai berikut:
  - a. Direksi pada BUMN dan badan usaha lainnya;
  - b. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN lainnya;
  - c. jabatan struktural dan fungsional lainnya pada instansi/lembaga pemerintah pusat dan/atau daerah;
  - d. jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan;
  - e. pengurus partai politik, anggota legislatif dan/atau kepala daerah/wakil kepala daerah;
  - f. jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan; dan/atau
  - g. calon legislatif atau calon kepala daerah/wakil kepala daerah.
- (4) Selain jabatan rangkap sebagaimana dimaksud pada ayat (3), anggota Direksi BUMN dilarang memangku jabatan rangkap sebagai anggota Dewan Komisaris pada badan usaha lain, kecuali:
  - a. Dewan Komisaris pada Anak Perusahaan/perusahaan terafiliasi BUMN yang bersangkutan, selain sebagai komisaris utama; dan

- b. Dewan Komisaris pada badan usaha lain untuk mewakili/memperjuangkan kepentingan BUMN sepanjang memperoleh izin dari Menteri.
- (5) Masa jabatan anggota Direksi BUMN yang memangku jabatan rangkap sebagaimana dimaksud pada ayat (3) sebagai anggota Direksi BUMN berakhir terhitung sejak terjadinya perangkapan jabatan tersebut.
- (6) Berakhirnya jabatan Direksi BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf d dikukuhkan pemberhentiannya dengan Keputusan Menteri atau RUPS.

#### Paragraf 2

#### Tata Cara Pemberhentian

#### Pasal 68

- (1) Menteri melakukan evaluasi sebelum melakukan pemberhentian anggota Direksi BUMN.
- (2) Wakil Menteri, Deputi, Deputi yang membidangi keuangan dan/atau Deputi yang membidangi hukum dapat melakukan evaluasi terhadap anggota Direksi BUMN sebagai bahan pertimbangan bagi Menteri sebelum melakukan pemberhentian Direksi BUMN.
- (3) Rencana pemberhentian anggota Direksi BUMN sebelum berakhir masa jabatannya harus diberitahukan terlebih dahulu kepada anggota Direksi BUMN yang bersangkutan secara lisan atau tertulis oleh Menteri.
- (4) Dalam hal Menteri tidak melakukan pemberitahuan, Menteri dengan Peraturan Menteri ini memberi kuasa dengan hak substitusi kepada Deputi untuk melakukan pemberitahuan dimaksud.
- (5) Keputusan pemberhentian dengan alasan selain dinyatakan bersalah dengan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap, mengundurkan diri dan berhalangan tetap, termasuk sakit keras/sakit berkepanjangan, diambil setelah yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.

- (6) Pembelaan diri dapat diberikan langsung pada saat pemberitahuan kepada pejabat yang memberitahukan.
- (7) Dalam hal pemberitahuan dan pembelaan diri secara lisan maka dilakukan melalui tatap muka secara fisik atau virtual dan dibuktikan dengan berita acara yang ditandatangani oleh anggota Direksi BUMN yang bersangkutan dan pejabat yang memberitahukan.
- (8) Apabila anggota Direksi BUMN yang bersangkutan tidak bersedia menandatangani notulen atau berita acara maka disebutkan alasannya dalam berita acara tersebut.
- (9) Dalam hal pemberitahuan dilakukan dalam RUPS maka pembelaan diri dilakukan dalam RUPS tersebut sesuai dengan ketentuan pembelaan diri sebagaimana diatur dalam undang-undang mengenai perseroan terbatas.
- (10) Penetapan pemberhentian anggota Direksi BUMN dapat dilakukan melalui:
  - a. Keputusan Menteri selaku RUPS/pemilik modal apabila seluruh saham/modal BUMN dimiliki oleh Negara; atau
  - b. Keputusan RUPS atau keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler apabila tidak seluruh saham dimiliki oleh Negara.
- (11) Dalam hal penetapan pemberhentian anggota Direksi BUMN dilakukan dengan Keputusan Menteri atau keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler maka Deputi memproses rancangan Keputusan Menteri atau keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler.
- (12) Dalam hal penetapan pemberhentian anggota Direksi BUMN dilakukan dalam RUPS secara luring dan/atau daring dan Menteri tidak dapat menghadiri sendiri RUPS tersebut maka Menteri memberikan kuasa dengan hak substitusi kepada Wakil Menteri, Deputi dan/atau Sekretaris Kementerian untuk menghadiri dan mengambil keputusan dalam RUPS.
- (13) Selama pemberhentian masih dalam proses, anggota Direksi BUMN yang bersangkutan harus tetap melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya.

- (14) Pemberhentian anggota Direksi BUMN dapat diproses bersamaan dengan proses pengangkatan anggota Direksi BUMN pada BUMN yang bersangkutan.

#### Bagian Kedua

#### Alasan dan Tata Cara Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara

##### Paragraf 1

##### Alasan Pemberhentian dan Berakhirnya Jabatan

##### Pasal 69

- (1) Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan keputusan RUPS/Menteri dengan menyebutkan alasannya.
- (2) Alasan pemberhentian anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
  - a. tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik;
  - b. tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan anggaran dasar;
  - c. terlibat dalam tindakan yang merugikan BUMN dan/atau keuangan Negara;
  - d. melakukan tindakan yang melanggar etika dan/atau kepatutan yang seharusnya dihormati sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
  - e. telah ditetapkan sebagai tersangka atau terdakwa oleh pihak yang berwenang dalam tindakan yang merugikan BUMN dan/atau keuangan Negara; atau
  - f. dinyatakan bersalah dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
- (3) Selain alasan pemberhentian anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat diberhentikan oleh RUPS/Menteri berdasarkan alasan lainnya yang dinilai tepat oleh

RUPS/Menteri demi kepentingan dan tujuan BUMN, antara lain:

- a. dalam rangka restrukturisasi perusahaan;
- b. dalam rangka penataan susunan keanggotaan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN; atau
- c. memasuki masa usia pensiun dari aparatur sipil negara, untuk anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang merupakan penerima penugasan dari kementerian teknis atau instansi pemerintah lain.

#### Pasal 70

- (1) Jabatan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berakhir apabila:
  - a. meninggal dunia;
  - b. masa jabatannya berakhir;
  - c. diberhentikan berdasarkan keputusan RUPS/Menteri; dan/atau
  - d. tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berdasarkan ketentuan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan termasuk rangkap jabatan yang dilarang.
- (2) Masa jabatan berakhir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b termasuk mengundurkan diri dari jabatannya.
- (3) Dalam hal jabatan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berakhir karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf d maka:
  - a. Deputi menyampaikan informasi mengenai keadaan tersebut kepada Menteri dan sekaligus memproses pemberhentian sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini; dan
  - b. berakhirnya jabatan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN tersebut dikukuhkan dengan keputusan Menteri atau RUPS.



Paragraf 2  
Tata Cara Pemberhentian

Pasal 71

- (1) Menteri/Wakil Menteri dapat melakukan evaluasi terhadap anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebelum melakukan pemberhentian anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (2) Hasil evaluasi Menteri/Wakil Menteri terhadap anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN diproses lebih lanjut oleh Deputi dengan menyampaikan konsep Keputusan Menteri/RUPS tentang pemberhentian anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN untuk mendapatkan penetapan.
- (3) Rencana pemberhentian anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebelum berakhir masa jabatannya harus diberitahukan terlebih dahulu kepada anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang bersangkutan secara lisan atau tertulis oleh Menteri.
- (4) Dalam hal Menteri tidak melakukan pemberitahuan maka Menteri dengan Peraturan Menteri ini memberi kuasa dengan hak substitusi kepada Deputi untuk melakukan pemberitahuan dimaksud.
- (5) Deputi dapat memberi kuasa kepada Asisten Deputi Sektor dan Asisten Deputi untuk melakukan pemberitahuan dimaksud.
- (6) Keputusan pemberhentian dengan alasan selain dinyatakan bersalah dengan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap dan mengundurkan diri diambil setelah yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.
- (7) Pembelaan diri dapat diberikan langsung pada saat pemberitahuan kepada pejabat yang memberitahukan.
- (8) Dalam hal pemberitahuan dan pembelaan diri secara lisan maka dilakukan secara tatap muka dan dibuktikan dengan notulen atau berita acara yang ditandatangani

oleh anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang bersangkutan dan pejabat yang memberitahukan.

- (9) Apabila anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang bersangkutan tidak bersedia menandatangani notulen atau berita acara maka disebutkan alasannya dalam notulen atau berita acara tersebut.
- (10) Dalam hal pemberitahuan dilakukan dalam RUPS maka pembelaan diri dilakukan dalam RUPS tersebut sesuai dengan ketentuan pembelaan diri sebagaimana diatur dalam undang-undang mengenai perseroan terbatas.
- (11) Dalam proses pemberhentian anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, Menteri dapat meminta pertimbangan Wakil Menteri, Deputi dan/atau Sekretaris Kementerian.
- (12) Penetapan pemberhentian anggota Dewan Pengawas BUMN dilakukan dengan Keputusan Menteri.
- (13) Penetapan pemberhentian anggota Dewan Komisaris BUMN dapat dilakukan dengan Keputusan Menteri selaku RUPS, keputusan RUPS, dan keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler.
- (14) Dalam hal penetapan pemberhentian anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dilakukan dengan Keputusan Menteri atau keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler maka Deputi memproses rancangan Keputusan Menteri atau keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler.
- (15) Dalam hal penetapan pemberhentian anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dilakukan dalam RUPS secara luring dan/atau daring dan Menteri tidak dapat menghadiri sendiri RUPS yang dimaksud maka Menteri memberi kuasa dengan hak substitusi kepada Wakil Menteri untuk menghadiri dan mengambil keputusan dalam RUPS.
- (16) Wakil Menteri dapat memberi kuasa kepada Asisten Deputi Sektor untuk menghadiri dan mengambil keputusan dalam RUPS dimaksud.

- (17) Menteri dapat memberi kuasa kepada Deputi dan/atau Sekretaris Kementerian untuk menghadiri dan mengambil keputusan dalam RUPS dimaksud.
- (18) Selama pemberhentian masih dalam proses, anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang bersangkutan harus tetap melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya.
- (19) Pemberhentian anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat diproses bersamaan dengan proses pengangkatan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN yang bersangkutan.
- (20) Pemberhentian anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berlaku efektif terhitung sejak tanggal yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri/RUPS/seluruh pemegang saham secara sirkuler.

### Paragraf 3

#### Rangkap Jabatan dan Larangan Rangkap Jabatan

### Pasal 72

- (1) Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat merangkap jabatan sebagai Dewan Komisaris pada badan usaha lainnya, dengan ketentuan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan sektoral.
- (2) Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang merangkap jabatan sebagai Dewan Komisaris pada badan usaha lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persentase kehadiran dalam rapat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN selama 1 (satu) tahun paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) kehadiran, sebagai persyaratan untuk memperoleh Tantiem/Insentif Kinerja/Insentif Khusus bagi yang bersangkutan.

### Pasal 73

- (1) Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dilarang memangku jabatan rangkap sebagai anggota

Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, kecuali berdasarkan penugasan khusus dari Menteri.

- (2) Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas dilarang memangku jabatan rangkap sebagai anggota Direksi pada BUMN, badan usaha lainnya atau menduduki jabatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, atau jabatan yang dapat menimbulkan benturan kepentingan dengan BUMN yang bersangkutan, serta menandatangani surat pernyataan bersedia mengundurkan diri dari jabatan tersebut jika terpilih sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (3) Masa jabatan anggota Dewan Komisaris atau Dewan Pengawas BUMN yang memangku jabatan rangkap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), berakhir karena hukum sejak anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN bersangkutan lainnya atau anggota Direksi atau RUPS/Menteri mengetahui perangkapan jabatan sebagaimana dimaksud.
- (4) Dalam jangka waktu paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sejak diketahui perangkapan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN bersangkutan lainnya atau anggota Direksi BUMN, harus menyampaikan pemberitahuan kepada RUPS/Menteri terkait perangkapan jabatan dimaksud, untuk selanjutnya dilakukan proses penetapan pemberhentian.
- (5) Perbuatan hukum yang dilakukan untuk dan atas nama BUMN oleh anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN setelah berakhir karena hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) adalah tidak sah dan menjadi tanggung jawab pribadi anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang bersangkutan.
- (6) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak mengurangi tanggung jawab anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang bersangkutan

terhadap kerugian BUMN yang disebabkan kesalahan atau kelalaian anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang bersangkutan dalam menjalankan tugasnya.

- (7) Apabila anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN terdiri dari 2 (dua) anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN atau lebih, tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (6), berlaku secara tanggung renteng bagi setiap anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

### Bagian Ketiga Teknologi Informasi

#### Pasal 74

Proses administrasi di lingkungan Kementerian BUMN dalam pemberhentian anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat dilakukan menggunakan teknologi informasi.

### Bagian Keempat

#### Alasan dan Tata Cara Pemberhentian Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan Badan Usaha Milik Negara

#### Pasal 75

Pemberhentian anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris Anak Perusahaan sepenuhnya merupakan kewenangan Direksi BUMN melalui RUPS Anak Perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## BAB VII

### PENGHASILAN ANGGOTA DIREKSI DAN DEWAN KOMISARIS/DEWAN PENGAWAS BADAN USAHA MILIK NEGARA

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 76

- (1) Penghasilan Direksi dan Dewan Komisaris Persero ditetapkan oleh RUPS.
- (2) Penghasilan Direksi dan Dewan Pengawas Perum ditetapkan oleh Menteri.
- (3) Dalam hal Menteri memberikan kuasa kepada pihak lain untuk mewakilinya dalam RUPS/bertindak sebagai pemilik modal maka penetapan Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus dikonsultasikan terlebih dahulu kepada Deputi.
- (4) Penetapan Penghasilan yang berupa Gaji atau Honorarium, Tunjangan, dan Fasilitas yang bersifat tetap dilakukan dengan mempertimbangkan faktor skala usaha, faktor kompleksitas usaha, tingkat inflasi, kondisi dan kemampuan keuangan perusahaan, dan faktor lain yang relevan, serta tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Penetapan Penghasilan yang berupa Tantiem/Insentif Kinerja/LTI yang bersifat variabel (*merit rating*) dilakukan dengan mempertimbangkan faktor kinerja dan kemampuan keuangan perusahaan, serta faktor lain yang relevan.
- (6) Faktor lain sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) termasuk di antaranya adalah tingkat Penghasilan yang berlaku umum dalam industri yang sejenis.
- (7) Dalam hal perhitungan Gaji atau Honorarium dengan memperhatikan faktor sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menyebabkan Gaji atau Honorarium lebih rendah dari pada tahun sebelumnya maka Gaji atau Honorarium yang dipakai untuk yang bersangkutan dapat ditetapkan sama dengan Gaji atau Honorarium tahun sebelumnya.
- (8) Penetapan RUPS untuk Persero dan Menteri untuk Perum memuat jenis dan jumlah Penghasilan sesuai dengan

format yang tercantum pada Lampiran X yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

- (9) Penghasilan Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dianggarkan sebagai biaya dalam rencana kerja dan anggaran perusahaan, kecuali diatur lain di dalam Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 77

Dalam hal BUMN tidak mampu membayar Gaji atau Honorarium, Tunjangan, dan/atau Fasilitas Direksi atau Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN maka Gaji atau Honorarium, Tunjangan, dan/atau Fasilitas tersebut menjadi utang BUMN yang bersangkutan kepada masing-masing anggota Direksi BUMN atau Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN tersebut, terhitung sejak BUMN yang bersangkutan tidak membayar, tanpa dikenakan biaya dan denda.

#### Pasal 78

- (1) Seseorang yang mempunyai kemampuan khusus yang mendapat tugas menjadi Direksi BUMN untuk penyehatan/restrukturisasi atau peningkatan kinerja luar biasa pada suatu BUMN, dapat diberikan Penghasilan tambahan di atas Gaji berdasarkan keputusan RUPS/Menteri.
- (2) Penghasilan tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikaitkan dengan ekspektasi pencapaian KPI yang berisi target-target tahunan yang harus dicapai oleh anggota Direksi BUMN dimaksud.
- (3) Pencapaian KPI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dievaluasi setiap akhir tahun buku untuk menentukan besaran Penghasilan yang wajar berdasarkan capaian target yang dicapai oleh anggota Direksi BUMN dimaksud.
- (4) Penghasilan tambahan dan KPI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dituangkan dalam kontrak terpisah antara Direksi BUMN dengan Menteri.

Pasal 79

Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan pemberian Fasilitas, Tunjangan, dan biaya operasional pada anggota Direksi BUMN.

Bagian Kedua  
Jenis Penghasilan

Pasal 80

- (1) Penghasilan anggota Direksi BUMN dapat terdiri dari:
  - a. Gaji
  - b. Tunjangan;
  - c. Fasilitas;
  - d. Tantiem/Insentif Kinerja/Insentif Khusus; dan
  - e. LTI.
- (2) Penghasilan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat terdiri dari:
  - a. Honorarium;
  - b. Tunjangan;
  - c. Fasilitas;
  - d. Tantiem/Insentif Kinerja/Insentif Khusus; dan
  - e. LTI.

Bagian Ketiga  
Gaji/Honorarium

Paragraf 1

Gaji Direksi Badan Usaha Milik Negara

Pasal 81

- (1) Anggota Direksi BUMN diberikan Gaji dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Gaji direktur utama BUMN ditetapkan oleh Menteri; dan
  - b. Gaji anggota Direksi BUMN lainnya ditetapkan dengan komposisi faktor jabatan sebagai berikut:



1. wakil direktur utama BUMN sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari Gaji direktur utama BUMN; dan
  2. anggota Direksi BUMN sebesar 85% (delapan puluh lima persen) dari Gaji direktur utama BUMN.
- (2) Besarnya Gaji direktur utama BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh RUPS/Menteri setiap tahun selama 1 (satu) tahun terhitung sejak bulan Januari tahun berjalan.
  - (3) Pedoman perhitungan Gaji direktur utama BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Menteri.
  - (4) Dalam hal RUPS/Menteri tidak menetapkan besarnya Gaji direktur utama BUMN untuk tahun tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), penetapan besarnya Gaji anggota Direksi BUMN menggunakan besaran yang paling akhir ditetapkan dan diberlakukan oleh RUPS/Menteri.
  - (5) RUPS/Menteri dapat menetapkan besaran faktor jabatan yang berbeda dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b untuk merefleksikan kepantasan dan kewajaran dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota Direksi BUMN serta kemampuan perusahaan.

#### Pasal 82

Gaji direktur pelaksana BUMN induk (*holding*) dihitung menggunakan pendekatan perhitungan berdasarkan angka sebelum konsolidasi setara direktur utama BUMN.

#### Paragraf 2

Honorarium Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara

#### Pasal 83

- (1) Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN diberikan Honorarium yang ditetapkan dengan komposisi

faktor jabatan sebagai berikut:

- a. komisaris utama/ketua Dewan Pengawas BUMN sebesar 45% (empat puluh lima persen) dari direktur utama BUMN;
  - b. wakil komisaris utama/wakil ketua Dewan Pengawas BUMN sebesar 42,5% (empat puluh dua koma lima persen) dari direktur utama BUMN; dan
  - c. anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari komisaris utama/ketua Dewan Pengawas BUMN.
- (2) Besarnya Honorarium komisaris utama/ketua Dewan Pengawas BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh RUPS/Menteri setiap tahun selama 1 (satu) tahun terhitung sejak bulan Januari tahun berjalan.
  - (3) Pedoman perhitungan Honorarium komisaris utama/ketua Dewan Pengawas BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Menteri.
  - (4) Dalam hal RUPS/Menteri tidak menetapkan besarnya Honorarium komisaris utama/ketua Dewan Pengawas BUMN untuk tahun tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), penetapan besarnya Honorarium anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN menggunakan besaran yang paling akhir ditetapkan dan diberlakukan oleh RUPS/Menteri.
  - (5) RUPS/Menteri dapat menetapkan besaran faktor jabatan yang berbeda dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk merefleksikan kepantasan dan kewajaran dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN serta kemampuan BUMN yang bersangkutan.

### Paragraf 3

#### Pajak atas Gaji dan Honorarium

#### Pasal 84

Pajak atas Gaji anggota Direksi BUMN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 dan Honorarium anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ditanggung dan menjadi beban BUMN yang bersangkutan.

#### Bagian Keempat

#### Tunjangan

#### Paragraf 1

#### Tunjangan Direksi Badan Usaha Milik Negara

#### Pasal 85

Anggota Direksi BUMN dapat diberikan Tunjangan sebagai berikut:

- a. Tunjangan hari raya;
- b. Tunjangan perumahan; dan
- c. asuransi purna jabatan.

#### Pasal 86

Tunjangan hari raya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 huruf a diberikan sebesar 1 (satu) kali Gaji.

#### Pasal 87

Tunjangan perumahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 huruf b diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Tunjangan perumahan termasuk biaya utilitas diberikan secara bulanan yang besarnya ditetapkan oleh Menteri.
- b. besarnya Tunjangan perumahan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dapat disesuaikan berdasarkan Keputusan Menteri.

#### Pasal 88

Asuransi purna jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 huruf c diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. asuransi purna jabatan, termasuk program jaminan yang diselenggarakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, diberikan selama menjabat;
- b. premi yang ditanggung oleh BUMN yang bersangkutan paling banyak 25% (dua puluh lima persen) dari Gaji dalam 1 (satu) tahun;
- c. pemilihan program untuk asuransi purna jabatan ditetapkan oleh masing-masing anggota Direksi BUMN; dan
- d. pemberian premi, iuran atau istilah lain yang relevan untuk asuransi purna jabatan, sudah termasuk di dalamnya premi untuk asuransi kecelakaan dan jiwa.

#### Paragraf 2

Tunjangan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara

#### Pasal 89

Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat diberikan Tunjangan sebagai berikut

- a. Tunjangan hari raya;
- b. Tunjangan transportasi; dan
- c. asuransi purna jabatan.

#### Pasal 90

Tunjangan hari raya sebagaimana dalam Pasal 89 huruf a diberikan sebesar 1 (satu) kali Honorarium.

#### Pasal 91

Tunjangan transportasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 huruf b diberikan sebesar 20% (dua puluh persen) dari Honorarium masing-masing anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

#### Pasal 92

Ketentuan mengenai asuransi purna jabatan anggota Direksi BUMN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 *mutatis*

*mutandis* berlaku bagi penetapan asuransi purna jabatan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

Paragraf 3

Pajak Atas Tunjangan

Pasal 93

Pajak atas Tunjangan anggota Direksi BUMN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 dan Tunjangan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 ditanggung dan menjadi beban BUMN yang bersangkutan.

Bagian Kelima

Fasilitas

Paragraf 1

Fasilitas Direksi Badan Usaha Milik Negara

Pasal 94

Anggota Direksi BUMN dapat diberikan Fasilitas sebagai berikut:

- a. Fasilitas kendaraan;
- b. Fasilitas kesehatan; dan
- c. Fasilitas bantuan hukum.

Pasal 95

Fasilitas kendaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 huruf a diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. anggota Direksi BUMN hanya berhak atas 1 (satu) unit Fasilitas kendaraan dari BUMN yang bersangkutan;
- b. Fasilitas kendaraan termasuk di dalamnya biaya pemeliharaan dan operasional yang diberikan dengan memperhatikan kondisi keuangan BUMN yang bersangkutan;
- c. spesifikasi dan standar kendaraan ditetapkan oleh RUPS/Menteri; dan

- d. dalam hal anggota Direksi BUMN tidak lagi menjabat maka dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah tidak menjabat harus mengembalikan kendaraan tersebut kepada BUMN yang bersangkutan.

#### Pasal 96

- (1) Fasilitas kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 huruf b diberikan dalam bentuk asuransi kesehatan atau penggantian biaya pengobatan.
- (2) Fasilitas kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
  - a. program jaminan kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
  - b. rawat jalan dan obat;
  - c. rawat inap dan obat; dan
  - d. pemeriksaan kesehatan secara medis (*medical check-up*).
- (3) Fasilitas kesehatan diberikan kepada anggota Direksi BUMN beserta seorang istri/suami dan paling banyak 3 (tiga) orang anak yang belum mencapai usia 25 (dua puluh lima) tahun, dengan ketentuan apabila anak yang belum berusia 25 (dua puluh lima) tahun tersebut pernah menikah atau pernah bekerja maka yang bersangkutan tidak berhak mendapatkan Fasilitas kesehatan.
- (4) Dalam hal dokter yang merawat memberikan rujukan untuk berobat di luar negeri, pemberian Fasilitas kesehatan dapat diberikan penuh atau sebagian dengan memperhatikan kemampuan keuangan BUMN yang bersangkutan.
- (5) Pemeriksaan kesehatan secara medis (*medical check-up*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. pemeriksaan kesehatan secara medis (*medical check-up*) diberikan 1 (satu) kali setiap tahun; dan
  - b. pemeriksaan kesehatan secara medis (*medical check-up*) dilakukan di dalam negeri.

Pasal 97

- (1) BUMN harus memberikan Fasilitas bantuan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 huruf c kepada Direksi BUMN dalam hal terjadi tindakan/perbuatan untuk dan atas nama jabatannya yang berkaitan dengan maksud dan tujuan serta kegiatan usaha BUMN yang bersangkutan.
- (2) Fasilitas bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan memperhatikan prinsip kewajaran, transparansi, dan akuntabilitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta memperhatikan kemampuan keuangan BUMN yang bersangkutan.
- (3) Fasilitas bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk:
  - a. pembiayaan jasa hukum yang meliputi proses pemberian keterangan, pemeriksaan sebagai saksi, tersangka, dan terdakwa di lembaga peradilan sampai mendapatkan putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, dan persiapan dokumen terkait yang sehubungan dengan proses tersebut;
  - b. pembiayaan jasa hukum sebagai saksi atau tergugat dalam sengketa hukum di lembaga peradilan sampai mendapatkan putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, dan persiapan dokumen terkait yang sehubungan dengan proses tersebut; dan
  - c. biaya transportasi dan akomodasi sehubungan dengan proses hukum tersebut.
- (4) Fasilitas bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibebankan pembiayaannya kepada BUMN yang bersangkutan hanya untuk 1 (satu) penyedia jasa hukum untuk 1 (satu) kasus tertentu.
- (5) Penunjukan penyedia jasa hukum dilakukan oleh BUMN yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan pengadaan barang dan jasa yang berlaku bagi masing-masing BUMN yang bersangkutan.
- (6) Dalam hal anggota Direksi BUMN menggunakan penyedia jasa hukum atas pilihannya sendiri atau terlibat dalam

proses penunjukan penyedia jasa hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2), baik pada tingkat penyelidikan/penyidikan, pengadilan tingkat pertama, banding, kasasi maupun peninjauan kembali maka biaya pengacara/konsultan hukum tidak ditanggung/diganti oleh BUMN yang bersangkutan.

- (7) Dalam hal anggota Direksi BUMN yang bersangkutan diputus bebas/dinyatakan tidak bersalah oleh pengadilan dengan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap maka Fasilitas bantuan hukum menjadi beban BUMN yang bersangkutan.
- (8) Selama permasalahan hukum belum mempunyai kekuatan hukum tetap, asuransi purna jabatan anggota Direksi BUMN yang bersangkutan tidak dibayarkan dan dimasukkan dalam rekening khusus sebagai jaminan atas biaya perkara yang dikeluarkan BUMN yang bersangkutan.

#### Pasal 98

BUMN tidak memberikan Fasilitas bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat 97 ayat (1) dalam hal anggota Direksi BUMN menjadi saksi, tersangka atau terdakwa karena proses pidana atau tergugat karena proses selain pidana yang dilaporkan oleh:

- a. BUMN yang bersangkutan;
- b. Negara, sebagai badan hukum atau lembaga Negara atau lembaga pemerintah; atau
- c. pihak tertentu yang ditetapkan oleh RUPS/Menteri.

#### Pasal 99

Anggota Direksi BUMN yang menggunakan Fasilitas bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada 97 ayat (1) harus membuat surat pernyataan bermeterai cukup yang menerangkan hal sebagai berikut:

- a. bahwa kapasitas anggota Direksi yang bersangkutan dalam kasus tertentu bukan sebagai pribadi;



- b. bersedia menjadikan asuransi purna jabatannya sebagai jaminan atas biaya perkara yang dikeluarkan oleh BUMN yang bersangkutan;
- c. bersedia mengembalikan biaya yang telah dikeluarkan untuk pemberian Fasilitas bantuan hukum kepada BUMN yang bersangkutan apabila ternyata terbukti kapasitas anggota Direksi BUMN yang bersangkutan dalam kasus tersebut adalah sebagai pribadi; dan
- d. bersedia mengganti/mengembalikan biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan apabila anggota Direksi BUMN yang bersangkutan dinyatakan bersalah oleh pengadilan dengan putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

#### Pasal 100

- (1) BUMN harus memberikan Fasilitas bantuan hukum kepada mantan anggota Direksi BUMN dalam hal terjadi permasalahan hukum yang timbul karena yang bersangkutan melakukan tindakan/perbuatan untuk dan atas nama jabatannya tersebut berkaitan dengan maksud dan tujuan serta kegiatan usaha BUMN yang bersangkutan, yang dilakukannya selama yang bersangkutan menjabat sebagai anggota Direksi BUMN.
- (2) Ketentuan mengenai pemberian Fasilitas bantuan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 huruf c, *mutatis mutandis* berlaku bagi pemberian Fasilitas bantuan hukum bagi mantan anggota Direksi BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

#### Paragraf 2

Fasilitas Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha  
Milik Negara

#### Pasal 101

- (1) Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat diberikan Fasilitas sebagai berikut:
  - a. Fasilitas kesehatan; dan

- b. Fasilitas bantuan hukum.
- (2) Ketentuan mengenai Fasilitas kesehatan Direksi BUMN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 huruf b, *mutatis mutandis* berlaku bagi Fasilitas kesehatan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (3) Ketentuan mengenai Fasilitas bantuan hukum Direksi BUMN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 huruf c, *mutatis mutandis* berlaku bagi Fasilitas bantuan hukum bagi anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN serta mantan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

#### Bagian Keenam

#### Tantiem/Insentif Kerja/Insentif Khusus/Insentif Jangka Panjang (*Long Term Incentive*)

#### Paragraf 1

#### Tantiem/Insentif Kinerja

#### Pasal 102

- (1) BUMN dapat memberikan Tantiem atau Insentif Kinerja kepada anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berdasarkan penetapan RUPS/Menteri dalam pengesahan laporan tahunan apabila:
  - a. opini yang diterbitkan oleh auditor adalah Wajar Tanpa Pengecualian (WTP);
  - b. realisasi tingkat kesehatan paling rendah sama dengan peringkat BBB tanpa memperhitungkan beban/keuntungan akibat tindakan Direksi BUMN sebelumnya dan/atau di luar pengendalian Direksi BUMN;
  - c. capaian KPI paling rendah sebesar 80% (delapan puluh persen) tanpa memperhitungkan di luar pengendalian Direksi BUMN; dan
  - d. kondisi BUMN yang bersangkutan tidak semakin merugi dari tahun sebelumnya untuk BUMN dalam kondisi rugi, atau BUMN tidak menjadi rugi dari

sebelumnya dalam kondisi untung tanpa memperhitungkan di luar pengendalian Direksi BUMN.

- (2) Hal-hal di luar pengendalian Direksi BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf c, dan huruf d, dinyatakan dalam Laporan Tahunan BUMN dan disetujui oleh RUPS/Menteri.

#### Pasal 103

- (1) Tantiem dan Insentif Kinerja merupakan beban biaya tahun buku yang bersangkutan dan harus dianggarkan secara spesifik dalam rencana kerja dan anggaran perusahaan tahun tersebut.
- (2) Anggaran Tantiem dan Insentif Kinerja harus dikaitkan dengan target-target KPI sesuai dengan rencana kerja dan anggaran perusahaan tahun yang bersangkutan.
- (3) Pemberian Tantiem dan Insentif Kinerja diberikan secara proporsional berdasarkan capaian kinerja pada tahun yang bersangkutan serta mempertimbangkan capaian kontribusi dividen kepada Negara atau indikator lainnya yang ditetapkan oleh RUPS/Menteri dalam rencana kerja dan anggaran perusahaan tahun yang bersangkutan.
- (4) Apabila pemberian Tantiem dan Insentif Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) melebihi anggaran Tantiem dan Insentif Kinerja dalam rencana kerja dan anggaran perusahaan, kekurangan anggaran dimaksud diperhitungkan sebagai biaya dalam tahun buku yang bersangkutan.
- (5) Penetapan anggaran Tantiem dan Insentif Kinerja menggunakan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri.
- (6) Pemberian Tantiem untuk anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat diberikan dalam bentuk tunai yang disimpan dalam rekening penampungan (*escrow account*).
- (7) Khusus untuk Persero Terbuka, sebelum mengesahkan rencana kerja dan anggaran perusahaan, Dewan Komisaris Persero Terbuka harus berkonsultasi terlebih

dahulu dengan pemegang saham Negara untuk penetapan anggaran Tantiem.

- (8) Perhitungan Tantiem dan Insentif Kinerja menggunakan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri.
- (9) Dengan memperhatikan kinerja BUMN dan/atau kondisi khusus bisnis BUMN, Menteri dapat menetapkan Tantiem dan Insentif Kinerja yang berbeda dengan hasil perhitungan berdasarkan pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (8).
- (10) Dengan mempertimbangkan kewajaran dan/atau kualitas laba yang dibukukan BUMN dan/atau kemampuan keuangan BUMN dan/atau faktor lain yang relevan, RUPS/Menteri dapat menetapkan Tantiem dan Insentif Kinerja yang lebih rendah dari perhitungan berdasarkan pedoman sebagaimana dimaksud pada ayat (8).
- (11) Dalam hal masa jabatan anggota Direksi atau Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN tidak sampai 12 (dua belas) bulan dalam tahun buku yang bersangkutan, besaran Tantiem dan Insentif Kinerja disesuaikan dengan masa jabatan yang bersangkutan dalam tahun buku dimaksud.

#### Paragraf 2

#### Insentif Khusus

#### Pasal 104

- (1) Dalam hal BUMN tidak memenuhi seluruh syarat yang tercantum dalam Pasal 102, dapat dipertimbangkan pemberian Insentif Khusus kepada anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, dengan memenuhi syarat:
  - a. menjalankan fungsi kewajiban pelayanan publik (*public service obligation*), Proyek Strategis Nasional, atau restrukturisasi/penyehatan BUMN, dengan ketentuan:
    1. opini yang diterbitkan oleh auditor paling rendah Wajar Dengan Pengecualian (WDP); dan

2. capaian KPI paling rendah sebesar 70% (tujuh puluh persen); atau
  - b. adanya keadaan kahar yang ditetapkan oleh pemerintah pusat/pemerintah daerah dengan ketentuan:
    1. opini yang diterbitkan oleh auditor paling rendah Wajar Dengan Pengecualian (WDP); dan
    2. capaian KPI paling rendah sebesar 70% (tujuh puluh persen).
- (2) BUMN yang memperoleh Insentif Khusus ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

#### Pasal 105

- (1) Besaran Insentif Khusus ditetapkan dengan Keputusan Menteri berdasarkan capaian kinerja pada tahun yang bersangkutan.
- (2) Ketentuan mengenai rumusan perhitungan besaran Insentif Khusus diatur dengan Keputusan Menteri.
- (3) Pembebanan biaya Insentif Khusus dapat menggunakan anggaran Tantiem dan Insentif Kinerja tahun buku yang bersangkutan atau dibebankan pada tahun berjalan.

#### Paragraf 3

Komposisi Tantiem/Insentif Kinerja/Insentif Khusus

#### Pasal 106

- (1) Komposisi besarnya Tantiem, Insentif Kinerja, dan Insentif Khusus bagi anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN mengikuti faktor jabatan sebagai berikut:
  - a. wakil direktur utama BUMN sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari direktur utama BUMN;
  - b. anggota Direksi BUMN sebesar 85% (delapan puluh lima persen) dari direktur utama BUMN;
  - c. komisaris utama/ketua Dewan Pengawas BUMN sebesar 45% (empat puluh lima persen) dari direktur utama BUMN;

- d. wakil komisaris utama/wakil ketua Dewan Pengawas BUMN sebesar 42,5% (empat puluh dua koma lima persen) dari direktur utama BUMN; dan
  - e. anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebesar 90% (sembilan puluh persen) dari komisaris utama/ketua Dewan Pengawas BUMN.
- (2) RUPS/Menteri dapat menetapkan besaran faktor jabatan yang berbeda dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila dipandang lebih dapat merefleksikan keadilan dan kewajaran dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN serta kemampuan BUMN yang bersangkutan.

Pasal 107

- (1) BUMN harus menangguhkan pembayaran Tantiem dan Insentif Kinerja kepada Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebesar persentase tertentu yang ditentukan oleh Menteri, paling rendah 10% (sepuluh persen).
- (2) Jangka waktu penangguhan pembayaran yang ditangguhkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling singkat 3 (tiga) tahun.
- (3) Pembayaran Tantiem dan Insentif Kinerja yang ditangguhkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diberikan secara prorata sesuai dengan jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) BUMN dapat menunda pembayaran sebagian atau seluruh Tantiem dan Insentif Kinerja yang ditangguhkan (*malus*) atau menarik kembali Tantiem dan Insentif Kinerja tunai yang sudah dibayarkan (*clawback*) kepada Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dalam kondisi tertentu yang ditetapkan oleh Menteri.
- (5) Persetujuan penarikan kembali Tantiem dan Insentif Kinerja tunai yang sudah dibayarkan (*clawback*) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dituangkan dalam suatu perjanjian antara Menteri atau pihak yang diberikan

kuasa oleh Menteri dengan anggota Direksi atau Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

#### Pasal 108

Pajak penghasilan atas Tantiem, Insentif Kinerja, dan Insentif Khusus ditanggung dan menjadi beban masing-masing anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang bersangkutan.

#### Paragraf 4

#### Insentif Jangka Panjang (*Long Term Incentive*)

#### Pasal 109

- (1) BUMN dapat memberikan LTI kepada anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dengan persetujuan RUPS/Menteri.
- (2) BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi ketentuan kinerja dan tata kelola dengan memperhatikan praktik terbaik internasional.
- (3) RUPS/Menteri menyetujui pemberian LTI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan pertimbangan dan tujuan sebagai berikut:
  - a. menelaraskan kepentingan pengelolaan perusahaan antara anggota Direksi BUMN, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, dengan pemegang saham/pemilik modal;
  - b. memberikan motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja di masa yang akan datang;
  - c. memberikan penghargaan atas upaya untuk menjaga dan/atau meningkatkan nilai saham dalam jangka panjang termasuk dalam kondisi yang kurang menguntungkan bagi BUMN; atau
  - d. mendorong BUMN menjadi perusahaan kelas dunia.

#### Pasal 110

- (1) LTI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk:

- a. saham; dan/atau
  - b. tunai.
- (2) LTI yang diberikan untuk Persero Terbuka diberikan dalam bentuk saham yang tidak mengakibatkan terdilusinya kepemilikan saham Negara pada Persero Terbuka dimaksud, dengan ketentuan tidak menerbitkan saham baru.
  - (3) LTI dalam bentuk saham sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bagi komisaris independen Persero Terbuka dikonversi dan diberikan dalam bentuk tunai.

#### Pasal 111

- (1) Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang mendapatkan LTI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 ayat (1) mengusulkan besaran alokasi Penghargaan Awal (*initial award*) LTI kepada RUPS/Menteri untuk mendapatkan persetujuan.
- (2) Perhitungan besaran alokasi Penghargaan Awal (*initial award*) LTI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan pendekatan perbandingan total biaya tahunan antara:
  - a. direktur utama BUMN terhadap direktur utama dari badan usaha yang menjadi acuan (*benchmark*) berdasarkan hasil kajian konsultan independen yang berkompeten di bidangnya; atau
  - b. Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN terhadap Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas dari badan usaha yang menjadi acuan (*benchmark*) berdasarkan hasil kajian konsultan independen yang berkompeten di bidangnya.
- (3) Penentuan besaran Penghargaan Awal (*initial award*) LTI berdasarkan pada hasil perhitungan yang lebih rendah antara:
  - a. total biaya tahunan yang dikeluarkan kepada direktur utama BUMN, kecuali biaya perjalanan dinas, paling banyak dihitung berdasarkan



- persentase 85% (delapan puluh lima persen) terhadap badan usaha acuan (*benchmark*); atau
- b. total biaya tahunan yang dikeluarkan kepada Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, kecuali biaya perjalanan dinas, paling banyak dihitung berdasarkan persentase 100% (seratus persen) terhadap badan usaha acuan (*benchmark*).
- (4) Konsultan independen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dengan menggunakan ketentuan mengenai pedoman pelaksanaan pengadaan barang dan jasa BUMN yang bersangkutan.
- (5) Badan usaha yang menjadi acuan (*benchmark*) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dapat berupa perusahaan kelas dunia di dalam negeri atau di regional Asia Pasifik yang memenuhi kriteria sebagai berikut:
- a. memiliki skala usaha yang dapat dianggap setara dengan BUMN yang bersangkutan;
  - b. mempunyai usaha inti (*core business*) yang sejenis, atau tidak sejenis tetapi dapat dianggap memiliki skala jabatan yang sama dengan BUMN yang bersangkutan yang meliputi skala usaha dan kompleksitas usaha; dan
  - c. diketahui data kinerjanya, terutama yang berkaitan dengan indikator strategis, dan data biaya tahunan direktur utama atau Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan bagi BUMN yang bersangkutan.
- (6) Dalam hal badan usaha yang menjadi acuan (*benchmark*) adalah BUMN lainnya maka pembandingannya menggunakan total biaya tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b.

Pasal 112

BUMN yang berhak mendapatkan LTI dan besaran Penghargaan Awal (*initial award*) LTI ditetapkan berdasarkan Keputusan RUPS/Menteri.

Pasal 113

- (1) Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang berhak mendapatkan LTI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 112 menyampaikan usulan target kinerja perusahaan dan ambang batas bawah (*threshold*) tertentu selama Periode Kinerja (*performance period*) untuk mendapatkan persetujuan RUPS/Menteri.
- (2) RUPS/Menteri meninjau dan memutuskan target kinerja dan ambang batas bawah (*threshold*).

Pasal 114

Direksi BUMN melakukan pemantauan dan melaporkan pencapaian target kinerja kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN c.q. Komite Nominasi dan Remunerasi setiap tahun.

Pasal 115

- (1) Dalam hal BUMN telah mencapai target kinerja perusahaan atau ambang batas bawah (*threshold*), Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN mendapatkan LTI.
- (2) LTI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi Timbul Hak (*vested*) dengan besaran sesuai Penghargaan Final (*final award*) LTI.
- (3) Penghargaan Final (*final award*) LTI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan berdasarkan total rata-rata pencapaian target kinerja BUMN yang bersangkutan dikalikan dengan Penghargaan Awal (*initial award*) dan dapat diberikan segera setelah selesainya audit laporan keuangan dan pelaksanaan RUPS/Menteri tahunan di tahun berikutnya.

Pasal 116

- (1) LTI dalam bentuk saham sebagaimana dimaksud dalam Pasal 110 ayat (1) huruf a dapat berada pada Periode Kepemilikan (*holding period*) selama periode tertentu sesuai Keputusan RUPS/Menteri.
- (2) LTI dalam bentuk tunai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 110 ayat (1) huruf b dapat ditangguhkan.

Pasal 117

- (1) Dalam hal LTI diberikan dalam bentuk saham, LTI dapat segera Timbul Hak (*vested*) secara proporsional tanpa melalui Periode Kepemilikan (*holding period*) dalam hal terjadinya:
  - a. penggabungan;
  - b. peleburan;
  - c. pengambilalihan, di mana kepemilikan saham atas Persero/Persero Terbuka tersebut diambil alih yang menyebabkan hilangnya status BUMN;
  - d. perubahan bentuk BUMN;
  - e. pembubaran/likuidasi;
  - f. pailit;
  - g. pemisahan murni;
  - h. pembatalan pencatatan (*delisting*) dari bursa efek; atau
  - i. aksi korporasi lainnya yang dapat berimplikasi terhadap program LTI.
- (2) Dalam hal terjadinya aksi korporasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlakuan LTI tunduk dan dapat berubah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau kebijakan Menteri.

Pasal 118

- (1) Apabila anggota Direksi atau Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN diberhentikan dengan hormat sebelum masa jabatannya berakhir, besaran Penghargaan Final (*final award*) LTI dihitung dan diberikan secara proporsional sesuai dengan masa jabatan yang efektif yang

bersangkutan dan sesuai dengan total rata-rata capaian kinerja BUMN pada periode pemberian LTI tersebut.

- (2) Apabila dalam rencana kerja dan anggaran perusahaan tahun yang bersangkutan belum ditetapkan anggaran LTI, RUPS/Menteri menetapkan realisasi LTI sebagai beban biaya tahun buku berikutnya atau sebagai beban biaya yang diamortisasi hingga akhir masa tugas anggota Direksi atau Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang bersangkutan.
- (3) Atas alokasi LTI yang diberikan untuk anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN akan dilakukan pembelian saham perusahaan di awal periode LTI yang mekanismenya akan ditetapkan oleh masing-masing BUMN.

#### Pasal 119

- (1) Direksi BUMN menindaklanjuti administrasi pelaksanaan LTI, termasuk pembayaran.
- (2) Pajak penghasilan atas LTI ditanggung dan menjadi beban masing-masing anggota Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang bersangkutan.

#### Bagian Ketujuh Penghasilan Rangkap Jabatan

#### Pasal 120

- (1) Anggota Direksi BUMN yang menjabat sebagai anggota Dewan Komisaris di Anak Perusahaan/perusahaan patungan/perusahaan terafiliasi BUMN tidak boleh menerima seluruh penghasilan sebagai anggota Dewan Komisaris yang dirangkapnya di Anak Perusahaan/perusahaan patungan/perusahaan terafiliasi BUMN.
- (2) Penghasilan anggota Direksi BUMN yang menjabat sebagai anggota Dewan Komisaris di Anak Perusahaan/perusahaan patungan/perusahaan terafiliasi BUMN sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud

pada ayat (1) menjadi pendapatan lain-lain BUMN induk (*holding*) yang dibayarkan oleh Anak Perusahaan/perusahaan patungan/perusahaan terafiliasi BUMN.

#### Bagian Kedelapan

#### Cuti Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara

#### Pasal 121

- (1) Direksi BUMN berhak atas hak cuti sebagai berikut:
  - a. cuti tahunan;
  - b. cuti bersama yang ditetapkan oleh pemerintah;
  - c. cuti ibadah; dan
  - d. cuti melahirkan.
- (2) Cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. diberikan sebanyak 12 (dua belas) hari kerja dalam setiap tahun, tanpa diberikan Tunjangan; dan
  - b. diberikan apabila anggota Direksi BUMN telah bekerja paling sedikit selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut.
- (3) Cuti bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat diberikan atas hari cuti bersama yang ditetapkan oleh pemerintah dengan mengurangi hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a.
- (4) Cuti ibadah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat diberikan secukupnya dengan memperhatikan jangka waktu sesuai kelaziman yang ditetapkan oleh otoritas yang berwenang.
- (5) Cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d diberikan untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan.
- (6) Komisaris utama/ketua dewan Pengawas BUMN berwenang untuk menyetujui atau menolak permohonan izin pelaksanaan cuti yang diajukan anggota Direksi BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (7) Dalam hal anggota Direksi BUMN mendapatkan persetujuan komisaris utama/ketua Dewan Pengawas

BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (6), anggota Direksi BUMN yang bersangkutan harus melaporkan persetujuan tersebut kepada Menteri.

- (8) Komisaris utama/ketua Dewan Pengawas BUMN dapat menunda cuti tahunan yang dimohonkan oleh anggota Direksi BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berdasarkan alasan kepentingan BUMN yang bersangkutan.
- (9) Dalam hal anggota Direksi BUMN tidak mengambil hak cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam periode satu tahun sejak hak cuti tahunan tersebut lahir, hak cuti tahunan tersebut menjadi gugur dan tidak dapat diganti ke dalam bentuk uang.

#### Bagian Kesembilan

Biaya untuk Kartu Kredit Korporat, Keanggotaan, dan Pakaian Seragam

#### Pasal 122

BUMN dapat menganggarkan biaya operasional:

- a. kepada Direksi BUMN untuk biaya komunikasi, pakaian seragam bagi BUMN yang menerapkan ketentuan pemakaian seragam, keanggotaan perkumpulan profesi, keanggotaan klub (*club membership*)/keanggotaan korporasi (*corporate member*), dan biaya representasi dalam bentuk kartu kredit korporat (*corporate credit card*).
- b. kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN untuk pakaian seragam bagi BUMN yang menerapkan ketentuan pemakaian seragam dan keanggotaan perkumpulan profesi.

### BAB VIII

ORGAN PENDUKUNG DEWAN KOMISARIS/DEWAN  
PENGAWAS BADAN USAHA MILIK NEGARA

Bagian Kesatu  
Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan  
Usaha Milik Negara

Pasal 123

- (1) Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN terdiri dari:
  - a. Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas;
  - b. Komite Audit;
  - c. Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama; dan/atau
  - d. komite lain, jika diperlukan.
- (2) Seorang atau lebih anggota komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (3) Anggota Komite Audit, Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama dan komite lain yang bukan berasal dari anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN paling banyak berjumlah 2 (dua) orang.
- (4) Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat membentuk komite lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dan/atau menetapkan jumlah anggota komite yang bukan berasal dari anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas lebih dari 2 (dua) orang, apabila:
  - a. diwajibkan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
  - b. diwajibkan oleh Menteri;
  - c. sesuai dengan kategori dan klasifikasi risiko BUMN berdasarkan intensitas risiko BUMN; atau
  - d. disetujui oleh Menteri berdasarkan kompleksitas dan beban yang dihadapi Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dalam menjalankan tugas di BUMN yang bersangkutan.
- (5) Kewajiban membentuk komite lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri yang memuat antara lain:

- a. daftar BUMN yang harus membentuk komite lain;
- b. uraian tugas komite lain;
- c. jumlah anggota komite lain;
- d. masa jabatan komite lain;
- e. syarat keanggotaan komite lain; dan
- f. penghasilan dan fasilitas komite lain.

#### Bagian Kedua

### Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara

#### Paragraf 1

### Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara

#### Pasal 124

- (1) Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN harus membentuk Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas yang dipimpin oleh seorang sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas dan dibantu staf Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas.
- (2) Sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan staf Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (3) Sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berasal dari luar BUMN yang bersangkutan.

#### Paragraf 2

### Tugas Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara

#### Pasal 125

- (1) Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas bertugas melakukan kegiatan untuk membantu Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dalam melaksanakan tugasnya berupa:



- a. mempersiapkan rapat, termasuk bahan rapat (*briefing sheet*) Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
  - b. membuat risalah rapat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sesuai ketentuan anggaran dasar BUMN yang bersangkutan;
  - c. mengadministrasikan dokumen Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, baik surat masuk, surat keluar, risalah rapat maupun dokumen lainnya;
  - d. menyusun rancangan rencana kerja dan anggaran Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
  - e. menyusun rancangan laporan-laporan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN; dan
  - f. melaksanakan tugas lain dari Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (2) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN selaku pimpinan Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN melaksanakan tugas lain berupa:
- a. memastikan bahwa Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN mematuhi peraturan perundang-undangan serta menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik;
  - b. memberikan informasi yang dibutuhkan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN secara berkala dan/atau sewaktu-waktu apabila diminta;
  - c. mengkoordinasikan anggota komite, jika diperlukan, dalam rangka memperlancar tugas Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN; dan
  - d. sebagai penghubung (*liaison officer*) Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dengan pihak lain.
- (3) Dalam rangka tertib administrasi dan pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik, Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN harus memastikan

dokumen penyelenggaraan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tersimpan dengan baik di BUMN yang bersangkutan.

Paragraf 3

Masa Jabatan Sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan Staf Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara

Pasal 126

Masa jabatan sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan staf Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN ditetapkan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 2 (dua) tahun pada BUMN yang sama, dengan tidak mengurangi hak Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN untuk memberhentikannya sewaktu-waktu.

Paragraf 4

Syarat Sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara

Pasal 127

Sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. memahami sistem pengelolaan, pengawasan dan pembinaan BUMN;
- b. memiliki integritas yang baik;
- c. memahami fungsi kesekretariatan; dan
- d. memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan berkoordinasi dengan baik.

Paragraf 5

Penghasilan Sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara

Pasal 128

- (1) Penghasilan sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan staf Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas ditetapkan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dengan memperhatikan kemampuan BUMN yang bersangkutan.
- (2) Besaran dan jenis penghasilan sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. honorarium paling banyak 15% (lima belas persen) dari Gaji direktur utama BUMN yang bersangkutan;
  - b. tunjangan terdiri dari:
    - 1) tunjangan transportasi sebesar 20% (dua puluh persen) dari honorarium per bulan; dan
    - 2) tunjangan hari raya yang dibayarkan sekali dalam 1 (satu) tahun sebesar 1 (satu) kali honorarium.
  - c. fasilitas kesehatan berupa rawat inap, rawat jalan, dan obat-obatan bagi yang bersangkutan, tidak termasuk keluarga; dan
  - d. jasa produksi (bonus) dapat diberikan kepada sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dengan besaran tidak melebihi besarnya jasa produksi (bonus) terendah yang diterima oleh pejabat 1 (satu) tingkat di bawah Direksi BUMN.
- (3) Selain besaran dan jenis penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat diberikan asuransi purna jabatan paling banyak 25% (dua puluh lima persen) dari honorarium sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan fasilitas pakaian kerja dengan memperhatikan kemampuan keuangan BUMN yang bersangkutan.
- (4) Sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dilarang menerima penghasilan lain selain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3).

- (5) Besaran dan jenis penghasilan staf Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, dengan ketentuan total penghasilan setahun tidak lebih besar dari penghasilan Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN bersangkutan lainnya.
- (6) Pajak atas penghasilan sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan staf Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN ditanggung BUMN yang bersangkutan, kecuali jasa produksi (bonus) bagi sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan jasa produksi (bonus) bagi staf Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

#### Paragraf 6

#### Akses dan Kerahasiaan Informasi

#### Pasal 129

- (1) Berdasarkan surat penugasan tertulis dari Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat mengakses catatan atau informasi tentang karyawan, dana, aset, serta sumber daya lainnya milik BUMN yang bersangkutan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya.
- (2) Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas harus melaporkan secara tertulis hasil penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

#### Pasal 130

Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN harus menjaga kerahasiaan dokumen, data, dan informasi BUMN yang bersangkutan, baik dari pihak internal maupun pihak eksternal dan hanya digunakan untuk kepentingan pelaksanaan tugasnya.

Pasal 131

Evaluasi terhadap kinerja Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dilakukan secara berkala sebagai bagian dari laporan berkala Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dengan menggunakan metode yang ditetapkan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

Bagian Ketiga  
Komite-Komite

Paragraf 1  
Komite Audit

Pasal 132

- (1) Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN harus membentuk Komite Audit yang terdiri dari ketua dan anggota.
- (2) Ketua dan anggota Komite Audit diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (3) Ketua Komite Audit adalah anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang merupakan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas independen BUMN atau anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang dapat bertindak independen.
- (4) Anggota Komite Audit dapat berasal dan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN atau dari luar BUMN yang bersangkutan.
- (5) Pengangkatan dan pemberhentian anggota Komite Audit dilaporkan kepada RUPS/Menteri.
- (6) Anggota Komite Audit yang merupakan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, berhenti dengan sendirinya apabila masa jabatannya sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berakhir.
- (7) Dalam hal terdapat anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang menjabat sebagai ketua Komite Audit berhenti sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan

Pengawas BUMN maka ketua Komite Audit harus diganti oleh anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN bersangkutan lainnya dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari.

Pasal 133

- (1) Komite Audit bekerja secara kolektif dalam melaksanakan tugasnya membantu Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (2) Komite Audit bersifat independen baik dalam pelaksanaan tugasnya maupun dalam pelaporan, dan bertanggung jawab langsung kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

Pasal 134

- (1) Komite Audit bertugas untuk:
  - a. membantu Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN untuk memastikan efektivitas sistem pengendalian intern dan efektivitas pelaksanaan tugas auditor internal dan auditor eksternal;
  - b. menilai pelaksanaan kegiatan serta hasil audit yang dilaksanakan oleh auditor internal maupun auditor eksternal;
  - c. memberikan rekomendasi mengenai penyempurnaan sistem pengendalian manajemen serta pelaksanaannya;
  - d. memastikan telah terdapat prosedur evaluasi yang memuaskan terhadap segala informasi yang dikeluarkan BUMN yang bersangkutan;
  - e. melakukan identifikasi hal-hal yang memerlukan perhatian Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN serta tugas-tugas Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN bersangkutan lainnya; dan
  - f. melakukan tugas terkait pengelolaan risiko sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

- (2) Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat memberikan penugasan lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepada Komite Audit yang ditetapkan dalam piagam Komite Audit.

#### Pasal 135

Masa jabatan anggota Komite Audit yang bukan merupakan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk paling lama 2 (dua) tahun, dengan tidak mengurangi hak Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN untuk memberhentikannya sewaktu-waktu.

#### Pasal 136

- (1) Anggota Komite Audit harus memenuhi syarat:
  - a. memiliki integritas yang baik dan pengetahuan serta pengalaman kerja yang cukup di bidang pengawasan/pemeriksaan;
  - b. tidak memiliki kepentingan/keterkaitan pribadi yang dapat menimbulkan dampak negatif dan benturan kepentingan terhadap BUMN yang bersangkutan;
  - c. mampu berkomunikasi secara efektif;
  - d. dapat menyediakan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya; dan
  - e. syarat lain yang ditetapkan dalam piagam komite audit, jika diperlukan.
- (2) Salah seorang dari anggota Komite Audit harus memiliki latar belakang independen atau memiliki keahlian di bidang akuntansi atau keuangan, dan salah seorang dari anggota Komite Audit harus memahami industri/bisnis BUMN yang bersangkutan.

#### Pasal 137

- (1) Penghasilan anggota Komite Audit ditetapkan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dengan memperhatikan kemampuan BUMN yang bersangkutan.

- (2) Penghasilan anggota Komite Audit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. honorarium paling banyak sebesar 20% (dua puluh persen) dari Gaji direktur utama BUMN yang bersangkutan;
  - b. fasilitas kesehatan berupa rawat inap, rawat jalan, dan obat-obatan bagi yang bersangkutan, tidak termasuk keluarga; dan
  - c. tunjangan hari raya yang dibayarkan sekali dalam 1 (satu) tahun sebesar 1 (satu) kali honorarium.
- (3) Menteri dapat menetapkan BUMN tertentu untuk memberikan honorarium bagi anggota Komite Audit paling banyak sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari Gaji direktur utama BUMN yang bersangkutan.
- (4) Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang menjadi ketua atau anggota Komite Audit tidak diberikan penghasilan tambahan dari jabatan tersebut selain Penghasilan sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (5) Pajak atas penghasilan Komite Audit ditanggung BUMN yang bersangkutan.
- (6) Komite Audit dilarang menerima penghasilan lain selain penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

#### Paragraf 2

#### Komite Nominasi dan Remunerasi

#### Pasal 138

- (1) Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN harus membentuk Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama yang terdiri dari ketua dan anggota.
- (2) Ketua dan anggota Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.



- (3) Ketua Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama adalah:
  - a. komisaris utama/ketua Dewan Pengawas BUMN;
  - b. anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN independen; atau
  - c. anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang dapat bertindak independen.
- (4) Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama dapat berasal dari anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN atau dari luar BUMN yang bersangkutan.
- (5) Pengangkatan dan pemberhentian anggota Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama dilaporkan kepada RUPS/Menteri.
- (6) Masa jabatan anggota Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama yang merupakan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berhenti dengan sendirinya apabila masa jabatannya sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berakhir.
- (7) Dalam hal terdapat anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang menjabat sebagai ketua Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama berhenti sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, ketua Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama harus diganti oleh anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN bersangkutan lainnya dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari.

#### Pasal 139

- (1) Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama bekerja secara kolektif dalam melaksanakan tugasnya membantu Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (2) Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama bersifat independen baik dalam

pelaksanaan tugasnya maupun dalam pelaporan, dan bertanggung jawab langsung kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

Pasal 140

- (1) Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama bertugas untuk:
  - a. melakukan tinjauan secara berkala atas sistem Manajemen Talenta BUMN serta pengawasan dan evaluasi atas pelaksanaannya;
  - b. melakukan evaluasi terhadap sistem dan prosedur pengklasifikasian Talenta yang dilakukan oleh Direksi BUMN;
  - c. melakukan validasi dan kalibrasi atas Talenta Terseleksi (*selected talent*), untuk menghasilkan daftar Talenta Ternominasi (*nominated talent*) yang dinominasikan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN kepada RUPS/Menteri;
  - d. melakukan evaluasi terhadap calon wakil BUMN yang akan diusulkan sebagai anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan, sebelum diajukan kepada RUPS/Menteri;
  - e. melakukan evaluasi atas usulan KPI individu anggota Direksi BUMN;
  - f. menyiapkan usulan sistem evaluasi kinerja individu bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
  - g. menyiapkan usulan program pengembangan bagi anggota Direksi dan/atau anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
  - h. melakukan evaluasi atas kebijakan remunerasi bagi karyawan yang membutuhkan persetujuan/tanggapan dari Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN; dan
  - i. melakukan evaluasi atas usulan Direksi BUMN mengenai struktur organisasi BUMN.

- (2) Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat memberikan penugasan lain kepada Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama sesuai dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana ditetapkan dalam piagam Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama.

Pasal 141

Masa jabatan anggota Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama yang bukan merupakan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk paling lama 2 (dua) tahun, dengan tidak mengurangi hak Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN untuk memberhentikannya sewaktu-waktu.

Pasal 142

Anggota Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama yang berasal dari selain Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN harus memenuhi syarat:

- a. memiliki integritas yang baik dan pengetahuan serta pengalaman kerja yang cukup di bidang nominasi dan remunerasi;
- b. tidak memiliki kepentingan/keterkaitan pribadi yang dapat menimbulkan dampak negatif dan benturan kepentingan terhadap BUMN yang bersangkutan;
- c. mampu berkomunikasi secara efektif;
- d. dapat menyediakan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya; dan
- e. syarat lain yang ditetapkan dalam piagam Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama, jika diperlukan.

Pasal 143

- (1) Penghasilan anggota Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama ditetapkan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dengan memperhatikan kemampuan BUMN yang bersangkutan.
- (2) Penghasilan anggota Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. honorarium paling banyak sebesar 20% (dua puluh persen) dari Gaji direktur utama BUMN yang bersangkutan;
  - b. fasilitas kesehatan berupa rawat inap, rawat jalan, dan obat-obatan bagi yang bersangkutan, tidak termasuk keluarga; dan
  - c. tunjangan hari raya yang dibayarkan sekali dalam 1 (satu) tahun sebesar 1 (satu) kali honorarium.
- (3) Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang menjadi ketua atau anggota Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama tidak diberikan penghasilan tambahan dari jabatan tersebut selain Penghasilan sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (4) Pajak atas penghasilan Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama ditanggung BUMN yang bersangkutan.
- (5) Komite Nominasi dan Remunerasi atau nomenklatur lain dengan fungsi yang sama dilarang menerima penghasilan lain selain penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Paragraf 3

Komite Lain

Pasal 144

- (1) Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat membentuk komite lain yang nama dan tugasnya

disesuaikan dengan kebutuhan Dewan Komisaris/Dewan pengawas BUMN yang terdiri dari ketua dan anggota.

- (2) Ketua dan anggota komite lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (3) Ketua komite lain adalah anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (4) Anggota komite lain dapat dijabat oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN atau berasal dari luar BUMN yang bersangkutan.
- (5) Pemberhentian dan pengangkatan ketua dan anggota komite lain dilaporkan kepada RUPS/Menteri.
- (6) Masa jabatan anggota komite lain yang merupakan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berhenti dengan sendirinya apabila masa jabatannya sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN berakhir.
- (7) Dalam hal anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang menjabat sebagai ketua komite lain berhenti sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, ketua komite lain harus diganti oleh anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN bersangkutan lainnya dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari.

#### Pasal 145

- (1) Komite lain bekerja secara kolektif dalam melaksanakan tugasnya membantu Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (2) Komite lain bersifat independen, baik dalam pelaksanaan tugasnya maupun dalam pelaporan, dan bertanggung jawab langsung kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

#### Pasal 146

Tugas komite lain ditetapkan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dalam piagam komite sesuai dengan kebutuhan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

Pasal 147

Masa jabatan anggota komite lain yang bukan merupakan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk paling lama 2 (dua) tahun masa jabatan, dengan tidak mengurangi hak Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN untuk memberhentikannya sewaktu-waktu.

Pasal 148

Anggota komite lain harus memenuhi syarat:

- a. memiliki integritas yang baik dan pengetahuan serta pengalaman kerja yang cukup yang berhubungan dengan tugas komite lain;
- b. tidak memiliki kepentingan/keterkaitan pribadi yang dapat menimbulkan dampak negatif dan benturan kepentingan terhadap BUMN yang bersangkutan;
- c. memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha BUMN dan dapat menyediakan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya; dan
- d. mampu bekerja sama dan berkomunikasi secara efektif.

Pasal 149

- (1) Penghasilan anggota komite lain ditetapkan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dengan memperhatikan kemampuan BUMN yang bersangkutan.
- (2) Penghasilan anggota komite lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
  - a. honorarium paling banyak sebesar 20% (dua puluh persen) dari Gaji direktur utama BUMN yang bersangkutan;
  - b. fasilitas kesehatan berupa rawat inap, rawat jalan, dan obat-obatan bagi yang bersangkutan, tidak termasuk keluarga; dan
  - c. tunjangan hari raya yang dibayarkan sekali dalam 1 (satu) tahun sebesar 1 (satu) kali honorarium.

- (3) Menteri dapat menetapkan BUMN tertentu untuk memberikan honorarium bagi anggota komite lain paling banyak sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari Gaji direktur utama BUMN yang bersangkutan.
- (4) Anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang menjadi ketua atau anggota komite lain tidak diberikan penghasilan tambahan dari jabatan tersebut selain Penghasilan sebagai anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (5) Pajak atas penghasilan komite lain ditanggung BUMN yang bersangkutan.
- (6) Komite lain dilarang menerima penghasilan lain selain penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

#### Paragraf 4

#### Tata Kerja Komite

#### Pasal 150

- (1) Dewan Komisaris/Dewan Pengawas menetapkan piagam komite berdasarkan usulan komite yang terkait.
- (2) Asli piagam komite disampaikan kepada Direksi BUMN untuk didokumentasikan.

#### Pasal 151

- (1) Dalam rangka efisiensi, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dapat menetapkan pelaksanaan fungsi komite lain dilakukan oleh seorang atau beberapa orang sesuai dengan kebutuhan untuk jangka waktu tertentu (*ad hoc*).
- (2) Honorarium pelaksana fungsi komite secara *ad hoc* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sesuai dengan standar BUMN yang bersangkutan.

#### Pasal 152

Komite harus menandatangani pakta integritas yang merupakan pernyataan dan komitmen untuk mematuhi segala

ketentuan peraturan perundang-undangan dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

#### Pasal 153

- (1) Sebelum tahun buku berjalan, komite harus menyusun dan menyampaikan rencana kerja dan anggaran tahunan kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN untuk ditetapkan.
- (2) Salinan rencana kerja dan anggaran tahunan komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN kepada Direksi BUMN untuk diketahui.
- (3) Pelaksanaan rencana kerja dan anggaran tahunan komite dilaporkan kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

#### Pasal 154

- (1) Komite mengadakan rapat paling sedikit sama dengan ketentuan rapat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN yang ditetapkan dalam anggaran dasar.
- (2) Setiap rapat komite dituangkan dalam risalah rapat yang ditandatangani oleh seluruh anggota komite yang hadir.
- (3) Risalah rapat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan secara tertulis oleh komite kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.
- (4) Kehadiran anggota komite dalam rapat dilaporkan dalam laporan triwulanan dan laporan tahunan komite.

#### Pasal 155

- (1) Komite bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan harus menyampaikan laporan kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN atas setiap pelaksanaan tugas, disertai dengan rekomendasi jika diperlukan.
- (2) Komite membuat laporan triwulanan dan laporan tahunan kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.



- (3) Laporan komite sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditandatangani oleh ketua komite dan anggota komite.

#### Pasal 156

- (1) Berdasarkan surat penugasan tertulis dari Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, komite dapat mengakses catatan atau informasi tentang karyawan, dana, aset, serta sumber daya lainnya milik BUMN yang bersangkutan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya.
- (2) Komite harus melaporkan secara tertulis hasil penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

#### Pasal 157

Komite harus menjaga kerahasiaan dokumen, data, dan informasi BUMN yang bersangkutan, baik dari pihak internal maupun pihak eksternal dan hanya digunakan untuk kepentingan pelaksanaan tugasnya.

#### Pasal 158

Evaluasi terhadap kinerja komite dilakukan secara berkala sebagai bagian dari laporan berkala Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dengan menggunakan metode yang ditetapkan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

### Bagian Keempat

#### Larangan Benturan Kepentingan

#### Pasal 159

- (1) Jika ada anggota komite berasal dari sebuah institusi tertentu maka institusi di mana anggota komite tersebut berasal tidak boleh memberikan jasa pada BUMN yang bersangkutan.
- (2) Terhadap BUMN tertentu yang tidak mempunyai kemampuan finansial untuk membiayai anggota komite

maka anggota komite dapat dirangkap oleh anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN.

- (3) Anggota komite yang berasal dari luar BUMN yang bersangkutan dilarang mempunyai hubungan keluarga sedarah dan semenda sampai derajat ketiga baik menurut garis lurus maupun garis ke samping dengan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas dan anggota Direksi BUMN yang bersangkutan.

#### Pasal 160

Sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan staf Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas, serta anggota komite yang bukan merupakan anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN tidak boleh merangkap sebagai:

- a. anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN/perusahaan lain;
- b. sekretaris/staf Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN/perusahaan lain;
- c. anggota komite lain pada BUMN yang bersangkutan; dan/atau
- d. anggota komite pada BUMN/perusahaan lain.

#### Bagian Kelima

##### Pemberlakuan Ketentuan Sektoral

#### Pasal 161

- (1) Bagi Persero Terbuka, pembentukan dan pelaksanaan tugas Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan komite pada Persero Terbuka berpedoman pada ketentuan Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebagaimana diatur dalam Pasal 123 sampai dengan Pasal 160 sepanjang tidak diatur lain dalam peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal.
- (2) Pembentukan dan pelaksanaan tugas Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan komite bagi

BUMN di sektor tertentu berpedoman pada ketentuan Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN sebagaimana diatur dalam Pasal 123 sampai dengan Pasal 160 sepanjang tidak diatur lain dalam peraturan perundang-undangan di sektor tersebut.

Bagian Keenam  
Akumulasi Masa Jabatan

Pasal 162

Akumulasi masa jabatan seseorang sebagai sekretaris Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, staf Sekretariat Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan/atau anggota komite pada 1 (satu) BUMN paling lama 5 (lima) tahun.

BAB IX  
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 163

- (1) Bagi Persero/perseroan terbatas yang tidak semua sahamnya dimiliki oleh Negara, Peraturan Menteri ini diberlakukan:
  - a. secara langsung oleh Direksi; atau
  - b. melalui pengukuhan dalam RUPS Persero/perseroan terbatas yang bersangkutan.
- (2) Bagi Persero Terbuka, Peraturan Menteri ini diberlakukan:
  - a. secara langsung oleh Direksi; atau
  - b. melalui pengukuhan dalam RUPS Persero Terbuka yang bersangkutan,  
dengan memperhatikan ketentuan di bidang pasar modal.
- (3) BUMN dapat memberlakukan Peraturan Menteri ini baik sebagian maupun seluruhnya kepada Anak Perusahaan.

Pasal 164

Ketentuan mengenai syarat anggota Direksi Anak Perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 3, Pasal 4, dan Pasal 6 dan syarat anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan

sebagaimana diatur dalam Pasal 15, Pasal 16, dan Pasal 18 diberlakukan pula terhadap penetapan calon anggota Direksi atau Dewan Komisaris perseroan terbatas yang sebagian sahamnya dimiliki oleh BUMN, khususnya pencalonan calon anggota Direksi atau Dewan Komisaris yang mewakili BUMN yang bersangkutan.

#### Pasal 165

Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan anggota Direksi Anak Perusahaan dan anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 44 sampai dengan Pasal 65 diberlakukan pula terhadap penetapan calon anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris perseroan terbatas yang sebagian sahamnya dimiliki oleh BUMN, khususnya pencalonan calon anggota Direksi dan anggota Dewan Komisaris yang mewakili BUMN yang bersangkutan.

### BAB X

#### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 166

Bagi anggota Direksi BUMN yang masih mendapatkan Fasilitas perumahan sebelum berlakunya Peraturan Menteri ini tetap dapat menggunakan Fasilitas perumahan tersebut paling lambat tanggal 31 Desember 2023.

#### Pasal 167

- (1) Ketentuan mengenai penangguhan pembayaran Tantiem dan Insentif Kinerja kepada Direksi dan Dewan Komisaris atau Dewan Pengawas BUMN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 mulai berlaku untuk tahun kinerja 2022.
- (2) Ketentuan mengenai LTI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 mulai berlaku untuk tahun kinerja 2022.

### BAB XI

#### KETENTUAN PENUTUP

Pasal 168

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, semua peraturan pelaksanaan dari:

- a. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-03/MBU/2012 tentang Pedoman Pengangkatan Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-04/MBU/06/2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-03/MBU/2012 tentang Pedoman Pengangkatan Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 710);
- b. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-04/MBU/2014 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-13/MBU/09/2021 tentang Perubahan Keenam atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-04/MBU/2014 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1098);
- c. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-10/MBU/10/2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik

Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1207);

- d. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-11/MBU/11/2020 tentang Kontrak Manajemen dan Kontrak Manajemen Tahunan Direksi Badan Usaha Milik Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1341);
- e. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-11/MBU/07/2021 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 958) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-7/MBU/09/2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-11/MBU/07/2021 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 961),

dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 169

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-03/MBU/2012 tentang Pedoman Pengangkatan Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-04/MBU/06/2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-03/MBU/2012 tentang Pedoman Pengangkatan Anggota Direksi dan Anggota Dewan Komisaris Anak Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 710);
- b. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-12/MBU/2012 tentang Organ Pendukung Dewan

- Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-14/MBU/10/2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-12/MBU/2012 tentang Organ Pendukung Dewan Komisaris/Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara;
- c. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-04/MBU/2014 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-13/MBU/09/2021 tentang Perubahan Keenam atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-04/MBU/2014 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1098);
  - d. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-10/MBU/10/2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1207);
  - e. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-11/MBU/11/2020 tentang Kontrak Manajemen dan Kontrak Manajemen Tahunan Direksi Badan Usaha Milik Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1341);

- f. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-11/MBU/07/2021 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 958) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-7/MBU/09/2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-11/MBU/07/2021 tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 961),  
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 170

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.



Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 20 Maret 2023

MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ERICK THOHIR

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 24 Maret 2023

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ASEP N. MULYANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2023 NOMOR 263

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Asisten Deputi Bidang Peraturan  
Perundang-Undangan



Wahyu Setyawan  
NIP 197409091999031001

LAMPIRAN I  
PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK  
NEGARA  
NOMOR PER-3/MBU/03/2023  
TENTANG ORGAN DAN SUMBER DAYA  
MANUSIA BADAN USAHA MILIK NEGARA

PERSYARATAN LEMBAGA PROFESIONAL

1. Memiliki dan/atau menugaskan secara eksklusif Asesor yang bersertifikat *Assessment Center* bertaraf nasional dan/atau internasional dengan pengalaman melakukan *Assessment Center* paling sedikit 120 (seratus dua puluh) orang untuk *Top Executive* atau jajaran puncak perusahaan/lembaga/institusi dan satu tingkat di bawahnya selama 2 (dua) tahun terakhir (mencantumkan jumlah dan nama perusahaan/lembaga/institusi, nama jabatan, dan levelnya);
2. Membentuk Tim Pelaksana *Assessment Center* dengan komposisi Tim terdiri dari paling sedikit:
  - a. 1 (satu) orang *Project Leader* yang paling sedikit pernah menangani 3 (tiga) *project Assessment Center* sebagaimana diuraikan pada angka 1, dalam 2 (dua) tahun terakhir.
  - b. 12 orang Asesor *Assessment Center* yang memiliki persyaratan sebagaimana diuraikan pada angka 1, di mana masing-masing Asesor pernah melakukan Asesmen untuk BOD-1 paling sedikit 10 (sepuluh) kali dalam 2 (dua) tahun terakhir.
  - c. 3 (tiga) orang *Feedback Giver* yang pernah melakukan *Assessment Center* dan memberikan umpan balik kepada *Top Executive* atau jajaran puncak perusahaan/lembaga/institusi dan satu tingkat di bawahnya (mencantumkan jumlah dan nama perusahaan/lembaga/institusi, nama jabatan, dan levelnya, selama 2 (dua) tahun terakhir). *Feedback Giver* dapat merupakan personel yang sama dengan Asesor *Assessment Center*.
3. Menyediakan Asesor/Tenaga Ahli eksklusif/*dedicated* yang memiliki kualifikasi dan pengalaman untuk melakukan penilaian *Professional Qualification* untuk tingkat *Top Executive* dan 1 (satu) tingkat di bawahnya.

4. Memiliki komitmen terhadap penggunaan *Virtual Assessment Center* platform sesuai dengan kode etik dan kaidah pelaksanaan Assessment Center termasuk *IT Security*, yang tertuang dalam *framework/blueprint* yang ditandatangani oleh pimpinan lembaga.

MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ERICK THOHIR

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Asisten Deputi Bidang Peraturan  
Perundang-Undangan



Wahyu Setyawan  
NIP 197409091999031001

LAMPIRAN II  
PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK  
NEGARA  
NOMOR PER-3/MBU/03/2023  
TENTANG ORGAN DAN SUMBER DAYA  
MANUSIA BADAN USAHA MILIK NEGARA

BAB I  
STANDAR KOMPETENSI  
DIREKSI BADAN USAHA MILIK NEGARA

Standar Kompetensi Direksi BUMN merupakan persyaratan kompetensi yang disusun agar Direksi BUMN dapat menjalankan perannya secara efektif, mempertimbangkan tugas, tanggung jawab, tantangan dan sasaran yang ditetapkan.

Kamus Kompetensi memuat daftar kompetensi yang terbagi menjadi 2 (dua) “cluster”: *Leading Business* dan *Leading People & Organization*.

Definisi Kompetensi dan Perilaku Kunci (*Key Behavior*)

A. *Leading Business*

1. *Digital Leadership*

Kemampuan untuk mengarahkan, memimpin serta mengevaluasi proses transformasi digital perusahaan, dengan mendayagunakan seluruh sumber daya dan nilai tambah yang dimiliki perusahaan.

Perilaku Kunci (*Key Behavior*)

- a. Menetapkan kebijakan pemanfaatan teknologi (*digital*) sebagai keunggulan kompetitif perusahaan, dan memastikan implementasinya di seluruh perusahaan.
- b. Memastikan pemanfaatan secara maksimal teknologi (*digital*) dalam penyusunan strategi bisnis dan pengambilan keputusan bisnis.
- c. Menetapkan dan mengaplikasikan teknologi (*digital*) untuk memperbaiki proses bisnis dan pelaksanaan pekerjaan di seluruh perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
- d. Mendorong pemanfaatan teknologi (*digital*) untuk meningkatkan nilai dan citra perusahaan, memperluas pasar dan produk sesuai keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan.

- e. Mendorong orang lain untuk mengenali informasi yang terkait dengan perkembangan teknologi (*digital*), kapabilitas dan fitur-fitur kuncinya, serta aplikasinya dalam berbagai situasi bisnis.
- f. Melakukan asesmen dan pengelolaan risiko yang menyeluruh atas pemanfaatan teknologi digital pada proses bisnis strategis perusahaan.

## 2. *Global Business Savvy*

Kemampuan mengembangkan usaha, meningkatkan daya saing dan nilai tambah perusahaan dengan mempertimbangkan perkembangan dan tren bisnis global dari berbagai aspek (ekonomi, sosial, budaya, teknologi, politik internasional).

### Perilaku Kunci (*Key Behavior*):

- a. Mengenali situasi dan perkembangan bisnis global terkini dari berbagai aspek.
- b. Menggunakan pengetahuan mengenai situasi dan tren bisnis global sebagai dasar dalam menyusun strategi bisnis dan rencana jangka panjang perusahaan.
- c. Menetapkan keputusan bisnis dengan mempertimbangkan berbagai aspek sudut pandang global.
- d. Menetapkan sasaran perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan nilai tambah dengan mempertimbangkan situasi dan tren bisnis global.
- e. Mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang bisnis di level regional atau global.
- f. Menjalin dan memperluas jaringan kerja di negara lain untuk mendapatkan informasi dan peluang untuk meningkatkan daya saing dan nilai tambah perusahaan.

## 3. *Customer Focus*

Kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelanggan serta memberikan pelayanan terbaik untuk memastikan tercapainya tuntutan dan harapan pelanggan.

### Perilaku Kunci (*Key Behavior*):

- a. Menggunakan perspektif jangka panjang dalam membina hubungan dan mengelola kepercayaan pelanggan.

- b. Melakukan langkah-langkah yang konsisten dan terstruktur mencari informasi yang relevan untuk mengidentifikasi dan mengantisipasi kebutuhan, harapan dan tuntutan pelanggan.
- c. Mengidentifikasi dan menetapkan langkah perbaikan pada berbagai aspek untuk memberikan nilai tambah pada pelayanan.
- d. Melakukan evaluasi terhadap pelayanan secara berkesinambungan untuk memastikan kepuasan pelanggan.
- e. Mengembangkan sistem untuk membangun dan meningkatkan loyalitas pelanggan dan memperluas penggunaan produk dan layanan.
- f. Mengembangkan sistem untuk memonitor kepuasan pelanggan untuk mempertahankan dan meningkatkan pelayanan.

4. *Building Strategic Partnership*

Kemampuan membangun dan mengembangkan kemitraan strategis dengan stakeholders untuk mencapai dan meningkatkan nilai tambah bagi perusahaan.

Perilaku Kunci (*Key Behavior*):

- a. Mengidentifikasi pihak-pihak dari berbagai industri yang dapat menjadi mitra strategis potensial, yang dapat mendukung pencapaian sasaran perusahaan.
- b. Senantiasa menjalin hubungan baik dan menghasilkan kesepakatan yang saling menguntungkan dengan mitra kerja strategis untuk mempertahankan kerja sama yang sudah terjalin.
- c. Mengeksplorasi berbagai kemungkinan dan peluang untuk meningkatkan hubungan kerjasama yang telah terjalin dengan mitra kerja strategis.
- d. Menyusun langkah-langkah sistematis untuk dapat merealisasikan terjalinnya kerja sama yang saling menguntungkan dengan mitra strategis potensial.
- e. Menjalinkan kerjasama strategis dengan beberapa pihak yang memiliki keunggulan masing-masing untuk meningkatkan kapasitas usaha dan pasar.
- f. Mengidentifikasi, menginisiasi dan memfasilitasi terjalinnya kerjasama antar pihak sebagai mitra strategis untuk meningkatkan daya saing dan nilai tambah perusahaan.

5. *Strategic Orientation*

Kemampuan menetapkan sasaran jangka panjang berdasarkan sudut pandang yang bersifat menyeluruh (*holistic*) dan lengkap (komprehensif) untuk meningkatkan daya saing dan nilai tambah perusahaan.

Perilaku Kunci (*Key Behavior*):

- a. Merumuskan dan mengembangkan visi dan misi serta strategi perusahaan untuk memastikan keselarasannya dengan visi misi dan strategi jangka panjang perusahaan induk.
- b. Memanfaatkan isu-isu yang lebih luas dan bersifat makro untuk mengidentifikasi dampak perubahan strategi perusahaan secara komprehensif.
- c. Mengidentifikasi dampak faktor eksternal jangka panjang terhadap aspek internal perusahaan.
- d. Melakukan penyesuaian strategi (proses bisnis, struktur organisasi serta sistem dan kebijakan) agar sejalan dengan visi, misi atau sasaran jangka panjang perusahaan.
- e. Menyelesaikan masalah operasional atau hal-hal detail yang penting dengan menggunakan pertimbangan yang luas (makro) dan menyeluruh (kapabilitas internal dan faktor eksternal).
- f. Menyelaraskan strategi perusahaan dengan faktor-faktor eksternal yang mempunyai implikasi jangka panjang.

6. *Driving Execution*

Kemampuan menerjemahkan dan mengimplementasikan strategi menjadi rencana kerja dan memastikan terlaksananya pekerjaan untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Perilaku Kunci (*Key Behavior*):

- a. Menyusun rencana implementasi untuk memastikan terlaksananya tahapan pekerjaan dan sasaran strategis yang ditetapkan (mencakup rencana kerja, *milestones*, tolok ukur keberhasilan, dan sebagainya).
- b. Mengomunikasikan sasaran pada berbagai pihak yang terlibat untuk meningkatkan komitmen dalam mencapai sasaran strategis yang ditetapkan.
- c. Memberikan tanggung jawab yang jelas kepada pihak yang memiliki kapasitas, pengetahuan dan keterampilan yang tepat.

- d. Memitigasi potensi hambatan, risiko serta menyiapkan alternatif solusi untuk memastikan terlaksananya pekerjaan dan tercapainya sasaran strategis.
- e. Membangun sistem yang terintegrasi untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian tahapan penyelesaian sasaran strategis.
- f. Menetapkan kebijakan dan menerapkan secara konsisten sistem *reward* dan *punishment* untuk mendukung pencapaian sasaran strategis.

## B. *Leading People & Organization*

### 1. *Driving Innovation*

Kemampuan untuk mendorong orang lain dan menciptakan perusahaan yang terus melakukan upaya-upaya kreatif dan inovatif untuk meningkatkan proses dan hasil kerja.

Perilaku Kunci (*Key Behavior*):

- a. Menginspirasi dan memberi contoh untuk selalu melakukan upaya perbaikan, peningkatan, dan penyempurnaan melalui ide-ide inovatif.
- b. Mendorong orang lain untuk berfikir dan melakukan hal yang tidak biasa (*out of the box*).
- c. Menyediakan lingkungan yang mendukung tercetusnya dan penerapan ide-ide baru, solusi kreatif maupun eksperimentasi yang dapat menghasilkan inovasi.
- d. Mendorong orang lain untuk melihat alternatif perbaikan dari cara kerja atau kondisi saat ini; memberikan tantangan orang keluar dari zona nyaman.
- e. Memberikan toleransi atas kesalahan yang terjadi karena upaya perbaikan dan inovasi; mendorong orang untuk berani mengambil risiko dalam berinovasi.
- f. Menyusun dan menetapkan sistem penghargaan kepada orang-orang yang melakukan upaya perbaikan yang memberi dampak positif kepada perusahaan.

### 2. *Developing Organizational Capabilities*

Kemampuan membangun strategi, struktur dan sistem yang dapat



memaksimalkan pengembangan kapabilitas dan kapasitas organisasi dan talenta dalam perusahaan.

Perilaku Kunci (Key Behavior):

- a. Mengembangkan sistem untuk menciptakan lingkungan yang terus belajar dan berkembang (*learning organization*).
- b. Menerapkan sistem pengelolaan informasi (*knowledge management*) untuk meningkatkan kapabilitas karyawan dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan.
- c. Mendesain dan menetapkan struktur, sistem dan kebijakan yang dapat mengoptimalkan pengembangan talenta dalam perusahaan.
- d. Menyediakan dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan kepada pihak yang membutuhkan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas.
- e. Mengembangkan lingkungan yang mendorong terciptanya kolaborasi dan kerjasama tim.
- f. Melakukan sinergi dengan pihak-pihak terkait dalam pengembangan sumber daya manusia dan organisasi.

3. *Leading Change*

Kemampuan untuk mengidentifikasi, melaksanakan dan memimpin perubahan dalam organisasi menuju kondisi yang diinginkan secara berkelanjutan.

Perilaku Kunci (Key Behavior):

- a. Menciptakan kebutuhan akan perubahan dalam organisasi dengan secara konsisten mengomunikasikan alasan dan manfaat perubahan.
- b. Membangun sistem dan kebijakan untuk menghargai pihak-pihak yang menunjukkan upaya langkah-langkah perubahan.
- c. Memimpin proses perubahan dengan menunjukkan upaya yang konsisten untuk menjadi panutan dan mendorong berbagai pihak untuk berubah.
- d. Menetapkan langkah-langkah sistematis untuk meminimalkan resistensi untuk berubah serta untuk meminimalkan dampak negatif dalam proses menuju perubahan yang diinginkan.
- e. Mengembangkan berbagai pendekatan dalam menghadapi tantangan untuk mencapai sasaran perubahan.

- f. Memonitor, mengevaluasi dan menyempurnakan upaya perubahan yang berskala besar dan jangka panjang Perusahaan, untuk menciptakan budaya tertentu yang diinginkan.

4. *Managing Diversity*

Kemampuan untuk mengelola dan memanfaatkan keberagaman para pemangku kepentingan untuk meningkatkan nilai tambah dan daya saing perusahaan.

Perilaku Kunci (*Key Behavior*):

- a. Melakukan langkah-langkah yang sistematis dan terukur untuk membuat orang lain memiliki pemahaman positif dan kebutuhan akan keberagaman dalam organisasi.
- b. Memanfaatkan keberagaman sebagai nilai tambah dalam menyusun strategi dan menetapkan kebijakan untuk mencapai sasaran strategis perusahaan.
- c. Secara sistematis menempatkan dan mengembangkan orang dari berbagai suku/budaya yang berbeda untuk meningkatkan proses dan hasil kerja.
- d. Mengelola dan mengantisipasi potensi masalah dan konflik atas keberagaman dalam organisasi.
- e. Menjalinkan kerjasama dengan pihak-pihak dengan berbagai latar belakang suku/budaya yang berbeda untuk mendapatkan manfaat maksimal atas keberagaman para pihak terkait.
- f. Mendorong kolaborasi dan sinergi para pihak dengan karakteristik dan latar belakang yang berbeda untuk menciptakan nilai tambah.

BAB II  
KUALIFIKASI PROFESIONAL  
(*PROFESSIONAL QUALIFICATION*)  
DIREKSI BADAN USAHA MILIK NEGARA

*Professional Qualification* merupakan pemahaman atas konteks bisnis yang mencakup penguasaan pengetahuan secara komprehensif atas aspek keuangan, pemasaran, sumber daya manusia, operasional, dan teknologi sebagai suatu kesatuan yang dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan strategis dalam perusahaan.

1. Keuangan (*Financial*)

Definisi	Penguasaan terkait pengelolaan keuangan korporasi secara komprehensif, sehingga efektif, efisien, dan berkelanjutan.
Mencakup	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Wawasan mengenai isu-isu strategis terkait pengelolaan korporasi.</li> <li>b. Pengetahuan mengenai analisa lingkungan bisnis terkait pengelolaan keuangan korporasi.</li> <li>c. Pengetahuan tentang pengelolaan modal kerja (OPEX).</li> <li>d. Pengetahuan tentang analisis investasi (CAPEX).</li> <li>e. Pengetahuan tentang Investasi dan Pendanaan.</li> <li>f. Pengetahuan dan/atau wawasan tentang teori, referensi, metode dan <i>instrument/tools</i> teknis yang relevan di bidang pengelolaan keuangan korporasi.</li> </ul>
Skala Penilaian	
Level	Penjelasan Indikator Perilaku Asesi
1	Memiliki pengetahuan dasar terkait isu-isu strategis di bidang pengelolaan keuangan korporasi.
2	Mampu memahami isu-isu strategis terkait pengelolaan keuangan korporasi, berdasarkan laporan keuangan perusahaan.
3	Mampu melakukan kajian isu-isu strategis terkait pengelolaan keuangan korporasi termasuk mengidentifikasi dan memitigasi risiko, sehingga mampu

	melakukan pengelolaan modal kerja (OPEX) secara efektif dan efisien.
4	Mampu menghasilkan terobosan terhadap efektivitas implementasi terkait pengelolaan keuangan korporasi beserta pengelolaan risiko yang terukur, termasuk melakukan analisa kelayakan investasi (CAPEX) dan alternatif pendanaannya.
5	Mampu melakukan transformasi pengelolaan keuangan korporasi sejalan arah strategis perusahaan secara berkelanjutan.

## 2. Komersial (*Commercial*)

Definisi	Penguasaan terkait strategi komersial untuk mencapai tujuan perusahaan dan mempercepat pertumbuhan bisnis.
Mencakup	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Wawasan mengenai isu-isu strategis terkait komersial.</li> <li>b. Pengetahuan mengenai analisis lingkungan bisnis terkait komersial.</li> <li>c. Pengetahuan tentang pemasaran dan penjualan serta pelayanan pelanggan.</li> <li>d. Pengetahuan tentang pengembangan bisnis.</li> <li>e. Pengetahuan dan/atau wawasan tentang teori, referensi, metode dan instrumen/tools teknis yang relevan di bidang komersial.</li> <li>f. Pengetahuan tentang identifikasi dan mitigasi risiko terkait komersial.</li> </ul>
Skala Penilaian	
Level	Penjelasan Indikator Perilaku Asesi
1	Memiliki pengetahuan dasar terkait isu-isu strategis di bidang komersial.
2	Mampu memahami isu-isu strategis terkait komersial, dengan mempertimbangkan <i>profit &amp; loss</i> .
3	Mampu melakukan kajian isu-isu strategis terkait produk, proses, pasar, <i>marketing, sales, customer service</i> ,

	sehingga menjamin pencapaian omzet ( <i>revenue</i> ) sesuai target perusahaan.
4	Mampu menghasilkan terobosan terhadap efektivitas implementasi strategi komersial yang efektif, efisien dan meningkatkan pertumbuhan melalui penciptaan berbagai alternatif sumber pendapatan baru ( <i>new revenue stream</i> ), baik organik, non organik, maupun aliansi strategis.
5	Mampu meningkatkan kinerja komersial dan pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

### 3. Sumber Daya Manusia (*People*)

Definisi	Penguasaan terkait Manajemen Talenta secara komprehensif, sehingga memiliki SDM yang produktif, inovatif dan loyal ( <i>engaged</i> )
Mencakup	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Wawasan mengenai isu-isu strategis terkait manajemen talenta.</li> <li>b. Pengetahuan mengenai analisis lingkungan bisnis terkait manajemen talenta.</li> <li>c. Pengetahuan tentang pengembangan organisasi, budaya kerja dan manajemen perubahan.</li> <li>d. Pengetahuan tentang manajemen talenta yang meliputi perencanaan talenta, akuisisi talenta, pengembangan talenta, mobilitas talenta dan retensi talenta.</li> <li>e. Pengetahuan tentang hubungan industrial.</li> <li>f. Pengetahuan dan/atau wawasan tentang teori, referensi, metode dan instrumen/tools teknis yang relevan di bidang manajemen talenta.</li> <li>g. Pengetahuan tentang identifikasi dan mitigasi risiko terkait manajemen talenta.</li> </ol>
Skala Penilaian	
Level	Penjelasan Indikator Perilaku Asesi
1	Memiliki pengetahuan dasar terkait isu-isu strategis di bidang manajemen talenta korporasi.

2	Mampu memahami isu-isu strategis terkait manajemen talenta, berdasarkan pemahaman konsep dan ruang lingkup manajemen talenta terkini.
3	Mampu melakukan kajian isu-isu strategis terkait manajemen talenta dan hubungan industrial sehingga tercipta SDM yang produktif, inovatif dan loyal ( <i>engaged</i> ).
4	Mampu menghasilkan terobosan terhadap efektivitas implementasi manajemen talenta secara komprehensif, termasuk membangun hubungan industrial yang harmonis, profesional dan produktif.
5	Mampu melakukan transformasi manajemen talenta yang relevan dengan arah strategis perusahaan secara berkelanjutan.

#### 4. Operasional (*Operational*)

Definisi	Penguasaan proses operasi dan/atau produksi untuk menghasilkan output yang berkualitas, efektif dan efisien serta memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja.
Mencakup	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Wawasan mengenai isu-isu strategis terkait pengelolaan operasi dan/atau produksi.</li> <li>b. Pengetahuan mengenai analisis lingkungan bisnis terkait manajemen operasi dan/atau manajemen produksi.</li> <li>c. Pengetahuan tentang manajemen operasi dan atau produksi di industrinya.</li> <li>d. Pengetahuan tentang supply chain management.</li> <li>e. Pengetahuan tentang manajemen mutu, kesehatan dan keselamatan kerja (K3/HSE).</li> <li>f. Pengetahuan dan/atau wawasan tentang teori, referensi, metode dan <i>instrument/tools</i> teknis yang relevan di bidang manajemen operasi/manajemen produksi.</li> <li>g. Pengetahuan tentang identifikasi dan mitigasi risiko terkait manajemen operasi dan/atau produksi.</li> </ol>
Skala Penilaian	

Level	Penjelasan Indikator Perilaku Asesi
1	Memiliki pengetahuan dasar terkait isu-isu strategis di bidang operasional korporasi.
2	Mampu memahami isu-isu strategis terkait operasional korporasi, berdasarkan Laporan Operasi Perusahaan secara komprehensif.
3	Mampu melakukan kajian isu-isu strategis terkait manajemen operasi korporasi, sehingga menghasilkan output yang berkualitas, efektif dan efisien sesuai target korporasi.
4	Mampu menghasilkan terobosan terhadap efektivitas implementasi manajemen operasi secara komprehensif, termasuk menjamin peningkatan mutu produk/jasa dan <i>supply chain management</i> .

#### 5. Teknologi (*Technology*)

Definisi	Pemanfaatan teknologi untuk mendukung eksekusi dan peningkatan proses bisnis guna mencapai kinerja unggul.
Mencakup	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Wawasan mengenai isu-isu strategis terkait pemanfaatan teknologi.</li> <li>b. Pengetahuan mengenai analisis lingkungan bisnis terkait manajemen teknologi.</li> <li>c. Pengetahuan tentang teknologi informasi.</li> <li>d. Pengetahuan tentang teknologi digital.</li> <li>e. Pengetahuan tentang proses bisnis.</li> <li>f. Pengetahuan dan/atau wawasan tentang teori, referensi, metode dan <i>instrument/tools</i> teknis yang relevan di bidang teknologi.</li> <li>g. Pengetahuan tentang identifikasi dan mitigasi risiko terkait pemanfaatan teknologi.</li> </ol>
Skala Penilaian	
Level	Penjelasan Indikator Perilaku Asesi
1	Memiliki pengetahuan dasar terkait isu-isu strategis di bidang perkembangan teknologi yang relevan bagi korporasi.

2	Mampu memahami isu-isu strategis terkait jenis dan fungsi teknologi yang relevan bagi korporasi.
3	Mampu melakukan kajian isu-isu strategis terkait pemanfaatan teknologi baru yang relevan sehingga menjamin percepatan eksekusi proses bisnis dan meningkatkan kinerja korporasi secara signifikan.
4	Mampu menghasilkan terobosan terhadap efektivitas implementasi pemanfaatan teknologi di korporasi secara komprehensif dan memberikan <i>value creation</i> bagi korporasi.

Jdih.bumn.go.id



BAB III  
KARAKTER (*TRAITS*)  
DIREKSI BADAN USAHA MILIK NEGARA

*Traits (Personality Traits)* merupakan pola karakteristik individu dalam berpikir, menampilkan perasaan dan tindakan yang ditunjukkan saat mengalami keberhasilan atau menghadapi tantangan.

Acuan untuk menilai *Traits* adalah *the Five-Factor Model* atau *Big Five Personality*, yang paling umum digunakan dalam pengukuran kepribadian.

Definisi setiap *Traits*:

1. *Openness*

Definisi : Kecenderungan individu untuk menunjukkan ketertarikan dan keterbukaan terhadap hal-hal baru, ide-ide dan pengalaman serta keinginan untuk mempelajari sesuatu yang baru.

2. *Conscientiousness*

Definisi : Kecenderungan individu untuk menampilkan tanggung jawab, ketekunan, perilaku terorganisir, kehandalan dalam mencapai tujuan, serta kepatuhan atas norma dan aturan yang ada.

3. *Extraversion*

Definisi : Kecenderungan individu dalam memperoleh energi, dan mengarahkan intensitas energi saat bersama dengan orang lain, yang tercermin dalam tingkat kenyamanan seseorang berinteraksi dengan orang lain.

4. *Agreeableness*

Definisi : Kecenderungan individu untuk menampilkan perilaku kooperatif, sikap ramah tamah, empati, perhatian terhadap kesejahteraan pihak lain dan rasa percaya.

5. *Stress Tolerance*

Definisi : Kecenderungan individu untuk menampilkan kestabilan emosi dalam menghadapi tekanan dan/atau situasi tidak pasti/tidak menentu.

MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ERICK THOHIR

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Asisten Deputi Bidang Peraturan  
Perundang-Undangan



Wahyu Setyawan  
NIP 197409091999031001

LAMPIRAN III  
PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK  
NEGARA  
NOMOR PER-3/MBU/03/2023  
TENTANG ORGAN DAN SUMBER DAYA  
MANUSIA BADAN USAHA MILIK NEGARA

**KONTRAK MANAJEMEN**

**ANTARA**

**MENTERI BUMN/KUASA SELAKU PEMEGANG SAHAM**

**PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO) PT .../**

**KUASA PEMILIK MODAL PERUM ...**

**DAN**

**CALON ANGGOTA DIREKSI PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO)**

**PT .../PERUM ...**

**TAHUN ...**

---

Pada hari ini, ..., tanggal ... bulan ... tahun ... (...-...-...), Calon Anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT .../Perum ... yang selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**, dan Menteri BUMN / Kuasa selaku Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT .../ Pemilik Modal Perum ... yang selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**, apabila **PIHAK PERTAMA** diangkat sebagai Direksi maka **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** bersepakat mengenai hal-hal sebagai berikut:

Pasal 1

**PIHAK PERTAMA** bersedia menjalankan kepengurusan Perusahaan Perseroan (Persero) PT .../Perum ... dan berkewajiban untuk menerapkan serta melaksanakan prinsip-prinsip GCG secara konsisten dan berkelanjutan.

Pasal 2

**PIHAK PERTAMA** berjanji akan mengupayakan pencapaian target-target Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) PT/Perum... tahun ... tersebut termasuk target-target *Key Performance Indicators (KPI)* maupun indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Pasal 3

**PIHAK PERTAMA** menyatakan tidak akan memanfaatkan perusahaan baik secara langsung atau secara tidak langsung untuk kepentingan pribadi, keluarga, dan golongan tertentu.

Pasal 4

**PIHAK PERTAMA** berkomitmen untuk menjaga independensi dalam mengambil keputusan untuk sebaik-baiknya kepentingan perusahaan dan berkomitmen akan melakukan pengungkapan benturan kepentingan sesegera mungkin setelah terjadi situasi benturan kepentingan.

Pasal 5

**PIHAK PERTAMA** bersedia untuk diberhentikan sewaktu-waktu sebagai Direktur PT/Perum ... , apabila tidak dapat melaksanakan ketentuan dan persyaratan sebagaimana tersebut pada pasal-pasal di atas dan/atau alasan lainnya yang dinilai tepat oleh **PIHAK KEDUA** demi kepentingan dan tujuan BUMN tanpa tuntutan apapun.

Demikian kontrak manajemen ini dibuat oleh para pihak dengan penuh kesadaran dan itikad baik untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

**PIHAK PERTAMA**

**PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO) PT .../PERUM ...**

...

**Calon Direktur**

**PIHAK KEDUA**

**MENTERI BUMN/KUASA SELAKU PEMEGANG SAHAM**

**PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO)**

**PT .../PEMILIK MODAL PERUM ...**

...

**Menteri BUMN/Kuasa...**

MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ERICK THOHIR

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Asisten Deputi Bidang Peraturan  
Perundang-Undangan



Wahyu Setyawan  
NIP 197409091999031001

LAMPIRAN IV  
PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK  
NEGARA  
NOMOR PER-3/MBU/03/2023  
TENTANG ORGAN DAN SUMBER DAYA  
MANUSIA BADAN USAHA MILIK NEGARA

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Jabatan :

Dalam rangka memenuhi persyaratan penilaian calon Direktur PT/PERUM .....  
(yang selanjutnya disebut "**Perusahaan**"), dengan ini saya menyatakan dengan  
sebenarnya, bahwa:

1. Saya cakap melakukan perbuatan hukum dan dalam waktu 5 (lima) tahun  
sebelum pernyataan ini dibuat, tidak pernah:
  - a. dinyatakan pailit;
  - b. menjadi anggota Direksi atau Dewan Komisaris atau Dewan Pengawas  
yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu Perseroan/Perum  
dinyatakan pailit;
  - c. dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan  
negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.
2. Saya bukan pengurus partai politik dan/atau calon anggota dan/atau  
anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan  
Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah  
Kabupaten/Kota;
3. Saya tidak sedang mencalonkan diri sebagai calon kepala/wakil kepala  
daerah dan/atau kepala/wakil kepala daerah;
4. Saya tidak sedang menduduki jabatan yang berpotensi dapat menimbulkan  
benturan kepentingan dengan BUMN;
5. Saya tidak sedang menduduki jabatan sebagai anggota Direksi pada BUMN,  
badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta atau menduduki  
jabatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dilarang untuk  
dirangkap;
6. Saya tidak menjabat sebagai anggota Direksi pada BUMN yang  
bersangkutan selama 2 (dua) periode;
7. Sehat jasmani dan rohani (tidak sedang menderita suatu penyakit yang  
dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai anggota Direksi).

Demikian pernyataan ini dibuat dan disampaikan dengan sebenar-benarnya tanpa menyembunyikan fakta dan hal material apa pun. Dengan demikian, saya akan bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dari hal-hal yang saya nyatakan di sini dan akan bersedia bertanggung jawab baik secara perdata maupun pidana apabila laporan dan pernyataan ini tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, tanggal..bulan..tahun..

Materai Rp10.000

(.....)

SAKSI-SAKSI:

1..... : .....

2..... : .....

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Keterangan tentang identitas :

Alamat tetap :

Dalam rangka pengangkatan sebagai Direktur PT/PERUM ..... (yang selanjutnya disebut "**Perusahaan**"), dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Saya akan mengundurkan diri dari jabatan lain yang dilarang untuk dirangkap dengan jabatan Direktur, terhitung sejak saya diangkat menjadi Direktur perusahaan.
2. Dalam hal saya tidak mengundurkan diri dalam jangka waktu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan maka jabatan saya sebagai Direktur perusahaan berakhir pada batas waktu tersebut.

Demikian pernyataan ini dibuat dan disampaikan dengan sebenar-benarnya tanpa menyembunyikan fakta dan hal material apa pun. Dengan demikian, saya akan bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dari hal-hal yang saya nyatakan di sini dan bersedia bertanggung jawab baik secara perdata maupun pidana apabila pernyataan ini tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Jakarta, tanggal..bulan..tahun..

Materai Rp10.000

(.....)

SAKSI-SAKSI :

1..... : .....

2..... : .....



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Keterangan tentang identitas :

Alamat tetap :

Dalam rangka penilaian persyaratan materiil terkait integritas calon Direktur PT/PERUM ..... (yang selanjutnya disebut "**Perusahaan**"), dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

No.	Uraian	Ya	Tidak
1.	Saya pernah melakukan pelanggaran hukum terhadap ketentuan yang memiliki sanksi pemberhentian pada organisasi di mana sebelumnya/saat ini saya bekerja.		
2.	Saya pernah melakukan pelanggaran etika yang berlaku pada organisasi di mana sebelumnya/saat ini saya bekerja.		
3.	Saya pernah membantu atau turut serta tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.		
4.	Saya pernah melakukan nepotisme pada organisasi di mana sebelumnya/saat ini saya bekerja.		
5.	Saya pernah melakukan kolusi pada organisasi di mana sebelumnya/saat ini saya bekerja.		

\* berikan tanda (v) pada kolom yang sesuai dengan fakta/keadaan yang terjadi.

Demikian pernyataan ini dibuat dan disampaikan dengan sebenar-benarnya tanpa menyembunyikan fakta dan hal material apa pun. Dengan demikian, saya akan bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dari hal-hal yang saya nyatakan di sini dan bersedia bertanggung jawab baik secara perdata maupun pidana apabila laporan dan pernyataan ini tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Jakarta, tanggal..bulan..tahun..

Materai Rp10.000

(.....)

SAKSI-SAKSI :

1..... : .....

2..... : .....

Jdih.bumn.go.id

SURAT PERNYATAAN  
(LETTER OF UNDERTAKING)  
DIREKSI  
PT/PERUM .....

Dalam rangka pengangkatan saya sebagai Direktur PT/PERUM .....

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Keterangan tentang identitas :

Alamat tetap :

Dengan kesadaran penuh sebagai insan yang bertanggung jawab, atas kehendak sendiri yang bebas dari pengaruh apapun dari pihak manapun, dengan ini menyatakan kesanggupan dan kesediaan saya untuk terikat pada hal-hal yang dinyatakan dalam Surat Pernyataan ini, sebagai berikut:

1. Saya sanggup menjalankan tugas serta amanat sebagai Direktur yang diberikan oleh Pemegang Saham/Pemilik Modal dan Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Selama menjabat sebagai Direktur, menyatakan dengan sebenarnya bahwa saya tidak dalam posisi yang memiliki benturan kepentingan dengan tujuan perusahaan;
3. Selama menjabat sebagai Direktur, tidak akan memanfaatkan posisi saya pada perusahaan ini, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk kepentingan pribadi, keluarga dan kerabat, maupun golongan tertentu;
4. Akan menerima keputusan sehubungan dengan pemberhentian saya sebagai Direktur sewaktu-waktu, dan tidak akan menggugat atau mengajukan proses hukum sehubungan dengan pemberhentian tersebut.

Demikian pernyataan dan kesanggupan saya ini saya buat dengan sebenarnya dengan kesadaran penuh sebagai insan yang bertanggung jawab.

Jakarta, tanggal..bulan..tahun..

Direktur .....

Materai Rp10.000

(.....)

SAKSI-SAKSI :

1..... : .....

2..... : .....

MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ERICK THOHIR

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Asisten Deputi Bidang Peraturan  
Perundang-Undangan



Wahyu Setyawan  
NIP 197409091999031001

LAMPIRAN V  
PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK  
NEGARA  
NOMOR PER-3/MBU/03/2023  
TENTANG ORGAN DAN SUMBER DAYA  
MANUSIA BADAN USAHA MILIK NEGARA

Anggota Dewan Komisaris

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Jabatan :

Dalam rangka memenuhi persyaratan penilaian kelayakan dan kepatutan bakal calon anggota Dewan Komisaris PT ..... (yang selanjutnya disebutkan **“Perusahaan”**), dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Saya cakap melakukan perbuatan hukum dan dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pernyataan ini dibuat, tidak pernah:
  - a. dinyatakan pailit;
  - b. menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris atau Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu Perseroan/Perum dinyatakan pailit;
  - c. dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.
2. Saya bukan pengurus partai politik dan/atau calon/anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota;
3. Saya tidak sedang mencalonkan diri sebagai calon kepala/wakil kepala daerah dan/atau kepala/wakil kepala daerah;
4. Saya tidak sedang menjabat sebagai anggota Dewan Komisaris dan/atau Dewan Pengawas pada 2 (dua) BUMN/Perusahaan;
5. Saya tidak sedang menduduki jabatan yang berpotensi dapat menimbulkan benturan kepentingan dengan BUMN;
6. Saya tidak sedang menduduki jabatan sebagai anggota Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta atau menduduki jabatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Dewan Komisaris;

7. Saya tidak menjabat sebagai anggota Dewan Komisaris pada BUMN yang bersangkutan selama 2 (dua) periode;
8. Saya tidak sedang berstatus sebagai karyawan pada BUMN;
9. Sehat jasmani dan rohani (tidak sedang menderita suatu penyakit yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai anggota Dewan Komisaris).

Demikian pernyataan ini dibuat dan disampaikan dengan sebenar-benarnya tanpa menyembunyikan fakta dan hal material apa pun. Dengan demikian, saya akan bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dari hal-hal yang saya nyatakan di sini dan bersedia bertanggung jawab baik secara perdata maupun pidana apabila laporan dan pernyataan ini tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, tanggal...bulan...tahun...

\*) Apabila yang bersangkutan menjabat sebagaimana dimaksud butir 4, 5, dan 6, maka yang bersangkutan menandatangani surat pernyataan bersedia mengundurkan diri dari jabatan tersebut jika terpilih sebagai anggota Dewan Komisaris.

Materai Rp10.000

(.....)

**SAKSI-SAKSI:**

1.....:-----

2.....:-----

Anggota Dewan Pengawas

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Jabatan :

Dalam rangka memenuhi persyaratan penilaian kelayakan dan kepatutan bakal calon anggota Dewan Pengawas Perum ..... (yang selanjutnya disebutkan **"Perusahaan"**), dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Saya cakap melakukan perbuatan hukum dan saya tidak pernah:
  - a. dinyatakan pailit;
  - b. menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris atau Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu Perseroan/Perum dinyatakan pailit;
  - c. dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.
2. Saya bukan pengurus partai politik dan/atau calon/anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota;
3. Saya tidak sedang mencalonkan diri sebagai calon kepala/wakil kepala daerah dan/atau kepala/wakil kepala daerah;
4. Saya tidak sedang menjabat sebagai anggota Dewan Komisaris dan/atau Dewan Pengawas pada 2 (dua) BUMN/Perusahaan;
5. Saya tidak sedang menduduki jabatan yang berpotensi dapat menimbulkan benturan kepentingan dengan BUMN;
6. Saya tidak sedang menduduki jabatan sebagai anggota Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta atau menduduki jabatan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Dewan Pengawas;
7. Saya tidak menjabat sebagai anggota Dewan Pengawas pada BUMN yang bersangkutan selama 2 (dua) periode;
8. Saya tidak sedang berstatus sebagai karyawan pada BUMN;
9. Sehat jasmani dan rohani (tidak sedang menderita suatu penyakit yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai anggota Dewan Komisaris).

Demikian pernyataan ini dibuat dan disampaikan dengan sebenar-benarnya tanpa menyembunyikan fakta dan hal material apa pun. Dengan demikian, saya akan bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dari hal-hal yang saya nyatakan di sini dan akan bersedia bertanggung jawab baik secara perdata maupun pidana apabila laporan dan pernyataan ini tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, tanggal..bulan..tahun..

\*) Apabila yang bersangkutan menjabat sebagaimana dimaksud butir 4, 5, dan 6, maka yang bersangkutan menandatangani surat pernyataan bersedia mengundurkan diri dari jabatan tersebut jika terpilih sebagai anggota Dewan Komisaris.

Materai Rp10.000

(.....)

**SAKSI-SAKSI:**

1.....: -----

2.....: -----

-

MENTERI BADAN USAHA MILIK  
NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ERICK THOHIR

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Asisten Deputi Bidang Peraturan  
Perundang-Undangan



Wahyu Setyawan  
NIP 197409091999031001



LAMPIRAN VI  
PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK  
NEGARA  
NOMOR PER-3/MBU/03/2023  
TENTANG ORGAN DAN SUMBER DAYA  
MANUSIA BADAN USAHA MILIK NEGARA

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Keterangan tentang identitas :

Alamat tetap :

Dalam rangka penilaian persyaratan materiil terkait integritas calon anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas PT/Perum ..... (yang selanjutnya disebutkan "**Perusahaan**"), dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

No.	Uraian	Ya	Tidak
1.	Saya pernah melakukan pelanggaran hukum terhadap ketentuan yang memiliki sanksi pemberhentian pada organisasi di mana sebelumnya/saat ini saya bekerja.		
2.	Saya pernah melakukan pelanggaran etika yang berlaku pada organisasi di mana sebelumnya/saat ini saya bekerja.		
3.	Saya pernah membantu atau turut serta dalam tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.		
4.	Saya pernah melakukan nepotisme pada organisasi di mana sebelumnya/saat ini saya bekerja.		
5.	Saya pernah melakukan kolusi pada organisasi di mana sebelumnya/saat ini saya bekerja.		

\*berikan tanda (✓) pada kolom yang sesuai dengan fakta/keadaan yang terjadi.

Demikian pernyataan ini dibuat dan disampaikan dengan sebenar-benarnya tanpa menyembunyikan fakta dan hal material apa pun. Dengan demikian, saya akan bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dari hal-hal yang saya nyatakan di sini dan bersedia bertanggung jawab baik secara perdata maupun pidana apabila laporan dan pernyataan ini tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Jakarta, tanggal...bulan...tahun...

Materai Rp10.000

(.....)

**SAKSI-SAKSI:**

1.....: \_ \_ \_ \_ \_

2.....: \_ \_ \_ \_ \_

MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ERICK THOHIR

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Asisten Deputi Bidang Peraturan  
Perundang-Undangan



Wahyu Setyawan  
NIP 197409091999031001

LAMPIRAN VII  
PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK  
NEGARA  
NOMOR PER-3/MBU/03/2023  
TENTANG ORGAN DAN SUMBER DAYA  
MANUSIA BADAN USAHA MILIK NEGARA

Komisaris Utama/Anggota Dewan Komisaris

**SURAT PERNYATAAN**  
**(LETTER OF UNDERTAKING)**

**KOMISARIS UTAMA/ANGGOTA DEWAN KOMISARIS**  
**PT.....(PERSERO)**

Dalam rangka pengangkatan saya sebagai Komisaris Utama/Anggota Dewan Komisaris PT.....(Persero)

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :

Keterangan tentang identitas :

Alamat tetap :

Dengan kesadaran penuh sebagai insan yang bertanggung jawab, atas kehendak sendiri yang bebas dari pengaruh apapun dari pihak manapun, dengan ini menyatakan kesanggupan dan kesediaan saya untuk terikat pada hal-hal yang dinyatakan dalam Surat Pernyataan ini, sebagai berikut:

1. Saya sanggup menjalankan tugas serta amanat sebagai Komisaris Utama/Dewan Komisaris yang diberikan oleh Pemegang Saham dan Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan Anggaran Dasar perusahaan.
2. Selama menjabat sebagai Komisaris Utama/Anggota Dewan Komisaris, menyatakan dengan sebenarnya bahwa saya tidak dalam posisi yang memiliki benturan kepentingan dengan tujuan perusahaan.
3. Selama menjabat sebagai Komisaris Utama/Anggota Dewan Komisaris, tidak akan memanfaatkan posisi saya pada perusahaan ini, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk kepentingan pribadi, keluarga dan kerabat, maupun golongan tertentu;

4. Akan menerima keputusan sehubungan dengan pemberhentian saya sebagai Komisaris Utama/Anggota Dewan Komisaris sewaktu-waktu, dan tidak akan menggugat atau mengajukan proses hukum sehubungan dengan pemberhentian tersebut;
5. Akan mengundurkan diri atau menerima keputusan sehubungan dengan pemberhentian saya sebagai Komisaris Utama/Anggota Dewan Komisaris, apabila saya tidak lagi menjabat sebagai ..... dan/atau saya telah pensiun sebagai Aparatur Sipil Negara. (klausul ini hanya berlaku terhadap calon anggota Dewan Komisaris yang merupakan penugasan dari instansi/lembaga terkait)

Demikian pernyataan kesanggupan ini saya buat dengan sebenarnya dan dengan kesadaran penuh sebagai insan yang bertanggung jawab.

Jakarta, tanggal...bulan...tahun...  
KOMISARIS UTAMA/ANGGOTA  
DEWAN KOMISARIS PT.....  
(PERSERO)

Materai Rp10.000

(.....)

**SAKSI-SAKSI:**

- 1.....: -----
- 2.....: -----

Ketua Dewan Pengawas/Anggota Dewan Pengawas

**SURAT PERNYATAAN  
(LETTER OF UNDERTAKING)**

**KETUA DEWAN PENGAWAS/ANGGOTA DEWAN PENGAWAS  
PERUM .....**

Dalam rangka pengangkatan saya sebagai Ketua Dewan Pengawas/Anggota Dewan Pengawas Perum.....

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :  
Keterangan tentang identitas :  
Alamat tetap :

Dengan kesadaran penuh sebagai insan yang bertanggung jawab, atas kehendak sendiri yang bebas dari pengaruh apapun dari pihak manapun, dengan ini menyatakan kesanggupan dan kesediaan saya untuk terikat pada hal-hal yang dinyatakan dalam Surat Pernyataan ini, sebagai berikut:

1. Saya sanggup menjalankan tugas serta amanat sebagai Ketua Dewan Pengawas/Anggota Dewan Pengawas yang diberikan oleh Pemilik Modal dan Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan Anggaran Dasar perusahaan.
2. Selama menjabat sebagai Ketua Dewan Pengawas/Anggota Dewan Pengawas, menyatakan dengan sebenarnya bahwa saya tidak dalam posisi yang memiliki benturan kepentingan dengan tujuan perusahaan.
3. Selama menjabat sebagai Ketua Dewan Pengawas/Anggota Dewan Pengawas, tidak akan memanfaatkan posisi saya pada perusahaan ini, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk kepentingan pribadi, keluarga dan kerabat, maupun golongan tertentu;
4. Akan menerima keputusan sehubungan dengan pemberhentian saya sebagai Ketua Dewan Pengawas/Anggota Dewan Pengawas sewaktu-waktu, dan tidak akan menggugat atau mengajukan proses hukum sehubungan dengan pemberhentian tersebut;

5. Akan mengundurkan diri atau menerima keputusan sehubungan dengan pemberhentian saya sebagai Ketua Dewan Pengawas/Anggota Dewan Pengawas, apabila saya tidak lagi menjabat sebagai ..... Dan/atau saya telah pensiun sebagai Aparatur Sipil Negara. (klausul ini hanya berlaku terhadap calon anggota Dewan Pengawas yang merupakan penugasan dari instansi/lembaga terkait)

Demikian pernyataan kesanggupan ini saya buat dengan sebenarnya dan dengan kesadaran penuh sebagai insan yang bertanggung jawab.

Jakarta, tanggal...bulan...tahun...  
KETUA DEWAN PENGAWAS/  
ANGGOTA DEWAN PENGAWAS  
PERUM.....

Materai Rp10.000

(.....)

**SAKSI-SAKSI:**

1.....: -----

2.....: -----

MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ERICK THOHIR

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Asisten Deputi Bidang Peraturan  
Perundang-Undangan



Wahyu Setyawan  
NIP 197409091999031001

LAMPIRAN VIII  
PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK  
NEGARA  
NOMOR PER-3/MBU/03/2023  
TENTANG ORGAN DAN SUMBER DAYA  
MANUSIA BADAN USAHA MILIK NEGARA

FORMULIR PENILAIAN  
CALON ANGGOTA DIREKSI ANAK PERUSAHAAN

Nama Bakal Calon : .....

No.	Persyaratan	Bobot	Nilai	Nilai Tertimbang	Keterangan
<b>A</b>	<b>Keahlian</b>	<b>20%</b>			
	1. memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha perusahaan yang bersangkutan	5%			
	2. memiliki pemahaman terhadap manajemen dan tata kelola perusahaan	5%			
	3. memiliki kemampuan untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan strategis dalam rangka pengembangan perusahaan	10%			
<b>B</b>	<b>Integritas</b>	<b>10%</b>			
	1. tidak pernah terlibat dalam perbuatan yang dikategorikan dapat memberikan keuntungan secara	5%			

	melawan hukum kepada yang bersangkutan dan/atau pihak lain sebelum pencalonan (berperilaku tidak baik)				
	2. tidak pernah terlibat dalam perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap ketentuan yang berkaitan dengan prinsip-prinsip pengurusan perusahaan yang sehat (berperilaku tidak baik)	5%			
<b>C</b>	<b>Kepemimpinan</b>	<b>20%</b>			
	1. mampu memformulasikan dan mengartikulasikan visi perusahaan	5%			
	2. mampu mengarahkan pejabat dan karyawan perusahaan agar mampu melakukan sesuatu untuk mewujudkan tujuan perusahaan	5%			
	3. mampu membangkitkan	10%			



	semangat (memberi energi baru) dan memberikan motivasi kepada pejabat dan karyawan perusahaan untuk mampu mewujudkan tujuan perusahaan				
<b>D</b>	<b>Pengalaman</b>	<b>30%</b>			
<b>E</b>	<b>Jujur</b>	<b>5%</b>			
<b>F</b>	<b>Perilaku yang baik</b>	<b>5%</b>			
<b>G</b>	<b>Memiliki dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan yang bersangkutan</b>	<b>10%</b>			
<b>JUMLAH</b>		<b>100%</b>			

Tempat/tanggal :

Penilai

ttd

(.....)

MENTERI BADAN USAHA MILIK  
NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ERICK THOHIR

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Asisten Deputi Bidang Peraturan  
Perundang-Undangan



Wahyu Setyawan  
NIP 197409091999031001

LAMPIRAN IX  
PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK  
NEGARA  
NOMOR PER-3/MBU/03/2023  
TENTANG ORGAN DAN SUMBER DAYA  
MANUSIA BADAN USAHA MILIK NEGARA

FORMULIR PENILAIAN  
CALON ANGGOTA DEWAN KOMISARIS ANAK PERUSAHAAN

Nama Bakal Calon : .....

No	Persyaratan	Bobot	Nilai	Nilai Tertimbang	Keterangan
<b>A</b>	<b>Keahlian</b>	<b>40%</b>			
	1. tidak pernah terlibat dalam perbuatan rekayasa dan praktek-praktek menyimpang pada tempat yang bersangkutan bekerja sebelum pencalonan (berbuat tidak jujur)	15%			
	2. tidak pernah terlibat dalam perbuatan cidera janji yang dapat dikategorikan tidak memenuhi komitmen yang telah disepakati pada tempat yang bersangkutan bekerja sebelum pencalonan (berperilaku tidak baik)	5%			
	3. tidak pernah terlibat dalam perbuatan yang dikategorikan dapat	10%			

	memberikan keuntungan secara melawan hukum kepada yang bersangkutan dan/atau pihak lain sebelum pencalonan (berperilaku tidak baik)				
	4. tidak pernah terlibat dalam perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap ketentuan yang berkaitan dengan prinsip-prinsip pengurusan perusahaan yang sehat (berperilaku tidak baik)	10%			
<b>B.</b>	<b>Dedikasi</b>	<b>15%</b>			
<b>C.</b>	<b>Memahami masalah-masalah manajemen perusahaan yang berkaitan dengan salah satu fungsi manajemen</b>	<b>15%</b>			
<b>D.</b>	<b>Memiliki pengetahuan yang memadai di bidang usaha perusahaan di mana yang bersangkutan dicalonkan</b>	<b>10%</b>			
<b>E.</b>	<b>Dapat menyediakan waktu yang cukup untuk melaksanakan tugasnya</b>	<b>10%</b>			
<b>F.</b>	<b>Memiliki kemauan yang kuat (antusias) untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan di mana yang</b>	<b>10%</b>			

	<b>bersangkutan dicalonkan</b>				
	<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>			

Tempat/tanggal :

Penilai

ttd

(.....)

MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ERICK THOHIR

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Asisten Deputi Bidang Peraturan  
Perundang-Undangan



Wahyu Setyawan  
NIP 197409091999031001

LAMPIRAN X  
PERATURAN MENTERI BADAN USAHA  
MILIK NEGARA  
NOMOR PER-3/MBU/03/2023  
TENTANG ORGAN DAN SUMBER DAYA  
MANUSIA BADAN USAHA MILIK NEGARA

TABEL FORMULIR ISIAN

Keputusan RUPS/Menteri BUMN

tentang

Penghasilan Direksi dan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas

PT/Perum .....

**A. Penghasilan Direksi**

<b>No.</b>	<b>Jenis Penghasilan</b>	<b>Keputusan RUPS/Menteri (Rp)</b>	<b>Keterangan</b>
<b>1.</b>	<b>Gaji</b>		
<b>2.</b>	<b>Tunjangan</b>		
	a. Tunjangan hari raya		
	b. Tunjangan perumahan		Lokasi: Ibu Kota Negara/Ibu Kota Provinsi/Wilayah Kabupaten/Kota madya
	c. Asuransi purna jabatan		
<b>3.</b>	<b>Fasilitas</b>		
	a. Kendaraan		
	b. Kesehatan		
	c. Bantuan hukum		
<b>4.</b>	<b>Tantiem/Insentif Kinerja/Insentif Khusus</b>		
<b>5.</b>	<b>Insentif Jangka Panjang (Long Term Incentive)</b>		

**B. Penghasilan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas**

No.	Jenis Penghasilan	Keputusan RUPS/Menteri	Keterangan
1.	<b>Honorarium</b>		
2.	<b>Tunjangan</b>		
	a. Tunjangan hari raya		
	b. Tunjangan transportasi		
3.	<b>Fasilitas</b>		
	a. Kesehatan		
	b. Bantuan hukum		
4.	<b>Tantiem/Insentif Kinerja/Insentif Khusus</b>		
5.	<b>Insentif Jangka Panjang (Long Term Incentive)</b>		

MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ERICK THOHIR

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Asisten Deputi Bidang Peraturan  
Perundang-Undangan



Wahyu Setyawan  
NIP 197409091999031001