



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.961, 2022

KEMEN-BUMN. Persyaratan. Tata Cara  
Pengangkatan. Pemberhentian Anggota Direksi.  
Perubahan.

PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA

REPUBLIK INDONESIA

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- bahwa ketentuan mengenai persyaratan, tata cara pengangkatan, dan pemberhentian anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara telah diatur dalam 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;
  - bahwa untuk memperkuat sistem pemilihan Direksi dan manajemen talenta di lingkungan Badan Usaha Milik Negara, sehingga 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 perlu diubah;
  - bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan

Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara 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;

- 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 2005 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 2022 Nomor 133, Tambahan Lembaran 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);
8. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Direksi 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA 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.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam 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), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan angka 18 Pasal 1 diubah, sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

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. 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.
6. Wakil Menteri BUMN I dan Wakil Menteri BUMN II yang selanjutnya disingkat Wakil Menteri, adalah pejabat di bawah Menteri yang mempunyai tugas membantu Menteri dalam memimpin pelaksanaan tugas Kementerian BUMN.
7. Sekretaris Kementerian adalah pejabat Eselon I di bawah Menteri yang membidangi fungsi administrasi di Kementerian BUMN.
8. Deputi adalah pejabat Eselon I di bawah Menteri

yang membidangi sumber daya manusia BUMN.

9. Asisten Deputi adalah pejabat Eselon II di bawah Deputi yang membidangi manajemen sumber daya manusia BUMN.
10. Asisten Deputi Sektor adalah pejabat Eselon II di bawah Wakil Menteri yang membidangi portofolio BUMN.
11. Direksi adalah organ BUMN yang bertanggung jawab atas pengurusan BUMN untuk kepentingan dan tujuan BUMN serta mewakili BUMN baik di dalam maupun di luar pengadilan.
12. Dewan Komisaris adalah organ Persero yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi dalam menjalankan kegiatan pengurusan Persero.
13. Dewan Pengawas adalah organ Perum yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada Direksi dalam menjalankan kegiatan pengurusan Perum.
14. Rapat Umum Pemegang Saham yang selanjutnya disingkat RUPS adalah Organ Perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam undang-undang dan/atau anggaran dasar.
15. Perusahaan adalah badan usaha selain BUMN.
16. Komite Talenta adalah komite yang dibentuk untuk melakukan penjurangan dan evaluasi terhadap Talenta Direksi BUMN yang terdiri dari Komite Talenta Direksi BUMN yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi dan Komite Talenta Kementerian BUMN yang ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Kementerian.
17. Komite Suksesi adalah komite yang dibentuk untuk melakukan Uji Kelayakan dan Kepatutan terhadap Kandidat Direksi BUMN.
18. 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.

19. Talenta Ternominasi (*Nominated Talent*) adalah Talenta Terseleksi dan Direksi yang sedang menjabat yang dinominasikan oleh Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan Talenta Kementerian BUMN yang dinominasikan oleh Sekretaris Kementerian BUMN, kepada Menteri BUMN.
20. Talenta yang Memenuhi Persyaratan (*Eligible Talent*) adalah Talenta Ternominasi yang telah memenuhi Persyaratan formal dan Persyaratan lainnya Anggota Direksi BUMN serta pemeriksaan latar belakang (*background checking*).
21. Talenta Terkualifikasi (*Qualified Talent*) adalah Talenta yang Memenuhi Persyaratan yang telah mengikuti asesmen oleh lembaga profesional dan mendapatkan rekomendasi untuk masuk ke dalam Wadah Talenta (*Talent Pool*) Kementerian BUMN.
22. Kandidat adalah Talenta Terkualifikasi (*Qualified Talent*) yang diusulkan oleh Komite Sukses untuk dipilih sebagai Direksi BUMN oleh Menteri BUMN atau Tim Penilai Akhir (TPA).
23. Uji Kelayakan dan Kepatutan yang selanjutnya disebut UKK adalah proses penilaian atas kompetensi, track record, keahlian (*expertise*), kepribadian (*traits*) terhadap *Qualified Talent* untuk menghasilkan Kandidat yang diajukan kepada Menteri BUMN/Tim Penilai Akhir sebagai Anggota Direksi BUMN.
24. Asesmen adalah proses pengukuran kelayakan kompetensi Talenta Direksi yang dilakukan oleh lembaga profesional yang ditetapkan oleh Menteri.
25. Manajemen Talenta adalah bagian dari pengelolaan dan pengembangan yang meliputi penjaringan,

penilaian, pengklasifikasian, pengembangan, dan perputaran talenta yang berlapis (multi layering), objektif, terencana, terukur, dan akuntabel.

26. 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.

2. Diantara Pasal 2 dan Pasal 3 disisipkan 3 (tiga) Pasal, yakni Pasal 2A, Pasal 2B, dan Pasal 2C, sehingga berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 2A

Dalam melakukan pengukuran integritas, perilaku yang baik, dan perilaku jujur calon anggota Direksi, Menteri harus memperhatikan dan mempertimbangkan daftar dan rekam jejak.

#### Pasal 2B

Secara berkala Menteri menyusun daftar dan rekam jejak Direksi, dan/atau calon Direksi, 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 peraturan perundang-undangan di bidang tindak pidana korupsi; dan/atau
- c. terpapar paham radikalisme, terlibat terorisme, komunisme, atau penyalahgunaan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya.

## Pasal 2C

Sumber informasi daftar dan rekam jejak Direksi, dan/atau Calon Direksi dapat diperoleh dari:

- a. kementerian dan lembaga pemerintah non kementerian;
  - b. institusi negara yang melaksanakan audit; dan/atau
  - c. aparat penegak hukum.
3. Diantara BAB II dan BAB III disisipkan 1 (satu) BAB, yakni BAB IIA, dan diantara Pasal 4 dan Pasal 5 disisipkan 8 (delapan) Pasal, yakni Pasal 4A, Pasal 4B, Pasal 4C, Pasal 4D, Pasal 4E, Pasal 4F, Pasal 4G, dan Pasal 4H, yang berbunyi sebagai berikut:

## BAB IIA

## MEKANISME PENETAPAN DAFTAR DAN REKAM JEJAK

## Pasal 4A

Mekanisme penetapan daftar dan rekam jejak Direksi 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 4B

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

## Pasal 4C

- (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 dan/atau calon Direksi termasuk perubahan daftar dan rekam jejak kepada Menteri secara berkala setiap 6 (enam) bulan atau sewaktu-waktu jika diperlukan.

#### Pasal 4D

Daftar dan rekam jejak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4C ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

#### Pasal 4E

Penatalaksanaan daftar dan rekam jejak Direksi dan/atau calon Direksi yang telah ditetapkan oleh Menteri dapat menggunakan sistem berbasis teknologi informasi.

4. Ketentuan ayat (1) dan ayat (3) huruf a, huruf b, dan huruf d Pasal 6 diubah, sehingga Pasal 6 berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 6

- (1) Sumber talenta berasal dari:
  - a. Talenta Kementerian BUMN yang terdiri atas pejabat eselon I, eselon II dan eselon III serta pejabat fungsional sekurang-kurangnya setara eselon III;
  - b. Talenta BUMN terdiri atas:
    1. Direksi BUMN;
    2. Pejabat satu tingkat di bawah Direksi BUMN;
    3. Direksi pada anak perusahaan BUMN/perusahaan patungan BUMN yang berkontribusi signifikan dan/atau bernilai strategis bagi BUMN; dan/atau
    4. Direksi atau pejabat satu tingkat di bawah Direksi pada anak perusahaan yang diperlakukan sama dengan BUMN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

undangan.

- c. Talenta Eksternal.
- (2) Mekanisme penjurangan dan pemilihan Talenta Kementerian BUMN sebagai berikut:
- a. Penjurangan Talenta Kementerian BUMN dilakukan oleh Pejabat Eselon II yang membidangi kepegawaian terhadap Talenta Kementerian BUMN yang memenuhi kriteria sesuai dengan sistem manajemen talenta Kementerian BUMN, untuk disampaikan kepada Komite Talenta Kementerian BUMN.
  - b. Penominasian dan pengusulan Talenta Kementerian BUMN sebagaimana hasil penjurangan dalam huruf a, dilakukan oleh Sekretaris Kementerian yang dapat melibatkan Pejabat Eselon I Kementerian BUMN yang terkait.
- (3) Mekanisme penjurangan dan pemilihan Talenta BUMN sebagai berikut:
- a. Penjurangan Talenta BUMN yang terdiri dari pejabat satu tingkat di bawah Direksi BUMN dan Direksi anak perusahaan BUMN/perusahaan patungan BUMN dan Direksi serta pejabat 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 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*): Talenta yang memiliki kapasitas dan kinerja yang unggul dan mampu mengoptimalkan ke dalam pekerjaan sehari-hari. Pegawai yang merupakan talenta unggul merupakan kandidat utama yang akan diberikan tanggung jawab lebih tinggi agar dapat mengembangkan kapasitasnya.
  2. Talenta Berbakat (Promotable) Talenta yang memiliki kapasitas dan kinerja sesuai standar yang ditetapkan namun masih terdapat area pengembangan. Pegawai yang merupakan talenta berbakat dapat dipertimbangkan untuk diberikan tanggung jawab yang lebih tinggi.
  3. Talenta Penyokong (Solid Contributor) 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) Talenta yang kapasitasnya memenuhi/melebihi standar yang ditetapkan, namun memiliki kinerja yang masih di bawah standar yang telah ditetapkan.

5. Talenta yang Tidak Sesuai (Unfit)  
Talenta yang memiliki kapasitas dan kinerja yang belum memenuhi standar yang ditetapkan dan kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pegawai yang *unfit* perlu mendapat perhatian khusus terkait kontribusinya terhadap organisasi.
  - d. Direksi BUMN berdasarkan masukan dari Komite Talenta menyampaikan daftar selected talent yang termasuk dalam kategori High Potential atau paling rendah Promotable kepada Dewan Komisaris/Dewan Pengawas, dengan jumlah sebesar 20% atau persentase tertentu yang ditentukan oleh Menteri.
  - e. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas melalui Komite Nominasi dan Remunerasi melakukan evaluasi atas daftar selected talent berdasarkan kinerja dan kapasitas sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 angka (3) huruf b.
  - f. Selain melakukan evaluasi atas daftar selected talent sebagaimana dimaksud dalam huruf e, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas juga melakukan evaluasi terhadap Direksi yang saat ini sedang menjabat.
  - g. Hasil evaluasi Dewan Komisaris/Dewan Pengawas sebagaimana dimaksud dalam huruf e dan f selanjutnya diusulkan kepada Menteri BUMN sebagai *nominated talent*.
- (4) Mekanisme penjaringan dan pemilihan Talenta Eksternal 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.

- c. Mekanisme pengajuan lamaran, penjaringan dan pemilihan Talenta Eksternal ditetapkan oleh Menteri.
5. Ketentuan ayat (2) Pasal 7 diubah, sehingga Pasal 7 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 7

- (1) Talenta yang sudah dinominasikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, selanjutnya ditetapkan sebagai *Nominated Talent*.
- (2) Penilaian terhadap *Nominated Talent* yang akan ditetapkan sebagai *Eligible Talent* meliputi pemeriksaan latar belakang, sebagai berikut:
  - a. Pemeriksaan latar belakang dilakukan oleh Deputi berdasarkan berbagai sumber/informasi yang terkait, termasuk dalam hal ini mempertimbangkan dan memperhatikan daftar dan rekam jejak yang telah ditetapkan oleh Menteri.
  - b. Pemeriksaan latar belakang merupakan proses memverifikasi kegiatan yang terjadi di masa lalu terhadap seorang Talenta, yang dapat berupa riwayat transaksi keuangan dan catatan kriminal.
- (3) Penilaian terhadap *Eligible Talent* yang akan ditetapkan sebagai *Qualified Talent* meliputi pemenuhan persyaratan materiil melalui penilaian kompetensi, kualifikasi profesional (*professional qualification*) dan karakter (*traits*), sebagai berikut:
  - a. Pemenuhan persyaratan materiil melalui penilaian Standar Kompetensi, Kualifikasi Profesional, dan Karakter dilakukan oleh Lembaga Profesional terpilih.
  - b. Kriteria Lembaga Profesional adalah yang memenuhi persyaratan administrasi dan persyaratan teknis sebagaimana tercantum

dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

- c. Dalam hal terdapat perubahan pada persyaratan lembaga profesional, ditetapkan oleh Menteri.
- d. Pelaksanaan Asesmen bagi Talenta Direksi BUMN mencakup penilaian terhadap Standar Kompetensi, Kualifikasi Profesional, dan Karakter Direksi BUMN.
- e. Ketentuan mengenai metodologi dan hasil asesmen, serta pembiayaan kepada lembaga profesional ditetapkan oleh Menteri.
- f. Standar Kompetensi sebagaimana dimaksud pada huruf d terdiri dari:
  1. Kepemimpinan Digital (*Digital Leadership*);
  2. Kemampuan Bisnis Global (*Global Business Savvy*);
  3. Fokus Pada Pelanggan (*Customer Focus*);
  4. Membangun Hubungan Bisnis Strategis (*Building Strategic Partnership*);
  5. Berorientasi Strategis (*Strategic Orientation*);
  6. Mendorong Eksekusi (*Driving Execution*);
  7. Mendorong Inovasi (*Driving Innovation*);
  8. Mengembangkan Kemampuan Organisasi (*Developing Organizational Capabilities*);
  9. Memimpin Perubahan (*Leading Change*); dan
  10. Mengelola Keberagaman (*Managing Diversity*).
- g. Kualifikasi Profesional (*Professional Qualification*) sebagaimana dimaksud pada huruf d terdiri dari:
  1. Keuangan (*Financial*);
  2. Komersial (*Commercial*);
  3. Sumber Daya Manusia (*People*);
  4. Operasional (*Operation*); dan

5. Teknologi (*Technology*).
  - h. Karakter (*Traits*) sebagaimana dimaksud pada huruf d terdiri dari:
    1. Keterbukaan (*Openness*);
    2. Kesadaran (*Conscientiousness*);
    3. Ekstraversi (*Extraversion*);
    4. Mudah Akur atau Mudah Bersepakat (*Agreeableness*); dan
    5. Toleransi pada tekanan (*Stress Tolerance*).
  - i. Definisi dan/atau penjelasan atas setiap Standar Kompetensi, Kualifikasi Profesional, dan Karakter Direksi BUMN sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
  - j. Dalam hal terdapat perubahan pada Standar Kompetensi, Kualifikasi Profesional, dan Karakter Direksi BUMN, ditetapkan oleh Menteri.
6. Ketentuan ayat (9) Pasal 13 diubah, sehingga Pasal 13 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 13

- (1) Sebelum dilakukan Uji Kelayakan dan Kepatutan, kandidat harus memenuhi persyaratan formal dan persyaratan lainnya.
- (2) Evaluasi pemenuhan persyaratan formal dan persyaratan lainnya dilakukan oleh Deputi.
- (3) Apabila Deputi tidak memiliki data dan/atau informasi yang cukup, pembuktian dapat dilakukan dengan menandatangani pernyataan pemenuhan Persyaratan Formal dan Persyaratan Lain.
- (4) Uji Kelayakan dan Kepatutan untuk menghasilkan Kandidat Direksi dilakukan oleh Komite Suksesi.
- (5) Uji Kelayakan dan Kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan melalui

wawancara atau metode lain yang disepakati oleh Komite Suksesi.

- (6) Susunan keanggotaan dan tugas Komite Suksesi ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri.
- (7) Secara berkala setiap tiga bulan, Deputi menyampaikan Daftar Direksi yang akan berakhir masa jabatannya dalam tiga bulan ke depan kepada Menteri.
- (8) Deputi menyampaikan Daftar *Qualified Talent* yang berasal dari *Talent Pool* Kementerian BUMN untuk setiap posisi/jabatan Direksi yang akan berakhir dan/atau diganti kepada Ketua Komite Suksesi.
- (9) Komite Suksesi memilih Kandidat untuk setiap posisi/jabatan Direksi yang akan berakhir dan/atau diganti, berdasarkan usulan dari Deputi atau sumber lain sepanjang memenuhi persyaratan formal, materil dan lainnya sebagai Anggota Direksi BUMN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 3, dan Pasal 4.
- (10) Dalam hal terdapat kekosongan jabatan atau penataan Direksi BUMN, Komite Suksesi melakukan Uji Kelayakan dan Kepatutan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) untuk diusulkan sesuai peringkat kepada Menteri BUMN untuk dipilih dan ditetapkan sebagai Direksi BUMN.
- (11) Komite Suksesi dalam melakukan Uji Kelayakan dan Kepatutan mempertimbangkan profil sukses kandidat berdasarkan hasil asesmen dari lembaga profesional, dan konteks bisnis BUMN.
- (12) Komite Suksesi dalam proses pemilihan 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 sumber lain yang dianggap kredibel.

- (13) Seluruh dokumen Uji Kelayakan dan Kepatutan diserahkan oleh Komite Suksesi kepada Deputi untuk diadministrasikan.
  - (14) Dalam melakukan Uji Kelayakan dan Kepatutan, Komite Suksesi dapat menggunakan teknologi informasi dengan tetap mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Ketentuan ayat (2) Pasal 15 dihapus, sehingga Pasal 15 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 15

- (1) Bagi kandidat yang diusulkan oleh Komite Suksesi dapat ditetapkan menjadi anggota Direksi.
- (2) Dihapus.
- (3) Bagi BUMN tertentu, penetapan seseorang menjadi anggota Direksi dapat dilakukan setelah dinyatakan lulus UKK sesuai ketentuan sektoral (sesuai ketentuan yang berlaku di bidang usaha BUMN yang bersangkutan).
- (4) Dalam hal penetapan anggota Direksi dilakukan sebelum UKK sesuai ketentuan sektoral, maka dalam keputusan pengangkatannya dinyatakan bahwa pengangkatan yang bersangkutan berlaku efektif sejak dinyatakan lulus UKK.
- (5) Penetapan seseorang menjadi anggota Direksi dapat dilakukan melalui cara:
  - a. Keputusan Menteri selaku RUPS/Pemilik Modal apabila seluruh saham/modal BUMN dimiliki oleh Negara;
  - b. Keputusan RUPS atau keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler apabila tidak seluruh saham dimiliki oleh Negara.
- (6) Bagi BUMN terbuka, daftar riwayat hidup calon anggota Direksi 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.

- (7) Sebelum ditetapkan menjadi anggota Direksi, yang bersangkutan harus menandatangani surat pernyataan mengundurkan diri dari jabatan lain yang dilarang untuk dirangkap dengan jabatan anggota Direksi terhitung sejak yang bersangkutan diangkat menjadi anggota Direksi (jika ada).
- (8) 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.
- (9) 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 Direksi terpilih.
- (10) Dalam proses penyerahan Surat Keputusan, Deputi dibantu oleh pejabat Eselon II yang bertanggung jawab di bidang hukum, Asisten Deputi dan Asisten Deputi Sektor.
- (11) Setelah penyerahan Surat Keputusan dilakukan, seluruh dokumen diserahkan kepada Deputi untuk diadministrasikan.
- (12) 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. Setelah RUPS dilaksanakan, seluruh dokumen diserahkan kepada Deputi untuk diadministrasikan.
- (13) Deputi mengadministrasikan semua dokumen terkait dengan pengangkatan anggota Direksi.

- (14) Kandidat yang telah dinyatakan lulus Uji Kelayakan dan Keputusan harus menandatangani Kontrak Manajemen sebelum ditetapkan pengangkatannya sebagai anggota Direksi.
  - (15) Anggota Direksi terpilih menandatangani surat pernyataan yang berisi kesanggupan untuk menjalankan tugas dengan baik dan bersedia diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan pertimbangan Menteri/RUPS.
  - (16) Direksi yang diangkat kembali harus menandatangani Kontrak Manajemen sebelum ditetapkan pengangkatannya sebagai anggota Direksi.
  - (17) Anggota Direksi mulai menjabat secara efektif terhitung sejak tanggal yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri/RUPS/seluruh pemegang saham secara sirkuler.
  - (18) Format surat pernyataan yang berkaitan dengan pengangkatan dan pemberhentian Direksi sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
8. Diantara Pasal 16 dan Pasal 17 disisipkan 1 (satu) Pasal, yakni Pasal 16A yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 16A

- (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 tersebut 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 ketentuan yang berlaku 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 BUMN.
- (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.

## Pasal II

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 September 2022

MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

ERICK THOHIR

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 20 September 2022

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY