



BERITA NEGARA

REPUBLIK INDONESIA

No.284, 2015

KEMENBUMN. Anggota Direksi BUMN.
Pemberhentian. Pengangkatan. Persyaratan.
Tata Cara. Pencabutan.

PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

NOMOR PER-03/MBU/02/2015

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 :
- a. bahwa tugas Direksi untuk melakukan pengurusan terhadap Perusahaan dan mewakili perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan diperlukan anggota Direksi yang profesional, berintegritas, berdedikasi dan memiliki kompetensi guna melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya;
 - b. bahwa untuk memperoleh anggota Direksi sebagaimana huruf a di atas, telah ditetapkan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2012 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-20/MBU/10/2014 tanggal 30 Oktober 2014;
 - c. bahwa Peraturan Menteri sebagaimana dimaksud

huruf b di atas, perlu disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, dengan meningkatkan transparansi dan sistem pengangkatan yang lebih cepat dan efisien;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c di atas, perlu menetapkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara tentang Persyaratan, Tata Cara Pengangkatan, dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4297) ;
 2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756) ;
 3. 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);
 4. 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);
 5. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2014;
 6. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2014;

7. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 121/P Tahun 2014;
8. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-06/MBU/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian BUMN;

Memperhatikan : Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor : SK- 194/MBU/09/2014 tentang Perubahan Atas Lampiran Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor: PER-06/MBU/2014 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Badan Usaha Milik Negara;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA TENTANG PERSYARATAN, TATA CARA PENGANGKATAN, DAN PEMBERHENTIAN ANGGOTA DIREKSI BADAN USAHA MILIK NEGARA.

Pasal 1

Pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip profesionalisme dan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

Pasal 2

- (1) Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (2) Dalam hal tidak semua saham Badan Usaha Milik Negara dimiliki oleh Negara, maka persyaratan dan tata cara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku terhadap pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi yang mewakili Pemegang Saham unsur Negara Republik Indonesia.

Pasal 3

Peraturan Menteri ini mutatis mutandis berlaku terhadap calon anggota Direksi perseroan terbatas yang sebagian sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia, khusus untuk calon yang mewakili pemegang saham Negara Republik Indonesia.

Pasal 4

Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri ini, maka:

1. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2012 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara.

2. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-06/MBU/2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2012 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara.
3. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-16/MBU/2012 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2012 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara.
4. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-09/MBU/2014 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2012 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara.
5. Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-20/MBU/10/2014 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2012 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Direksi Badan Usaha Milik Negara.
6. Surat Edaran Nomor SE-12/MBU/Wk/2012 tentang 12 Indikator Kompetensi Dalam *Assessment Test* Bagi Calon Eksekutif BUMN.
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 5

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 17 Februari 2015
MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

RINI M. SOEMARNO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 18 Februari 2015
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN

PERATURAN MENTERI BADAN USAHA MILIK NEGARA

NOMOR : PER-03/MBU/02/2015

TENTANG

PERSYARATAN, TATA CARA PENGANGKATAN, DAN PEMBERHENTIAN
ANGGOTA DIREKSI BADAN USAHA MILIK NEGARA

BAB I

PENDAHULUAN

A. UMUM

Bahwa berdasarkan Pasal 18 dan Pasal 47 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara serta Pasal 16 ayat (4) dan Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2005 tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara, telah ditetapkan Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-01/MBU/2012 sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-20/MBU/10/2014 tanggal 30 Oktober 2014, yang mengatur persyaratan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian anggota direksi Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Dalam rangka mendukung pencapaian Visi BUMN yaitu meningkatkan peran BUMN sebagai instrumen negara untuk peningkatan kesejahteraan rakyat berdasarkan mekanisme korporasi, diperlukan adanya terobosan inisiatif dalam segala aspek, termasuk kesiapan Sumber Daya Manusia di lingkungan BUMN dan sistem pengangkatan yang transparan, cepat dan efisien.

Disamping itu dalam menghadapi persaingan global dan menyiapkan pimpinan BUMN yang mampu memenangkan persaingan dibutuhkan sistem yang transparan berdasarkan asas profesionalitas, cepat dan efisien, untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia BUMN yang andal dan kompetitif.

Dalam rangka memperoleh Sumber Daya Manusia BUMN khususnya Anggota Direksi yang profesional, berintegritas, berdedikasi dan memiliki kompetensi, guna melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta untuk mewujudkan suatu proses pergantian Anggota Direksi secara baik, diperlukan penyempurnaan pedoman yang mengatur mengenai persyaratan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian anggota direksi yang akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan.

Sehubungan dengan hal tersebut, Peraturan Menteri sebagaimana di atas dipandang perlu untuk disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, dengan meningkatkan transparansi dan sistem pengangkatan yang lebih cepat dan efisien.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Maksud

Untuk menciptakan suatu sistem yang akuntabel, cepat, efisien dan

dapat dipertanggungjawabkan dalam memperoleh anggota Direksi BUMN dalam mendapatkan Bakal Calon anggota Direksi BUMN yang profesional, berintegritas, berdedikasi dan memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas pengurusan BUMN, serta untuk mewujudkan suatu proses pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi BUMN serta pengembangan Bakal Calon anggota Direksi BUMN secara baik.

2. Tujuan

Sebagai pedoman dalam pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi BUMN.

C. RUANG LINGKUP

Adapun ketentuan ini adalah untuk mengatur :

1. Persyaratan calon anggota Direksi BUMN.
2. Tata cara pengangkatan Anggota Direksi BUMN.
3. Alasan dan tata cara pemberhentian Anggota Direksi BUMN.

D. PENGERTIAN

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Badan Usaha Milik Negara, selanjutnya disebut 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 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.
4. Rapat Umum Pemegang Saham, yang selanjutnya disebut RUPS, adalah organ Persero yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi dan Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas dan/atau Anggaran Dasar.
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. Sekretaris adalah pejabat Eselon I di bawah Menteri yang membidangi fungsi hukum di Kementerian BUMN.
7. Deputi adalah pejabat Eselon I di bawah Menteri yang membidangi pengelolaan data dan informasi Direksi/Calon Direksi dan penyusunan rencana program pengembangan Calon Direksi.
8. Deputi Teknis adalah pejabat Eselon I di bawah Menteri yang membidangi BUMN yang jabatan anggota Direksinya akan diberhentikan dan/atau diangkat.
9. 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.
10. Perusahaan adalah badan usaha selain BUMN.
11. Talenta BUMN adalah pejabat satu tingkat di bawah Direksi BUMN atau pejabat lainnya yang dianggap cakap dan tepat kompetensinya untuk dikembangkan sebagai Bakal Calon anggota Direksi BUMN.
12. Talenta Kementerian BUMN adalah pejabat pada Kementerian BUMN yang dianggap cakap dan tepat kompetensinya untuk dikembangkan sebagai Bakal Calon Direksi BUMN.
13. Sumber Lain adalah profesional selain Direksi BUMN, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN, Talenta BUMN, dan Talenta Kementerian BUMN.
14. Uji Kelayakan dan Kepatutan yang selanjutnya disebut UKK adalah proses pengukuran kelayakan kepatutan kompetensi yang akan diusulkan sebagai Bakal Calon yang dilakukan oleh Tim yang ditetapkan oleh Menteri atau lembaga profesional yang ditunjuk oleh Menteri.

BAB II

PERSYARATAN ANGGOTA DIREKSI BUMN

A. PERSYARATAN FORMAL

Direksi Perseroan adalah orang perseorangan yang cakap melakukan perbuatan hukum, kecuali dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatan pernah:

1. dinyatakan pailit;
2. menjadi Anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu BUMN dan/atau Perusahaan dinyatakan pailit;
3. dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara, BUMN, Perusahaan, dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.

Direksi Perum, yaitu:

1. orang perseorangan;
2. mampu melaksanakan perbuatan hukum;
3. tidak pernah dinyatakan pailit;
4. tidak pernah menjadi Anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris/Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu BUMN dan/atau Perusahaan dinyatakan pailit;
5. tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara, BUMN, dan/atau Perusahaan.

B. PERSYARATAN MATERIIL

Persyaratan materiil Direksi BUMN, yaitu :

1. keahlian;
2. integritas;
3. kepemimpinan;
4. pengalaman;
5. jujur;
6. perilaku yang baik; dan
7. dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

C. PERSYARATAN LAIN

Persyaratan lain Direksi BUMN adalah sebagai berikut :

1. bukan pengurus Partai Politik dan/atau calon anggota legislatif

dan/atau anggota legislatif. Calon anggota legislatif atau anggota legislatif terdiri dari calon/anggota DPR, DPD, DPRD Tingkat I, dan DPRD Tingkat II;

2. bukan calon kepala/wakil kepala daerah dan/atau kepala/wakil kepala daerah;
3. tidak menjabat sebagai Direksi pada BUMN yang bersangkutan selama 2 (dua) periode berturut-turut;
4. memiliki dedikasi dan menyediakan waktu sepenuhnya untuk melakukan tugasnya; dan
5. sehat jasmani dan rohani (tidak sedang menderita suatu penyakit yang dapat menghambat pelaksanaan tugas sebagai Direksi BUMN), yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat dari Dokter.

BAB III

TATA CARA PENGANGKATAN

A. SUMBER BAKAL CALON

Sumber Bakal Calon Direksi BUMN berasal dari :

1. Direksi BUMN;
2. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN;
3. Talenta BUMN yang terdiri atas :
 - a. pejabat satu tingkat di bawah Direksi atau pejabat yang mempunyai prestasi istimewa;
 - b. Direksi anak perusahaan BUMN/perusahaan patungan BUMN;
4. Talenta Kementerian BUMN;
5. Sumber Lain yang terdiri dari :
 - a. Pejabat BUMN lain; dan
 - b. sumber lainnya.

B. PENJARINGAN

1. Menteri, Sekretaris, Deputi Teknis, dan/atau Deputi mencari bakal calon, dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Bakal calon dari Talenta BUMN, diusulkan melalui Dewan Komisaris/Dewan Pengawas.
 - b. Menteri, Sekretaris, Deputi Teknis, dan/atau Deputi dapat menetapkan bakal calon dari Talenta BUMN tanpa usulan Dewan Komisaris/Dewan Pengawas apabila dipandang memiliki prestasi yang baik.
 - c. Bakal calon dari Talenta Kementerian BUMN, diusulkan melalui Sekretaris.
 - d. Bakal calon yang berasal dari Direksi, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas, dan/atau Sumber Lain dapat mengajukan lamaran kepada atau diusulkan langsung oleh Menteri, Sekretaris, Deputi Teknis, dan/atau Deputi.
 - e. Penjaringan bakal calon diutamakan dari Talenta BUMN.
2. Khusus untuk BUMN terbuka, bakal calon dari Talenta BUMN harus diusulkan melalui Dewan Komisaris. Apabila Menteri memandang terdapat bakal calon lain yang memiliki potensi untuk menjadi anggota Direksi, namun tidak termasuk dalam daftar nama yang diusulkan oleh Dewan Komisaris, Menteri dapat meminta Dewan Komisaris untuk melakukan penilaian terhadap yang bersangkutan dan jika memenuhi syarat agar diusulkan kepada Menteri.

3. Semua bakal calon diadministrasikan oleh Deputi.

C. UKK

1. Bakal calon yang akan ditetapkan menjadi calon anggota Direksi, adalah seseorang yang telah dinyatakan memenuhi Persyaratan Formal dan Persyaratan Lain dan lulus UKK.
2. Evaluasi pemenuhan persyaratan formal dan persyaratan lainnya dilakukan oleh Deputi. Dalam hal Deputi tidak memiliki data dan/atau informasi yang cukup, pembuktian dapat dilakukan dengan menandatangani pernyataan pemenuhan Persyaratan Formal dan Persyaratan Lain oleh bakal calon yang bersangkutan.
3. UKK terhadap bakal calon dilakukan oleh lembaga profesional yang ditunjuk oleh Menteri.
4. UKK dapat pula dilakukan oleh Tim yang dibentuk oleh Menteri tanpa melalui lembaga profesional.
5. Dimensi penilaian dalam UKK adalah sebagaimana Lampiran I.
6. Terhadap BUMN tertentu yang ditetapkan oleh Menteri, calon Direktur Utama harus pula memenuhi kriteria standar global.
7. Rekomendasi hasil penilaian dikategorikan sebagai berikut :

Skala Rating	Klasifikasi
> 2,83	Disarankan (D)/ istilah lain yang disamakan
2,58 s.d. 2,83	Disarankan dengan Pengembangan (DP)/ istilah lain yang disamakan
< 2,58	Tidak disarankan (TD)/ istilah lain yang disamakan

8. Skala nilai merupakan hasil rata-rata tertimbang dari skala rating atas penilaian masing-masing aspek kualitas pribadi yang diasumsikan memiliki bobot yang sama.
9. Bakal calon dinyatakan lulus UKK apabila mendapat rekomendasi Disarankan (D)/istilah lain yang disamakan atau Disarankan dengan Pengembangan (DP)/istilah lain yang disamakan.
10. Dikecualikan dari ketentuan angka 9, khusus terhadap bakal calon yang berasal dari Dewan Komisaris/Dewan Pengawas BUMN dan Sumber Lain dari unsur sumber lainnya, dinyatakan lulus UKK apabila mendapat rekomendasi Disarankan (D)/istilah lain yang disamakan.

11. Masa berlaku hasil penilaian adalah selama 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal hasil UKK diterbitkan.
12. Pengangkatan kembali anggota Direksi pada posisi jabatan yang sama dalam satu BUMN, dapat dilakukan tanpa UKK, apabila dinilai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik selama masa jabatannya yang antara lain didasarkan pada pencapaian target kinerja perusahaan, kekompakan Tim, Integritas, dan rekam jejak (*track record*). Penyajian hasil penilaian dapat dilakukan dalam bentuk narasi kualitatif.
13. UKK terhadap bakal calon yang berasal dari anggota Direksi BUMN dan/atau mantan anggota Direksi BUMN selain yang tersebut angka 12, dapat dilakukan oleh Tim dengan mengevaluasi pencapaian target kinerja perusahaan, kekompakan Tim, Integritas, dan rekam jejak (*track record*) yang bersangkutan selama menjalankan tugasnya sebagai Direksi BUMN. Penyajian hasil UKK dapat dilakukan dalam bentuk narasi kualitatif.
14. Sebelum seseorang ditetapkan menjadi Direksi, Menteri dapat melakukan evaluasi terhadap hasil UKK lembaga profesional atau Tim. Evaluasi hasil UKK lembaga profesional dapat dilakukan melalui Tim yang dibentuk oleh Menteri.
15. Khusus untuk Bank BUMN, bakal calon yang akan diajukan dalam RUPS, dievaluasi oleh Tim yang dibentuk oleh Menteri dengan melibatkan Ketua Komite Dewan Komisaris yang melakukan fungsi Nominasi. Apabila Ketua Komite Dewan Komisaris sebagaimana dimaksud berhalangan, maka dapat digantikan oleh anggota Komite dari unsur Komisaris Independen yang melakukan fungsi Nominasi.
16. Khusus untuk BUMN terbuka selain Bank, bakal calon yang akan diajukan dalam RUPS, dievaluasi oleh Tim yang dibentuk oleh Menteri dengan melibatkan Komisaris Utama atau Ketua Komite Dewan Komisaris yang melakukan fungsi Nominasi.

D. PENUNJUKKAN LEMBAGA PROFESIONAL

1. Lembaga Profesional yang dapat melakukan UKK ditunjuk oleh Menteri, yang ditetapkan dalam daftar lembaga profesional berdasarkan seleksi oleh Tim yang dibentuk oleh Menteri.
2. Pejabat Kementerian BUMN, Direksi dan/atau Dewan Komisaris BUMN, atau masing-masing bakal calon dapat memilih lembaga profesional yang akan melakukan UKK, berdasarkan daftar lembaga profesional yang telah ditunjuk oleh Menteri.
3. Lembaga profesional yang dapat ditetapkan untuk melakukan UKK harus memenuhi persyaratan sebagai berikut

- a. memiliki sistem penilaian dengan menggunakan standar global.
 - b. memiliki penilai dengan jumlah minimal 12 (dua belas) orang;
 - c. setiap penilai memiliki pengalaman untuk melakukan metode *assessment center* untuk Manajemen Puncak (*Top Management*) dalam kurun waktu 5 (lima) tahun;
 - d. setiap penilai memiliki pengalaman melakukan penilaian minimal 500 (lima ratus) orang untuk Manajemen Puncak (*Top Management*) selama 5 (lima) tahun terakhir;
 - e. lembaga tersebut memiliki pengalaman dalam menggunakan metoda *Assessment Center* (jumlah klien dan levelnya);
 - f. tahapan proses penilaian mengacu pada Etika Layanan *Assessment Center* yang berlaku secara internasional, yaitu :
 - 1) *job analysis*;
 - 2) *behavioral classification*;
 - 3) *assessment techniques*;
 - 4) *multiple assessment simulations*;
 - 5) *multiple assessors*;
 - 6) *assessor training*;
 - 7) *recording behavior*;
 - 8) *reports and data integration*;
 - g. mampu melakukan uji kepribadian;
 - h. mampu menyediakan tenaga pewawancara yang andal (praktisi/ahli di bidang korporasi, terampil Bahasa Inggris, latar belakang pendidikan yang memadai);
 - i. melakukan penilaian dengan memperhatikan ketentuan dimensi yang dinilai sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri ini.
4. Biaya untuk Lembaga Profesional dalam rangka UKK terhadap :
- a. bakal calon yang berasal dari Direksi BUMN, Dewan Komisaris BUMN dan Talenta BUMN dapat dibebankan kepada BUMN asal bakal calon atau BUMN yang Direksinya akan diisi.
 - b. bakal calon yang diminta oleh Kementerian BUMN dan bakal calon dari Kementerian BUMN, dapat menjadi beban Kementerian BUMN atau BUMN yang Direksinya akan diisi.
 - c. bakal calon lainnya, menjadi beban masing-masing, kecuali UKK dilakukan permintaan Kementerian BUMN.

E. USULAN PENGANGKATAN

1. Bagi bakal calon yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan formal dan persyaratan lain serta lulus UKK, dapat ditetapkan menjadi anggota Direksi.
2. 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). 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.
3. Penetapan seseorang menjadi anggota Direksi dapat dilakukan melalui cara :
 - a. Keputusan Menteri 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.
4. 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.
5. 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). 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.
6. Dalam hal keputusan pengangkatan dilakukan dengan Keputusan Menteri atau keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler, maka setelah Keputusan ditetapkan, Deputi Teknis memproses penyerahan Surat Keputusan kepada anggota Direksi terpilih. Dalam proses penyerahan, Deputi Teknis dibantu oleh pejabat Eselon II yang bertanggung jawab di bidang hukum.
7. Setelah penyerahan dilakukan, seluruh dokumen diserahkan oleh Deputi Teknis kepada Deputi untuk diadministrasikan.
8. 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, semua dokumen disampaikan oleh Deputi Teknis kepada Deputi untuk diadministrasikan.

9. Deputi mengadministrasikan semua dokumen terkait dengan pengangkatan anggota Direksi, termasuk dokumentasi proses pengangkatan, UKK dan evaluasi.
10. Anggota Direksi terpilih menandatangani Kontrak Manajemen, Pakta Integritas dan surat pernyataan yang berisi kesanggupan untuk menjalankan tugas dengan baik dan bersedia diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan pertimbangan Menteri/RUPS.
11. Anggota Direksi mulai menjabat secara efektif terhitung sejak tanggal penyerahan keputusan atau tanggal yang ditetapkan dalam keputusan Menteri/RUPS/seluruh pemegang saham secara sirkuler.

BAB IV

ALASAN DAN TATA CARA PEMBERHENTIAN DIREKSI BUMN

A. ALASAN PEMBERHENTIAN DAN BERAKHIRNYA JABATAN

1. Anggota Direksi dapat diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan Keputusan RUPS atau Menteri dengan menyebutkan alasannya.
2. Alasan Pemberhentian antara lain:
 - a. tidak/kurang dapat memenuhi kewajibannya yang telah disepakati dalam kontrak manajemen;
 - b. tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik;
 - c. melanggar ketentuan anggaran dasar dan/atau peraturan perundang-undangan;
 - d. telah ditetapkan sebagai Tersangka atau Terdakwa dalam tindakan yang merugikan BUMN dan/atau negara;
 - e. melakukan tindakan yang melanggar etika dan/atau kepatutan yang seharusnya dihormati sebagai Direksi BUMN;
 - f. dinyatakan bersalah dengan keputusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
 - g. mengundurkan diri;
 - h. alasan lainnya yang dinilai tepat oleh RUPS atau Menteri demi kepentingan dan tujuan BUMN, antara lain karena terjadinya ketidakharmonisan antar Anggota Direksi.
3. Apabila terjadi perbedaan antara ketentuan Peraturan Menteri ini dengan Anggaran Dasar BUMN mengenai alasan pemberhentian, maka yang berlaku adalah ketentuan Anggaran Dasar.
4. Jabatan Direksi berakhir apabila:
 - a. meninggal dunia;
 - b. masa jabatannya berakhir;
 - c. tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai Direksi berdasarkan ketentuan anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan termasuk rangkap jabatan yang dilarang dan pengunduran diri.
5. Rangkap jabatan yang dilarang sebagai mana dimaksud pada angka 4 huruf c antara lain sebagai berikut:
 - a. Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta;
 - b. Dewan Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN;
 - 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; dan/atau
 - f. jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan.
 - g. menjadi calon legislatif atau calon kepala daerah/wakil kepala daerah.
 - h. diberhentikan berdasarkan keputusan RUPS secara fisik, keputusan Menteri selaku RUPS, atau keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler.
6. Selain jabatan rangkap sebagaimana dimaksud pada angka 5, anggota Direksi dilarang memangku jabatan rangkap sebagai anggota Dewan Komisaris pada perusahaan lain, kecuali :
- a. Anggota Dewan Komisaris pada anak perusahaan/perusahaan patungan BUMN yang bersangkutan, dengan ketentuan hanya berhak atas akumulasi penghasilan sebagai anggota Dewan Komisaris pada satu atau lebih anak perusahaan/perusahaan patungan maksimal sebesar 30 % (tiga puluh persen) dari gaji Anggota Direksi yang bersangkutan di BUMN, sedangkan penghasilan lain/selebihnya diserahkan menjadi penghasilan BUMN yang bersangkutan.
 - b. Anggota Dewan Komisaris pada perusahaan lain untuk mewakili/memperjuangkan kepentingan BUMN sepanjang memperoleh ijin dari Menteri.
7. Direksi yang memangku jabatan rangkap sebagaimana dimaksud pada angka 4, masa jabatannya sebagai Direksi berakhir terhitung sejak terjadinya perangkapan jabatan tersebut.

B. TATA CARA PEMBERHENTIAN

1. Deputi Teknis melakukan evaluasi terhadap Direksi sebelum mengusulkan pemberhentian yang bersangkutan kepada Menteri.
2. Deputi Teknis berkoordinasi dengan Deputi dan Sekretaris menyampaikan usulan pemberhentian Direksi BUMN kepada Menteri untuk mendapatkan penetapan.
3. Penyampaian usulan pemberhentian disertai dengan:
 - a. penjelasan mengenai alasan pemberhentian;
 - b. konsep surat keputusan Menteri atau keputusan seluruh pemegang saham di luar RUPS tentang pemberhentian, atau surat kuasa untuk menghadiri dan mengambil keputusan dalam RUPS mengenai pemberhentian, atau surat kuasa untuk melakukan pemanggilan/penerimaan pembelaan diri dalam hal pemberhentian akan dilakukan di luar RUPS.

4. Rencana pemberhentian Direksi sebelum berakhir masa jabatannya, wajib diberitahukan terlebih dahulu kepada Direksi yang bersangkutan secara lisan atau tertulis oleh Menteri.
5. Dalam hal Menteri tidak melakukan pemberitahuan, maka Menteri, dengan Peraturan Menteri ini memberi kuasa kepada Deputy Teknis untuk melakukan pemberitahuan dimaksud.
6. Menteri dapat menugaskan Deputy dan/atau Sekretaris berdasarkan surat kuasa khusus untuk melakukan pemberitahuan.
7. 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.
8. Pembelaan diri disampaikan secara tertulis kepada RUPS untuk Persero atau Menteri untuk Perum dalam waktu 14 (empat belas) hari terhitung sejak Direksi yang bersangkutan diberitahu.
9. Pembelaan diri dapat diberikan langsung pada saat pemberitahuan kepada pejabat yang memberitahukan.
10. Apabila Direksi yang bersangkutan telah melakukan pembelaan diri atau menyatakan keberatan atau tidak berkeberatan atas rencana pemberhentiannya pada saat diberitahukan, maka ketentuan waktu dianggap telah terpenuhi.
11. Dalam hal pemberitahuan dan pembelaan diri secara lisan, maka dilakukan secara tatap muka dan dibuktikan dengan notulen atau berita acara yang ditandatangani oleh Direksi yang bersangkutan dan pejabat yang memberitahukan.
12. Apabila Direksi yang bersangkutan tidak bersedia menandatangani notulen atau berita acara, maka disebutkan alasannya dalam notulen atau berita acara tersebut.
13. Dalam hal pemberitahuan dilakukan dalam RUPS, maka pembelaan diri dilakukan dalam RUPS tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 105 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
14. Semua dokumen hukum yang berkaitan dengan proses pemberitahuan dan pembelaan diri, disiapkan oleh Deputy Teknis dengan dibantu oleh pejabat Eselon II yang bertanggung jawab di bidang hukum, yang selanjutnya seluruh dokumen terkait disampaikan kepada Deputy untuk diadministrasikan.
15. Menteri dapat memberhentikan Direksi berdasarkan hasil evaluasi Menteri sendiri selain yang diusulkan oleh Deputy Teknis.
16. Dalam proses pemberhentian, Menteri dapat meminta pertimbangan Deputy Teknis dan/atau Sekretaris.

17. Penetapan pemberhentian anggota Direksi dapat dilakukan melalui cara :
 - a. Keputusan Menteri 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.
18. Dalam hal penetapan pemberhentian anggota Direksi dilakukan dengan Keputusan Menteri atau keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler, maka Deputi Teknis dan Sekretaris memproses rancangan Keputusan Menteri atau keputusan seluruh pemegang saham secara sirkuler.
19. Dalam hal penetapan pemberhentian anggota Direksi dilakukan dalam RUPS secara fisik, dan Menteri tidak dapat menghadiri sendiri RUPS, maka Menteri memberi kuasa kepada Deputi Teknis untuk menghadiri dan mengambil keputusan dalam RUPS.
20. Menteri dapat memberi kuasa kepada Deputi dan/atau Sekretaris untuk menghadiri dan mengambil keputusan dalam RUPS sebagaimana dimaksud pada angka 19.
21. Selama pemberhentian masih dalam proses, maka anggota Direksi yang bersangkutan wajib tetap melaksanakan tugasnya sebagaimana mestinya.
22. Pemberhentian anggota Direksi dapat diproses bersamaan dengan proses pengangkatan anggota Direksi pada BUMN yang bersangkutan.

BAB V LAIN-LAIN

A. KARYAWAN MENJADI DIREKSI

1. Karyawan BUMN yang diangkat menjadi Direksi di BUMN tempat yang bersangkutan bekerja maupun BUMN lain, maka yang bersangkutan pensiun sebagai karyawan BUMN dengan pangkat tertinggi pada BUMN yang bersangkutan (BUMN tempat karyawan yang bersangkutan menjadi karyawan), terhitung sejak yang bersangkutan diangkat menjadi Direksi.
2. Bagi karyawan yang pensiun dengan pangkat tertinggi karena menjabat sebagai Direksi, diberikan hak pensiun dengan kategori tertinggi berdasarkan ketentuan perusahaan.

B. KERAHASIAAN

1. Proses dan hasil Penilaian 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 Penilaian.
3. Hasil Penilaian hanya dapat diberikan atas persetujuan Menteri apabila diminta oleh instansi yang berwenang dalam rangka pelaksanaan kewajiban berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 1, 2 dan 3, dikenakan sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. PENGANGKATAN ANGGOTA DIREKSI SEMENTARA

1. Apabila menurut penilaian Menteri terdapat keadaan mendesak, Menteri dapat melakukan pengangkatan anggota Direksi sementara, tanpa proses UKK.
2. Pengangkatan anggota Direksi definitif untuk mengganti anggota Direksi sementara sebagaimana dimaksud pada angka 1, dilakukan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri ini dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Dalam hal anggota Direksi sementara ditetapkan menjadi definitif, maka masa jabatan yang bersangkutan sebagai anggota Direksi sementara, diperhitungkan untuk menentukan masa jabatan.

D. TATA CARA PENGUSULAN DALAM
PENGANGKATAN/PEMBERHENTIAN MELALUI TEKNOLOGI
INFORMASI DI KEMENTERIAN BUMN.

Proses administrasi di lingkungan Kementerian BUMN dalam pengangkatan/pemberhentian anggota Direksi dapat dilakukan menggunakan teknologi informasi yang berlaku di lingkungan Kementerian BUMN.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 17 Februari 2015

MENTERI

BADAN USAHA MILIK NEGARA

RINI M. SOEMARNO

Lampiran I
 Peraturan Menteri
 Badan Usaha Milik Negara
 Nomor : PER-03/MBU/02/2015
 Tanggal : 17 Februari 2015

DIMENSI PENILAIAN DALAM UKK

A. Dimensi penilaian terdiri atas :

1. Kualitas pribadi;
2. Pengalaman, yang merupakan rekam jejak (*track record*);
3. Keahlian;

B. Penilaian aspek kualitas pribadi terdiri dari (standar domestik) :

1. *Personal aspect: integrity, enthusiastic, innovation & creativity;*
2. *Interpersonal skill : building business partnership;*
3. *Managing the business: business acumen, customer focus, strategic orientation, driving for result;*
4. *Leadership skill/making other succeed, visionary leadership, aligning performance for success, change leadership, empowering.*

No	Nama Kompetensi	Definisi
1.	<i>Integrity</i>	Kemampuan mengikuti aturan meskipun harus mengorbankan sebagian dari kepentingan pribadinya. Menitikberatkan kepada kejujuran; menjaga dan meningkatkan etika sosial dalam menjalankan aktivitas bisnis baik dalam lingkungan internal maupun eksternal.
2.	<i>Enthusiastic</i>	Penuh energi dan hidup, mungkin impulsif, bersemangat, spontan, ceria, mengambil risiko, suka membutuhkan stimulasi-stimulasi dan mencari tantangan serta cenderung tidak mudah bosan
3.	<i>Innovation and creativity</i>	Kemampuan menghasilkan dan menerapkan metode yang penyelesaian yang inovatif untuk mengatasi berbagai

No	Nama Kompetensi	Definisi
		tantangan pekerjaan; melakukan terobosan dalam bentuk ide; gagasan atau program nyata yang mendukung pencapaian kinerja terbaik organisasi ; menjadikan kendala sebagai tantangan untuk menghasilkan gagasan yang kreatif.
4.	<i>Building Business Partnership</i>	Kemampuan mengidentifikasi dan mengembangkan hubungan dengan <i>stakeholder</i> kunci yang mewakili fungsi dan level yang luas; menggunakan jejaring informal untuk menyelesaikan pekerjaan; membangun jejaring eksternal yang kuat dengan orang-orang dalam industri atau profesi.
5.	<i>Business Acumen</i>	Kemampuan untuk memanfaatkan peluang dalam memperoleh profit dan mengembangkan aktifitas bisnis perusahaan
6.	<i>Customer Focus</i>	Kemampuan secara proaktif memberikan pelayanan yang bernilai tambah dan lebih dari yang diharapkan pelanggan eksternal atau internal.
7.	<i>Strategic Orientation</i>	Kemampuan pemahaman komprehensif tentang berbagai hal yang mempengaruhi arah strategis BUMN
8.	<i>Driving Execution</i>	Kemampuan untuk memiliki keyakinan untuk mengambil keputusan secara efektif dengan memanfaatkan pendekatan tertentu, dan mampu memastikan keputusan tersebut dijalankan sebagaimana mestinya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
9.	<i>Visionary Leadership</i>	Kemampuan untuk menggerakkan atau mempengaruhi orang lain dan kelompok melalui nilai-nilai dan sistem organisasi yang dilandasi oleh visi yang jelas dan

No	Nama Kompetensi	Definisi
		menantang
10.	<i>Aligning Performance for Success</i>	Kemampuan untuk memfokuskan dan membimbing orang lain dalam menyelesaikan sasaran kerja
11.	<i>Change leadership</i>	Kemampuan untuk secara terus menerus mencari (atau mendorong orang lain mencari) kesempatan-kesempatan untuk melakukan pendekatan-pendekatan yang berbeda dan inovatif untuk mengatasi masalah-masalah dan kesempatan-kesempatan organisasi; memfasilitasi implementasi atau membantu penggunaan dari pengetahuan (dari organisasi yang lebih besar atau di luar organisasi) untuk mengidentifikasi masalah-masalah potensial atau peluang-peluang peningkatan; memfasilitasi kebutuhan diri sendiri dan orang lain untuk mendapatkan cara yang lebih baik dalam masalah pekerjaan.
12.	<i>Empowering</i>	Kemampuan memberdayakan staf melalui pemberian wewenang yang lebih besar sehingga mereka merasa lebih mampu dan termotivasi.

C. Hasil Penilaian:

1. Skala rating hasil penilaian : 1 s/d 5

- Sangat Baik (5) Memiliki kemampuan yang berada pada taraf Sangat Baik (jauh di atas rata-rata) dan selalu dapat menunjukkan prestasi tanpa memerlukan arahan
- Baik (4) Secara umum memiliki kemampuan yang berada pada taraf Baik (melebihi rata-rata) dan dapat menunjukkan prestasi tanpa memerlukan arahan
- Cukup (3) Memiliki kemampuan yang berada pada taraf Cukup (rata-rata) dan dapat menunjukkan prestasi walaupun masih harus diarahkan

- Kurang (2) Memiliki kemampuan yang berada pada taraf Kurang (di bawah rata-rata) dan baru akan berprestasi dengan upaya yang kuat/besar dari perusahaan maupun dari yang bersangkutan
- Sangat Kurang (1) Memiliki kemampuan yang berada pada taraf Sangat Kurang (jauh di bawah rata-rata) dan sangat sulit diharapkan untuk berprestasi.

2. Mekanisme penilaian aspek kualitas pribadi dilakukan sebagai berikut:

Skala Rating	Klasifikasi
1	Menunjukkan 1 perilaku kunci
2	Menunjukkan 2 perilaku kunci
3	Menunjukkan 3 perilaku kunci
4	Menunjukkan 4 perilaku kunci
5	Menunjukkan 5 perilaku kunci

Penilaian dilakukan dengan tidak memperhatikan nomor urutan perilaku kunci dalam lampiran tabel 2

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 17 Februari 2015

MENTERI

BADAN USAHA MILIK NEGARA

RINI M. SOEMARNO