

	SOP REKRUITMEN, PELATIHAN DAN PEMBERHENTIAN TENAGA KERJA	No. Dok	: LSKN-SOP-07
		Revisi	: 01
		Tanggal	: 03 Maret 2021
		Halaman	: 1 of 3

1. TUJUAN

SOP ini dibuat sebagai panduan untuk proses pengelolaan sumber daya manusia di Lembaga Sertifikasi Kelistrikan Nasional.

2. LINGKUP

SOP ini mencakup proses rekrutmen, pelatihan dan pemberhentian tenaga kerja.

3. DEFINISI

3.1. -

4. REFERENSI

- 4.1. SNI ISO 9001:2015, Klausul 7.1.2 Orang
Klausul 7.2 Kompetensi
- 4.2. Manual Mutu ISO 9001:2015

5. TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB

- 5.1. Penanggung Jawab Mutu memastikan pelaksanaan proses rekrutmen dan pemberhentian tenaga kerja secara transparan dan obyektif.
- 5.2. Ketua Umum dan Penanggung Jawab Mutu memastikan kompetensi calon tenaga kerja sesuai spesifikasi yang telah ditentukan.
- 5.3. Personil Tata Usaha menyimpan dokumen tenaga kerja seperti bio-data tenaga kerja dan sertifikat pelatihan tenaga kerja.

6. PROSEDUR

6.1. Perekrutan tenaga kerja

- 6.1.1. Masing-masing divisi/bagian dapat mengajukan permintaan tenaga kerja yang dibutuhkan kepada Ketua LSKN.
- 6.1.2. Ketua LSKN akan mengkaji permintaan tersebut.
- 6.1.3. Apabila dari internal ada yang memenuhi spesifikasi yang diminta, maka Ketua Umum dapat melakukan proses mutasi/promosi.
- 6.1.4. Apabila tidak tersedia, maka Ketua Umum menginstruksikan kepada personil Tata Usaha untuk membuat pengumuman penerimaan tenaga kerja sesuai kualifikasi melalui website LSKN.

	SOP REKRUITMEN, PELATIHAN DAN PEMBERHENTIAN TENAGA KERJA	No. Dok	: LSKN-SOP-07
		Revisi	: 01
		Tanggal	: 03 Maret 2021
		Halaman	: 2 of 3

- 6.1.5. Para calon tenaga kerja mengirim dokumen dan foto terkini sesuai kualifikasi melalui email ke LSKN : lskn_pusat@yahoo.co.id atau email LSKN wilayah.
- 6.1.6. LSKN memeriksa kelengkapan dokumen dan kesesuaian kompetensi calon tenaga kerja terhadap kualifikasi kompetensi yang diminta LSKN.
- 6.1.7. Apabila memenuhi persyaratan LSKN akan melakukan pemanggilan para calon tenaga kerja untuk proses seleksi.
- 6.1.8. Ketua LSKN melakukan wawancara terhadap para kandidat tenaga kerja LSKN.
- 6.1.9. Apabila lolos seleksi, maka LSKN akan menerbitkan SK Pegawai Percobaan selama 6 bulan pertama.
- 6.1.10. Apabila hasil penilaian bagus, maka statusnya dapat diangkat menjadi tenaga kerja tetap dan dimasukkan ke dalam Daftar Karyawan.
- 6.1.11. Personil Tata Usaha menyimpan dan memelihara semua rekaman yang terkait proses rekrutmen tenaga kerja ini.

6.2. Pelatihan tenaga kerja

- 6.2.1. Ketua LSKN dan Penanggung Jawab Mutu mengidentifikasi kualifikasi masing-masing personil yang melaksanakan aktivitas dan terlibat langsung dalam kegiatan Sertifikasi Badan Usaha.
- 6.2.2. Personil yang belum memenuhi persyaratan spesifikasi pekerjaan atau peningkatan kompetensi maka harus melalui program pelatihan
- 6.2.3. Jenis pelatihan dapat bersifat in-house atau eksternal training (public training).
- 6.2.4. Setiap setelah pelaksanaan pelatihan setiap personil melaporkan hasil mengikuti pelatihan kepada Ketua LSKN dan/atau atasannya.
- 6.2.5. Atasan bersangkutan akan mengevaluasi personil tersebut bagaimana pemahaman bersangkutan menerapkan materi pelatihannya dan sebagai bahan evaluasi kinerja tenaga kerja.
- 6.2.6. Sertifikat pelatihan disimpan dan dipelihara oleh personil Tata Usaha.

6.3. Pemberhentian tenaga kerja

- 6.3.1. Pemberhentian tenaga kerja dapat terjadi karena :
 - a) Tenaga kerja mengundurkan diri secara sukarela.
 - b) Diberhentikan karena perbuatan indisipliner atau tersangkut kasus.
 - c) Masa kontrak kerja tenaga kerja habis dan tidak diperpanjang.

	SOP REKRUITMEN, PELATIHAN DAN PEMBERHENTIAN TENAGA KERJA	No. Dok	: LSKN-SOP-07
		Revisi	: 01
		Tanggal	: 03 Maret 2021
		Halaman	: 3 of 3

6.3.2. Tenaga kerja mengundurkan diri :

- a) Tenaga kerja yang mengajukan pengunduran diri membuat surat permohonan kepada Pimpinan/Manajemen LSKN.
- b) Pimpinan/Manajemen LSKN meninjau permohonan tenaga kerja bersangkutan
- c) Apabila Pimpinan/Manajemen LSKN menyetujui permohonan tersebut, maka Manajemen LSKN akan menerbitkan Surat Keterangan Kerja.

6.3.3. Tenaga kerja melakukan tindakan indisipliner atau terkena kasus :

- a) Apabila tenaga kerja melakukan tindakan indisipliner atau terkena kasus, maka Pimpinan/Manajemen LSKN akan memberikan peringatan 1 hingga peringatan 3 kecuali melakukan pelanggaran hukum berat dapat langsung dikenakan peringatan 3 dan di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)
- b) memutuskan akan memberhentikan bersangkutan secara baik-baik dan sesuai hukum dan peraturan yang berlaku.

6.3.4. Tenaga kerja masa kontrak kerjanya habis :

- a) Manajemen LSKN akan meninjau tenaga Kerja yang masa kontraknya akan habis dan apabila hasil evaluasi kinerjanya tidak memuaskan atau atas inisiatif tenaga kerja yang bersangkutan tidak memperpanjang kontrak, maka kedua belah pihak sepakat mengakhiri kontrak kerja .
- b) Manajemen LSKN akan menerbitkan Surat Keterangan Kerja

7. Dokumen Terkait

- 7.1. LSKN-FR-21 Daftar Karyawan