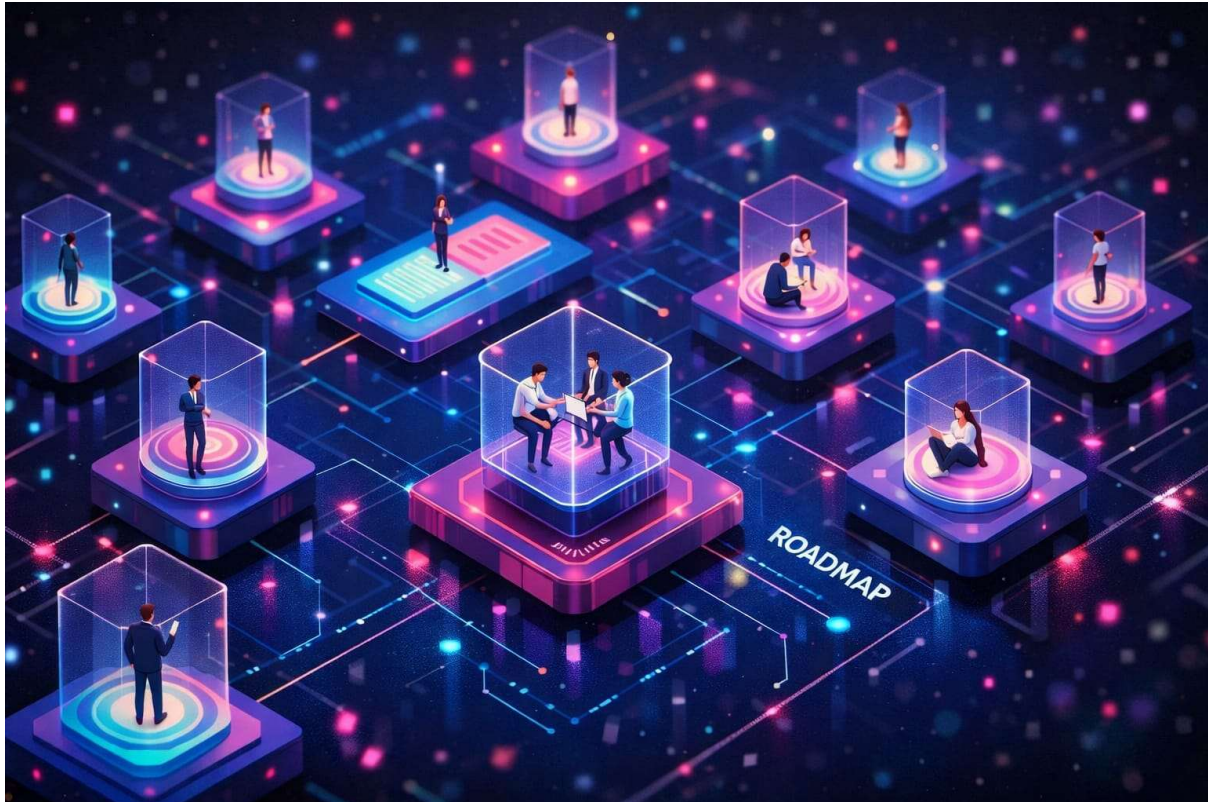


PLN PERKUAT PERAN HCBP DALAM TRANSFORMASI HUMAN CAPITAL 2.0, DPPLN DUKUNG PENGUATAN LAYANAN KESEJAHTERAAN



Dalam rangka mendukung implementasi organisasi baru Human Capital Business Partner (HCBP) sebagai bagian dari Transformasi Human Capital 2.0, PT PLN (Persero) terus memperkuat peran HCBP sebagai mitra strategis unit kerja yang terintegrasi, berorientasi pada peningkatan kualitas layanan, ketepatan pengambilan keputusan, serta kinerja organisasi berbasis data dan digitalisasi.

Sebagai bagian dari agenda tersebut, telah diselenggarakan Workshop Penguatan HCBP dan Penyederhanaan Layanan Administrasi dengan Digitalisasi pada 29 Januari 2026. Kegiatan ini dikoordinasikan oleh Divisi Human Capital Services (HSC) PLN dan diikuti oleh VP HCBP Area, Manager HCBP Unit, Asisten Manajer HCBP Layanan, serta Asisten Manajer HCBP Pengembangan Talenta dari seluruh Indonesia.

arahan strategis dari EVP HSC PLN yang menegaskan peran HCBP dan ekspektasi manajemen sesuai arahan Direktur Legal dan Human Capital (DIR LHC) PLN. Kegiatan kemudian dilanjutkan dengan sesi Transfer of Knowledge (ToK) serta Training User Role terkait digitalisasi tata kelola layanan administrasi Human Capital.

Materi yang disampaikan mencakup penguatan peran HCBP dalam administrasi HC dan digitalisasi data, pengelolaan remunerasi, benefit dan anggaran HC, pengelolaan punakarya, kepesertaan dan organisasi IKPLN, layanan kesehatan, serta transformasi hubungan industrial dan pengelolaan tenaga kerja.

Sejalan dengan implementasi organisasi baru tersebut, Dana Pensiun PLN (DPPLN) turut hadir sebagai mitra strategis Divisi HSC dan HCBP PLN. Kolaborasi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepesertaan DPPLN serta mendukung peran HCBP

agar lebih fokus sebagai Strategic Partner, Change Agent, dan Employee Champion, tanpa mengesampingkan keunggulan administrasi layanan.

Dalam sesi pemaparan, HCBP PLN juga menyampaikan pendekatan pengelolaan layanan kesehatan pegawai berbasis data-driven serta preventive–predictive healthcare. Program ini memanfaatkan Medical Insurance Alert Monitoring System (MIAMS), Wellness Program, dan Mental Health Program yang terintegrasi dalam kerangka Employee Health Index sebagai dasar pengambilan keputusan strategis dan pengendalian biaya kesehatan perusahaan.

Selain itu, dipaparkan pula roadmap program strategis hubungan industrial yang diarahkan untuk memperkuat tata kelola, meningkatkan maturity level hubungan industrial, serta mengembangkan sistem dan aplikasi pendukung guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan.

Pada kesempatan yang sama, DPPLN menyampaikan pemaparan yang dibawakan oleh Noesita Indriani, Direktur Kepesertaan dan Keuangan DPPLN, mengenai peran DPPLN dalam ekosistem kesejahteraan insan PLN. Paparan menekankan pentingnya kesinambungan dan integrasi data antara unit kerja, HCBP, dan DPPLN sebagai bagian dari siklus hidup pegawai.

“Penguatan peran HCBP menjadi elemen penting dalam memastikan kesinambungan pengelolaan kepesertaan dan layanan pensiun. Integrasi data dan koordinasi yang baik akan meningkatkan akurasi layanan serta efektivitas pengelolaan Dana Pensiun,” ujar Noesita Indriani.

Melalui kegiatan ini, PLN bersama DPPLN menegaskan komitmen untuk memperkuat integrasi kebijakan dan program Human Capital dalam kerangka Transformasi Human Capital 2.0. Penguatan peran HCBP yang didukung oleh standarisasi proses, pemanfaatan data, serta sinergi lintas fungsi diharapkan mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi dan keberlanjutan kesejahteraan insan PLN Group.