

8 WAJAH
SP BATAM (PERSERO):
MEMPERBAIKI PKB DAN
MENGAWAL PELAKSANAANNYA

10 KINERJA
PT SEMEN GRESIK, TBK:
TAGET JADI RAKSASA
DI ASIA TENGGARA

20 SAJIAN KHUSUS
BUMN LOKOMOTIF
KESEJAHTERAAN
RAKYAT

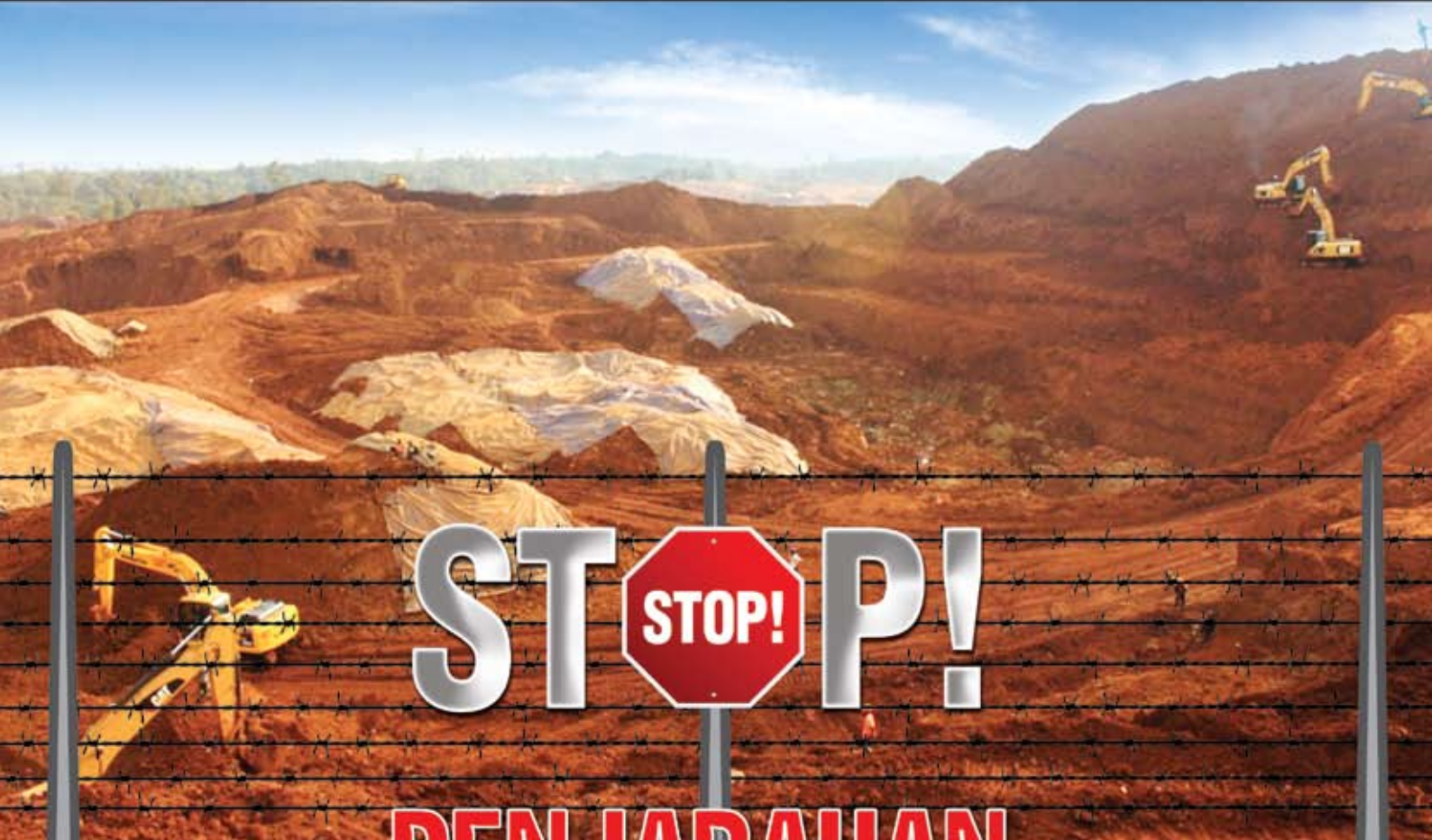
24 FIGUR
MILAWARMA
PAHAM PERUSAHAAN
LUAR DALAM

GARDA BUMN

MEDIA KOMUNIKASI, ADVOKASI, DAN EDUKASI PEKERJA BUMN

EDISI No. 014 • Juli • 2012

Rp 10.000,-



STOP!

PENJARAHAN ASET BUMN

PENJARAHAN ASET BUMN BERUPA LAHAN, MASIH TERUS TERJADI. AKSI PENJARAHAN MENJADI RUMIT, LANTARAN MELIBATKAN MASYARAKAT BAHKAN PEMERINTAH DAERAH. MAKA, AKSI PENJARAHAN PUN KERAP “NAIK KELAS” MENJADI SENGKETA. DI BEBERAPA TEMPAT, AKSI TERSEBUT MALAH BERUJUNG PADA KERUSUHAN YANG MEMAKAN KORBAN. PADAHAL, PENGUSAHAAN LAHAN OLEH BUMN, DASAR HUKUMNYA SUDAH SANGAT JELAS. MENJARAH LAHAN BUMN, SAMA SAJA DENGAN MENCURI ASET NEGARA.

☐ Lensa



Bagus Rumbogo mewakili Menteri BUMN Dahlan Iskan (kedua dari kiri) dan Penasehat FSP BUMN Junino Jahya serta Jajaran Pengurus FSP BUMN.



Josem Ginting dan Eka Daya Pasaribu didampingi pengurus FSP BUMN saat memaparkan tentang kasus penyerobotan lahan PTPN II Medan oleh pihak ketiga pada konferensi pers di Jakarta.



Peserta Rakernas FSP BUMN saat berkunjung dan diterima oleh Pemimpin Redaksi Jawa Pos di Kantor Pusat Jawa Pos, Surabaya.

PENYEROBOTAN lahan BUMN, memang bukan persoalan baru. Dan, ajaibnya, persoalan ini nyaris tidak pernah diselesaikan tuntas secara menyeluruh. Maka, tidak aneh, jika sewaktu-waktu persoalan ini meletus, bahkan dengan “daya ledak” yang cukup tinggi. Misalnya, bentrokan massa dengan aparat di areal makam Mbah Priok, Jakarta Utara, pada pertengahan April 2010. Areal milik PT Pelindo II tersebut, sulit ditinggalkan karena sudah terlalu lama ditempati sekelompok masyarakat.

Selain Pelindo, BUMN lain seperti PT KAI, BUMN pertambangan, PT Inhutani, dan PT Perkebunan Nusantara (PTPN), juga banyak yang menyimpan “bara” persoalan penyerobotan lahan oleh sekelompok masyarakat. Di era otonomi daerah sekarang ini, persoalan tersebut malah cenderung berkembang, dan kian pelik lantaran bersentuhan dengan pemerintah daerah yang mempunyai kewenangan tinggi. Sejumlah peraturan pertanahan pun, jadi tumpang tindih. BUMN kerap kalah dalam sengketa lahan di pengadilan, padahal lahan yang dikelola BUMN adalah aset negara. Ironis.

Pembaca, GARDA BUMN edisi ini, menghadirkan pembahasan masalah penyerobotan lahan BUMN, dalam Rubrik Sorot. Dalam pembahasan, disinggung kasus yang menimpa tiga BUMN pertambangan, yaitu PT Antam, PT Bukit Asam, dan PT Timah. Untuk PTPN, yang tampaknya merupakan BUMN paling banyak menghadapi masalah penyerobotan bahkan penjarahan lahan, pembahasan lebih banyak difokuskan pada PTPN II, Medan, Sumatera Utara.

Di PTPN II, para pekerjanya yang tergabung dalam Serikat Pekerja Merdeka (SPM), bersikap aktif ikut membela perusahaannya, dengan berbagai cara. Langkah yang dilakukan SPM, mungkin, bisa menginspirasi pekerja BUMN lain, yang menghadapi masalah serupa.

Di Rubrik Sajian Khusus, Anda bisa mengikuti beberapa percik pemikiran menarik dalam seminar “BUMN sebagai Lokomotif Kesejahteraan Rakyat”, yang digelar FSP BUMN sebagai bagian dari agenda Rakernas, Mei lalu, di Surabaya, Jawa Timur.

Pembaca budiman, seperti yang Anda lihat, GARDA BUMN tampil dengan halaman lebih tebal. Penambahan halaman ini kami lakukan, sebagai respons terhadap sambutan pembaca, yang sangat antusias terhadap majalah kita ini, sekaligus merupakan bagian dari komitmen kami, untuk terus meningkatkan kualitas GARDA BUMN. Selamat membaca. **EB**

☐ DAFTAR ISI

SOROT	3-6
RESENSI	7
WAJAH	8-9
KINERJA	10-11
REGULASI	12-13
DINAMIKA	14-18
ETOS	19
SAJIAN KHUSUS	20-23
ADVOKASI	24-25
WAWASAN	26-27
FIGUR	28-29
ASPIRASI	30
SIKAP	31

GARDA BUMN

MEDIA KOMUNIKASI, ADVOKASI, DAN EDUKASI PEKERJA BUMN

Pemimpin Umum/ Penanggung Jawab: Abdul Latif Algaff

Penasehat : Faisal Bahalwan

Pemimpin Redaksi : M. Munif

Anggota Redaksi : Lakoni Brama

Bisman Sinurat, Josem Ginting, Abdul Sadat, Tomy Tampatty

Sekretaris Redaksi : Eko Nugriyanto

Kuangan : Hidayattullah Putra

Sirkulasi : Maliki S, Rudy Firmana

Diterbitkan Federasi Serikat Pekerja BUMN

Alamat Redaksi : Gedung JAMSOSTEK Lt. 10

Jl. Jend. Gatot Subroto No. 79, Jakarta Selatan 12930

Telp. [021] 520 7797 Ext 4010, Fax. [021] 5202304

gardabumn@yahoo.com

ST P!

PENJARAHAHAN ASET BUMN

PENJARAHAHAN lahan BUMN, diindikasikan bukan murni aksi masyarakat setempat, melainkan digerakkan oleh mafia tanah yang terorganisir rapi. Namun, siapapun pelakunya, aksi yang merugikan negara itu harus segera dihentikan.

Kasus penjarahan lahan BUMN, masih saja terjadi. Bahkan, tak jarang, berujung pada konflik yang menelan korban manusia dan kerusakan aset. Yang paling mutakhir terjadi di Desa Namu Rubejulu, Kutalimbaru, Deli Serdang, Sumatera Utara (Sumut). Selasa, 22 Mei 2012, pecah bentrok yang mengakibatkan enam orang terluka, dan lima unit truk milik PT Perkebunan Nusantara (PTPN) II hangus dibakar massa. Karyawan PTPN II yang berniat mempertahankan lahan perusahaannya, harus berhadapan dengan massa, yang mengklaim punya hak atas lahan yang sama.

Di Spada, Jember, Jawa Timur, PTPN XI harus direpotkan dengan masyarakat yang menyerobot lahan tebu. Di Kabupaten Ogan ilir, Sumatera Selatan, PTPN VII juga menghadapi ketegangan dengan masyarakat setempat, yang merasa bersengketa. Mereka mengancam membakar

lahan tebu yang Hak Guna Usaha (HGU)-nya berada di tangan PTPN VII.

PTPN, juga Inhutani, memang merupakan BUMN yang rawan dengan konflik lahan. Namun, sejumlah BUMN yang bergerak di sektor lain pun, mengalami nasib serupa. PT Pelindo II misalnya, yang sempat masuk dalam pusaran masalah pelik dengan sekelompok warga, ketika melakukan penertiban lahan di sekitar makam Mbah Priok, Koja, Tanjung Priuk. Puncaknya, 14 April 2010, meletus bentrok besar antara aparat dan warga, yang menyedot pemberitaan berbagai media secara nasional. Padahal, lahan tersebut secara hukum hak pengelolaannya berada di tangan PT Pelindo II.

Penyerotan lahan BUMN, disinyalir bukan semata-mata dilakukan secara spontan oleh warga sekitar. Ada oknum mafia tanah yang mengipasi, dan menggerakkan. Para oknum inilah yang kelak bakal meraup keuntungan besar. Lebih rumit lagi, pada beberapa kasus, penyerobotan lahan BUMN malah melibatkan kepala daerah, yang memanfaatkan kewenangan besarnya sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah.

PT Bukit Asam, sampai sekarang masih berurusan dengan penyerobotan lahan tambang di Lahat, Sumatera Selatan, oleh 34 perusahaan tambang swasta, yang pernah mendapatkan *back-up* dari Hanurata, saat menjabat Bupati Lahat periode

2003-2008. Hanurata membagi lahan tambang batubara ke 34 perusahaan swasta. Padahal, sejak 1990, PT Bukit Asam memiliki hak tunggal untuk melakukan eksploitasi di wilayah kuasa lahan pertambangan seluas 24.751 tersebut.

Pada 11 September 2003, Gubernur Sumsel Rosihan Arsyad mengeluarkan SK No. 461/KPTS/Pertamben/2003 yang memperpanjang izin kuasa pertambangan eksploitasi, termasuk yang di Lahat, kepada Bukit Asam. Rumitnya, Gubernur Syahril Oesman yang menggantikan Rosihan Arsyad, membatalkan SK tersebut, dan menyerahkannya ke Bupati Lahat dan Muara Enim.

Lantas, Bukit Asam mengurus izin kuasa pertambangan ke Bupati Lahat dan Muara Enim. Di Muara Enim, semuanya berjalan lancar. Tapi tidak di Lahat, bupati malah menyerahkan lahan pertambangan tersebut pada swasta.

Di Bangka Belitung, PT Timah menghadapi masalah yang mirip dengan Bukit Asam. BUMN penghasil timah ini juga harus berurusan dengan perusahaan

swasta, yaitu PT Sumber Cahaya Hasil Gemilang (SCHG), yang mendapat lampu hijau dari pemda setempat untuk beroperasi di lahan yang kuasa pertambangannya di tangan PT Timah.

BUMN Pertambangan lain, yaitu PT Aneka Tambang (Antam), juga dipusingkan dengan penyerobotan lahan oleh swasta di Konawe Utara, Sulawesi Tenggara. Bupati Konawe Utara, tiba-tiba saja memberikan izin penambangan pada PT Duta Inti Perkasa Mineral (DIPM) dan PT SR, untuk melakukan penambangan di kawasan yang secara hukum (IUP) masuk dalam kawasan penambangan Antam, tepatnya di wilayah Lasolo, Lalindo, Molawe, dan Mandiolo.

Penyerobotan, lebih tepatnya penjarahan, lahan BUMN, tentu saja tidak disebabkan oleh faktor tunggal. Pelaksanaan otonomi daerah, boleh jadi, telah memunculkan peraturan lahan yang tumpang tindih. Bahkan Badan Pertanahan Nasional (BPN) pun, kerap dibuat tak berdaya. Padahal, sudah jelas, lahan yang digarap BUMN semuanya merupakan aset negara.

Ironisnya, dalam beberapa kasus,

pengadilan juga malah mengalahkan BUMN. Seperti yang dialami PTPN II, yang terpaksa melakukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA), karena dikalahkan di Pengadilan Negeri Lubuk Pakam. Sebaliknya, PT Antam yang menang di PTUN Kendari, harus kembali menahan napas lantaran dikalahkan tingkat kasasi MA oleh Bupati Konawe Utara dan PT DIPM.

Jika kerumitan tersebut terus dibiarkan, dampak negatifnya akan luar biasa besar, baik secara sosial maupun ekonomi. Apabila satu BUMN dikalahkan dalam sengketa lahan oleh pengadilan, bakal mendorong oknum masyarakat bahkan kepala pemerintah daerah lain, untuk mencoba menjarah lahan BUMN juga.

Kerugian yang ditimbulkan jika penjarahan dibiarkan apalagi "dilegalkan", bukan hanya menghantam BUMN bersangkutan, tetapi juga ekonomi negara. Investasi yang sudah dilakukan BUMN, bisa menguap.

PT Antam misalnya, sudah menanamkan investasi Rp 200 miliar lebih untuk eksplorasi lahan

Aktivitas pertambangan nikel di Konawe Utara.



di Konawe Utara. "Akibat kasus ini, Antam berpotensi kehilangan cadangan nikel sebanyak 82,3 juta ton per tahun, dan proyek senilai 450 juta dolar AS," ungkap Direktur Utama PT Antam Alwin Syah Lubis. Sedangkan Hananto Budi Laksono, Sekretaris Perusahaan Bukit Asam, mengungkapkan, perusahaannya berpotensi menelan kerugian hingga 9,85 miliar dolar AS akibat penyerobotan lahan di Lahat.

Dalam skala lebih luas, kasus penjarahan lahan BUMN yang sudah punya kekuatan hukum yang jelas, juga bakal menyurutkan minat investor luar negeri untuk masuk ke Indonesia. Ujung-ujungnya, upaya untuk mempercepat laju pertumbuhan ekonomi nasional, bakal terhambat. Rakyat juga yang akhirnya dirugikan.

Menteri BUMN Dahlan Iskan, sudah bergerak cepat untuk membela BUMN. Khusus untuk kasus yang menimpa tiga BUMN pertambangan, tidak tanggung-tanggung, Menteri Dahlan Iskan langsung membawanya ke Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), karena indikasi terjadinya korupsi berupa suap, cukup kuat. "Sebetulnya, tidak masalah jika lahan itu digunakan oleh daerah melalui BUMD. Tapi, jika digunakan untuk kepentingan swasta, ada indikasi korupsi," cetus Dahlan.

Mestinya, karyawan BUMN juga bergerak mengikuti jejak Menteri BUMN, melalui berbagai jalur. Di PTPN II, serikat pekerja, yaitu SP Merdeka yang dipimpin Josem Ginting, malah sudah melakukan aksi heroik, langsung menghadapi kelompok masyarakat yang bersengketa, meskipun harus berujung dengan bentrokan. SP Merdeka juga melakukan advokasi, dengan menggandeng Federasi Serikat BUMN. **EB**

Dahlan Iskan: Lawan!



Menteri BUMN Dahlan Iskan, geram. Kasus penyerobotan lahan BUMN yang terus berlarut, memang tidak bisa dibiarkan lagi. "Saya sampaikan ke semua direksi BUMN, lawan!" tegasnya, "BUMN harus berupaya mempertahankan, dan merebut kembali aset-aset negara yang berpindah ke tangan orang yang tidak berhak".

Dahlan mengakui, memang ada lahan beberapa BUMN yang belum diolah. Tapi bukan berarti sengaja ditelantarkan, tetapi karena BUMN bersangkutan masih kesulitan akibat krisis ekonomi beberapa tahun lalu. "Lahan seperti inilah yang berpotensi dicaplok pihak lain. Tindakan ini tetap saja tidak dibenarkan," ujar Dahlan.

Dahlan juga tidak menyangkal, bahwa mempertahankan aset negara yang dikelola BUMN, tidak selalu mudah, terutama karena terkait dengan kewenangan pemerintah di daerah. "Yang dibutuhkan kadang bukan hanya lobi, tetapi juga suap. Dan BUMN tidak boleh menyuap," cetus Dahlan, "Inilah kelemahan BUMN dalam tanda kutip. Tapi BUMN harus mengubahnya jadi kekuatan, dengan memanfaatkan era transparansi. Tidak mungkin saya menganjurkan BUMN untuk ikut-ikutan main suap."

Karena menyangkut perlindungan aset negara, mestinya semua pihak aktif mendukung. Termasuk Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). "Kami juga meminta, Kementerian BUMN tegas melindungi lahan BUMN," ujar Chandra Tirta, anggota Komisi VI DPR, "Kalau perlu, BUMN mempunyai pengacara handal, supaya bisa menang di pengadilan. Sebab, dalam banyak kasus, BUMN selalu kalah. Ini ironis."

Dahlan Iskan sendiri, langsung mengambil langkah konkret, dengan melaporkan ke KPK, dugaan praktik suap di pemerintah daerah, yang mengakibatkan terjadinya pengambil-alihan lahan tiga BUMN pertambangan, yaitu PT Antam, PT Bukit Asam, dan PT Timah.

FSP BUMN yang dipimpin Abdul Latif Algaff, juga angkat bicara. "Kami mendesak pemerintah, agar ikut melindungi aset negara yang dikelola BUMN," tegas Abdul Latif, "Otoritas keamanan, otoritas pertanahan, dan DPR, juga harus konsisten melakukan pengawasan terhadap penyelamatan aset BUMN."

Menurut Abdul Latif, jika proses penjarahan lahan BUMN terus dibiarkan, bakal menimbulkan ketidakpastian hukum, berdampak pada buruknya iklim investasi, dan merugikan kepentingan negara dan masyarakat Indonesia. **EB**



KEPEDULIAN karyawan PTPN II Medan, Sumatera Utara dalam memajukan perusahaan, bukan hanya ditunjukkan dengan memberikan kemampuan terbaik dalam menjalankan tugas, tetapi juga siap berkorban secara fisik, untuk mengamankan lahan perusahaan yang dijarah kelompok masyarakat. Pada 22 Mei 2012, misalnya, mereka berani berhadapan langsung dengan massa yang membawa berbagai jenis senjata tajam.



AKSI DAMAI. Ketua DPRD Sumut menjamin untuk menyampaikan dan mengakomodir tuntutan SPM PTPN II Medan pada bahasan anggota dewan Sumut.

Di bawah Serikat Pekerja Merdeka (SPM), karyawan PTPN II memang sangat solid. Pada aksi damai, SPM mengerahkan sekitar 5 ribu karyawan PTPN II melakukan aksi unjuk rasa damai, di halaman Kantor Gubernur Sumatera Utara, Jl.Dipenogoro, Medan. Aksi dimaksudkan untuk mendesak pemerintah mempertahankan Hak Guna Usaha lahan PTPN II yang dikuasai oleh pihak lain.

Menurut Josem Ginting, Ketua umum SP Merdeka PTPN II, unjuk rasa ini adalah akumulasi dari kekecewaan dan keresahan para karyawan, akibat makin maraknya aksi penjarahan dan penyerobotan lahan produktif PTPN II oleh pihak lain dan terjadi di hampir semua kebun di wilayah PTPN II.

Ginting menyerukan, agar pemerintah harus punya sikap yang tegas terhadap persoalan ini. "Sepertinya pemerintah telah melakukan pembiaran pada persoalan ini. Penjarahan dan penyerobotan lahan PTPN II sebetulnya telah terjadi sejak lama, dan pada tahun 2011 kemarin terjadi lebih massif lagi," cetus Ginting, dengan nada geram.

Dalam unjuk rasa ini, SPM menyampaikan pernyataan sikap, yang kemudian diberikan langsung pada Ketua DPRD Sumatera Utara H Saleh Bangun.

Kepedulian Karyawan PTPN II

Pernyataan Sikap SPM

Mendukung statemen Menteri BUMN Dahlan Iskan di Palembang Sumsel pada 11 Juni 2012, bahwa lahan PT Perkebunan Nusantara tidak akan dilepas. Kementerian BUMN akan menggunakan berbagai cara guna mempertahankan aset BUMN.

Perlu tindakan tegas dan nyata dari Gubernur Sumatera Utara, serta bertanggung jawab terhadap tegaknya hukum atas Hak Guna Usaha PTPN II, yang pada gilirannya akan memberikan rasa aman bagi pekerja dalam menjalankan fungsi/ tugas masing-masing. SPM PTPN II siap menjadi garda terdepan dalam mempertahankan aset BUMN Perkebunan.

Meminta Gubernur Provinsi Sumatera Utara dan Ketua DPRD Provinsi Sumatera Utara, mempertahankan Hak Guna Usaha PTPN II karena BUMN Perkebunan adalah aset negara dan sebagai objek vital nasional, perlu dilestarikan serta dilindungi karena merupakan penggerak roda perekonomian nasional.

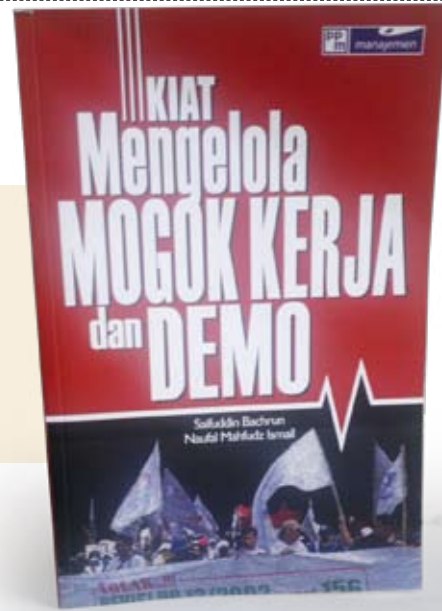
Meminta aparat penegak hukum bertindak tegas menjalankan hukum dengan menangkap serta mengadili para penggarap lahan HGU PTPN II, karena dikhawatirkan akan habis dijarah dan mengakibatkan kerugian negara serta 20.000 pekerja akan kehilangan pekerjaan.

Meminta aparat penegak hukum menangkap dan mengadili oknum yang melakukan pembabatan/peracunan tanaman tebu, penebangan/peracunan tanaman kelapa sawit, pencurian produksi yang mengatasnamakan "RAKYAT" serta memberikan jaminan keamanan bekerja kepada seluruh pekerja PTPN II.

Menolak dengan tegas penguburan mayat manusia di lahan HGU PTPN II kebun Helvetia pada 5 Juni 2012 yang lalu, karena lahan tersebut bukan tanah pekuburan, diminta aparat penegak hukum menindak dengan tegas.

Meminta Gubernur Sumatera Utara dan ketua DPRD Provinsi Sumatera Utara dengan tegas menyampaikan pernyataan secara terbuka kepada masyarakat sebagai tanggapan atas pernyataan sikap SPM PTPN II. **EB**

Judul Buku : Kiat Mengelola Mogok Kerja dan Demo
Penulis : Saifuddin Bachrun, Naufal Mahfudz Ismail
Penerbit : PPM Manajemen, Jakarta, 2012.
Tebal : 146 + X halaman



AGAR PILIHAN TERAKHIR TIDAK MUBAZIR

DALAM hubungan industrial, lazim terjadi persinggungan pendapat dan kepentingan, antara perusahaan dengan pekerja. Tentu saja, akan sangat baik jika dilakukan dialog, untuk mencari titik temu, yang bersifat *win win solution*, berdasarkan peraturan yang berlaku. Namun, jika upaya ini gagal menembus jalan buntu, kalangan pekerja bisa melakukan tekanan, melalui mogok kerja dan demonstrasi.

Mogok kerja dan demo, bagi pekerja, sejatinya merupakan pilihan terakhir yang bisa ditempuh, setelah cara lain seperti dialog, gagal mengurai masalah. Namun, justru ini merupakan pilihan terakhir, maka eksekusinya harus dilakukan dengan sangat matang, termasuk pengelolaannya di lapangan. Tentu saja ukurannya adalah, aspirasi para pekerja pada akhirnya bisa diakomodir oleh perusahaan.

Namun, aksi mogok kerja dan demo yang dilakukan pekerja, tidak selamanya berurusan dengan tuntutan di level mikro, pada perusahaan tempat mereka bekerja. Kerap juga terjadi, kalangan buruh dari berbagai perusahaan, melakukan aksi bersama, untuk menuntut perubahan kebijakan, yang dirasakan menekan kepentingan pekerja, baik secara langsung ataupun tidak.

Buku ini, seperti judulnya, menawarkan kiat untuk mengelola aksi mogok kerja dan demo pekerja, agar mampu mencapai tujuan. Namun,

materinya tidak benar-benar bersifat parktis, karena memang, faktanya, sangat banyak faktor yang bisa mempengaruhi tercapainya tujuan, melalui mogok kerja dan demo.

Alhasil, materi buku ini lebih bersifat inspiratif. Kepada pembaca, juga disajikan sekilas tentang sejarah perburuhan di Indonesia, mogok kerja dan demo dalam persepektif perundang-undangan dan peraturan pemerintah, berbagai kasus mogok kerja dan demo yang terjadi di tanah air disertai catatan-catatan penulis sebagai praktisi hubungan industrial terhadap kasus itu, dan bagaimana kiat-kiat untuk mencegah, menghadapi atau menghindari mogok kerja dan demo buruh/pekerja.

Maka, buku ini bukan hanya layak dibaca oleh para pekerja, terutama pada pengurus Serikat Pekerja, tetapi juga kalangan pengusaha/perusahaan, praktisi SDM, pemerhati masalah hubungan industrial.

Dengan membaca buku ini, para pekerja bisa mempunyai pemahaman tentang kiat melakukan aksi mogok kerja dan demo yang efektif, para pengusaha dan manajemen perusahaan, dapat lebih memahami tuntutan pekerja di perusahaannya jika terjadi gejolak.

Setiap materi dalam buku ini, disajikan dengan teknik penulisan yang mengalir, karena penulisnya mempunyai pengalaman cukup lama dalam berbagai aktivitas yang terkait dengan hubungan industrial. **EB**



► SP Batam (Persero)

MEMPERBAIKI PKB DAN MENGAWAL PELAKSANAANNYA

DI BAWAH kepemimpinan Didied Hendriono, SP Batam tampil lebih greget. PKB disempurnakan, sehingga mengakomodir kepentingan karyawan secara lebih baik. Pelaksanaannya pun, terus dikawal.

Dalam waktu yang cukup lama, hubungan industrial di PT Batam (persero) tampak tenang, nyaris tidak ada riak bagai permukaan telaga. Perjanjian Kerja Bersama (PKB), memang ada. Tapi seakan hanya formalitas saja. Baik pekerja maupun Serikat Pekerja (SP)-nya yang dibentuk pada 1996, tidak

begitu hirau.

Namun, bagi Didied Hendriono, keadaan tersebut tetap saja tidak baik. Ketenangan yang tercipta, bisa saja bersifat semu, dan sewaktu-waktu berpotensi menimbulkan gejolak. "Karena kita berada di lingkungan yang bergerak sangat dinamis," cetusnya, "Jangan karena tidak ada keluhan dari karyawan, lantas kita mengabaikan PKB."

Maka, ketika terpilih menjadi Ketua SP Batam pada Musyawarah Besar (Mubes) di tahun 2009, Didied langsung menggebrak, dengan mempelajari PKB. "Ternyata, ada sejumlah ketentuan yang jika dicermati, mengabaikan hak-hak normatif karyawan. Kemudian berjuang untuk memperbaikinya. Dan berhasil," ungkap Didied, yang kini masih dipercaya memimpin SP Batam untuk periode yang keempat.

Karyawan pun menyambut baik langkah SP. Ini menunjukkan, bahwa sebetulnya mereka konsen pada PKB.

Mereka cenderung diam, lantaran belum begitu memahami, bagaimana

menyampaikan aspirasi agar bisa diakomodir dalam PKB. "Jadi, kita tidak harus selalu menunggu keluhan karyawan. Penting juga bagi SP untuk bersikap proaktif," lanjut Didied.

Selanjutnya, SP Batam selalu terlibat aktif dalam setiap perumusan dan penetapan PKB baru, dan mengawal pelaksanaannya.

Tentu saja peran SP Batam tidak berhenti sampai di situ. SP juga membuka diri sebagai sarana bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasinya. "Kita juga berkomitmen untuk mendukung program perusahaan, yang jelas-jelas bisa memajukan perusahaan dan mensejahterakan karyawan," tutur Didied.

Kendati mengawal pelaksanaan PKB dengan ketat dan konsen memperjuangkan aspirasi karyawan, SP Batam tetap membangun hubungan dengan manajemen perusahaan, secara elegan, dengan mengedepankan dialog. "Sebab, pada intinya, manajemen dan karyawan punya tujuan yang sama, yaitu memajukan perusahaan. Ini menjadi landasan dialog kita, jika terjadi perbedaan pandangan," ujar Didied. **EB**



DIDIED HENDRIONO
Ketua SP PT BATAM

DENGAN kepengurusan model presidium, SP ReINDO ingin menjamin jalannya organisasi bergerak secara demokratis, sekaligus menepis kemungkinan terjadinya sentralisasi kekuasaan yang berpotensi disalahgunakan.

► SP ReINDO

Bergerak dengan Kepengurusan Presidium

PT Reasuransi Indonesia (ReINDO), tergolong BUMN yang masih muda usia. Berdiri pada 1996, ReINDO hadir untuk mendukung industri asuransi nasional dan regional, yang tumbuh pesat. Serikat Pekerja (SP) di BUMN ini, terbentuk berselang satu tahun setelah perusahaan berdiri, yaitu pada 1997.

Memasuki 2001, SP ReINDO menetapkan perubahan pada sistem kepengurusannya, dengan menerapkan model presidium. Jabatan Ketua Umum, digantikan oleh Dewan Presidium yang diisi oleh tiga orang. Pilihan terhadap model presidium ini, seperti dikatakan Darmadji, salah seorang anggota Dewan Presidium, merupakan keinginan anggota SP ReINDO. Tujuannya, untuk menghindari konsentrasi kekuasaan pada individu, yang berpotensi disalahgunakan untuk kepentingan individu bersangkutan.

Kecenderungan penyalahgunaan kekuasaan tersebut pernah terjadi, ketika terjadi masalah antara karyawan dan manajemen perusahaan. Karyawan tidak puas, pimpinan SP cenderung berjalan sendiri. "Dengan presidium, kecenderungan itu tidak akan terjadi

lagi. Karena tidak ada pimpinan yang dapat berjalan secara individual," ujar Darmadji.

Setelah menerapkan kepengurusan presidium, SP ReINDO memang jadi lebih solid. Namun, SP juga mampu membangun hubungan harmonis dengan manajemen. "Kita memang konsen memperjuangkan hak karyawan. Namun, pada saat yang sama, kita juga menjalankan komitmen untuk membesarkan perusahaan," ujar Darmadji.

Karena itu, setiap merumuskan tuntutan yang akan diperjuangkan, SP ikut memperhitungkan kondisi perusahaan. Saat ini, ReINDO memang merupakan satu dari empat pemain di industri sejenis (tiga lainnya swasta). Namun, pasar reasuransi di dalam negeri masih sempit, lantaran banyak perusahaan asuransi yang mempercayakan jasa reasuransinya ke perusahaan reasuransi di luar negeri. "Kami paham dengan keadaan ini. Karena itu, kami pun aktif memacu kinerja perusahaan, bukan malah menjadi beban," kata Darmadji.

ReINDO mempunyai 189 karyawan, dan semuanya menjadi anggota SP. Memperhitungkan keadaan perusahaan, saat ini



perjuangan SP belum masuk aspek yang bersifat normatif, seperti struktur penggajian, pelayanan kesehatan, pengelolaan dana pensiun, dan sebagainya. "Dengan kondisi perusahaan seperti sekarang, kami merasa semuanya masih memadai," ungkap Darmadji. Tapi jika perusahaan sudah berkembang, sementara yang diterima karyawan jumlahnya tidak beranjak, barulah kami akan masuk ke areal itu."

Masalah yang pernah diperjuangkan dengan keras oleh SP, adalah soal *career planning*. "Kita pernah berbeda pandangan cukup tajam dengan manajemen untuk soal ini. Tapi akhirnya mencapai titik temu," ujar Darmadji. **EB**



DARMADJI
Anggota Dewan Presidium SP ReINDO

K I N E R J A

SETELAH sukses merajai pasar dalam negeri, PT Semen Gresik bersiap melakukan langkah besar untuk menjadi industri semen yang berjaya di kawasan Asia Tenggara. Namanya pun bakal diubah menjadi PT Semen Indonesia, Tbk.

PT Semen Gresik Tbk, terus melaju di jalur cepat. BUMN semen yang sudah menguasai pangsa pasar dalam negeri ini, sekarang sedang dipacu untuk menjadi raja di kawasan Asia Tenggara. BUMN semen yang berdiri sejak 1957 ini, memang layak digadang untuk bertarung di pasar regional, karena kinerjanya yang terus menanjak.

Sepanjang 2011, Semen Gresik membukukan pendapatan sekitar Rp15 triliun dan laba bersih mencapai Rp3,8 triliun, atau naik dibanding 2010 sejumlah lebih kurang Rp3,6 triliun. Sedangkan total kapasitas produksinya, menyentuh angka 18 juta ton per tahun.

Semen Gresik memulai lompatan besarnya pada 1991, dengan *listing* di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (sekarang Bursa Efek Indonesia). Pada 1995, BUMN yang berbasis di Gresik, Jawa Timur ini, melakukan konsolidasi dengan PT Semen Padang dan Semen Tonasa, hingga menjelma menjadi Semen Gresik Grup (SGG). Saat itu, kapasitas terpasang SGG masih 8,5 juta ton per tahun. SGG terus melaju, merambah pasar di berbagai wilayah Indonesia. Hasilnya, pada 2006, 46 persen pangsa pasar nasional, berhasil dikuasai, dengan kapasitas terpasang riil sudah 16,92 juta ton per tahun.

Saat ini, SGG sedang menyelesaikan pembangunan dua pabrik baru di Tuban (Jawa Timur) dan



❖ PT Semen Gresik, Tbk.

Target jadi Raksasa di Asia Tenggara

Pangkep (Sulawesi Selatan). Jika kedua pabrik tersebut sudah beroperasi, kapasitas produksi SGG akan lompat melampaui 25 juta ton per tahun. Belum lagi kalau ditambah dengan pabrik yang sedang dibangun di Indarung VI, Sumatera Barat, yang juga ditargetkan mulai beroperasi akhir tahun ini.

Karena itu, sangat rasional jika Menteri BUMN Dahlan Iskan memancarkan target tinggi, agar SGG menjadi industri semen terbesar di kawasan Asia Tenggara. "Memang pasar semen di dalam negeri masih sangat besar, tetapi untuk perusahaan sebesar SGG, ekspansi ke pasar regional juga perlu dilakukan," cetus Dahlan Iskan.

Selama ini, SGG memang sudah bergerak dengan mengusung visi "menjadi perusahaan persemenan terkemuka di Indonesia dan Asia Tenggara". Untuk mewujudkan visi tersebut, tahun ini SGG akan berganti nama menjadi Semen Indonesia. "Dalam tahun ini, nama Semen Gresik sebagai *holding* tidak akan dipakai lagi. Namanya menjadi Semen Indonesia," ungkap Dahlan Iskan, "Semen Indonesia harus bisa menjadi nomor satu di Asia Tenggara."

SGG juga menyiapkan berbagai langkah strategis, agar bisa kompetitif di

pasar regional. "Kami sudah melakukan kajian dan penjajakan. Harapan kami sebelum tahun 2015, SG sudah bisa masuk ke pasar luar negeri. Apakah mendirikan pabrik baru atau membeli pabrik yang sudah ada," kata Dirut Semen Gresik Dwi Sutjipto.

SGG juga memperkuat sinergi dengan BUMN konstruksi, terutama WIKA. "Kerja sama dengan WIKA bisa memperkuat pertumbuhan pasar yang ditargetkan mencapai 15 persen sampai 20 persen, sehingga bisa menguasai 44 persen pangsa pasar," ungkap Dwi Sutjipto.

Human Capital Master Plan

Terus meningkatkannya kinerja SGG, merupakan buah dari kebijakan manajemen, yang menempatkan karyawan sebagai aset yang sangat penting. Karena itu, mulai 2009, perusahaan telah menyusun *Human Capital Master Plan* (HCMP), yang merupakan *framework* pengembangan secara bertahap dalam periode lima tahun ke depan.

Dalam HCMP, perusahaan telah menetapkan kebijakan-kebijakan mendasar dalam pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia (SDM). Seluruh kebijakan yang disusun menyangkut pengembangan

human capital bermuara pada satu tujuan, Perusahaan memiliki dan mengembangkan karyawan dengan talenta terbaik.

HCMP yang disusun SGG terdiri atas empat tahapan, yang implementasikan secara berkelanjutan.



Tahap pertama, 2009 - 2010, adalah *setting human capital foundation*, yaitu penyusunan HCMP dan dimulainya transisi implementasi system, dengan kegiatan penyesuaian sistem manajemen SDM, dan optimalisasi *framework* aliran *human capital* di antara anggota group perusahaan.

Tahap kedua, pelaksanaan HCMP, 2011 - 2012, yaitu *growth & strengthening*. Pada tahap ini, perusahaan melakukan penguatan *human capital system* dan percepatan peningkatan kinerja SDM secara berkesinambungan. Target tahap ini adalah, terjadinya akselerasi kemampuan dan kinerja SDM secara signifikan.

Tahap ketiga, 2013, adalah *excellent performance*. Pada tahapan ini, seluruh *human capital system* telah mencapai kondisi yang optimal, dan berada pada derajat penyesuaian yang tinggi, untuk menunjukkan *high performance system and culture*.

Tahap keempat, 2014 dan seterusnya, pengelolaan *human capital* perusahaan yang sejajar dengan pengelolaan *human capital* perusahaan kelas dunia. Pada tahap ini, pengelolaan *human capital* yang dilakukan

perusahaan, mampu membuat citra atau persepsi publik terhadap perusahaan berubah. SGG, atau Semen Indonesia, telah menjelma sebagai perusahaan kelas dunia, dengan standar manajemen internasional, perusahaan pilihan dalam bisnis persemenan, dan perusahaan pilihan para talenta terbaik yang berminat terjun di bidang persemenan.

Salah satu fokus HCMP, adalah pelaksanaan program *leadership development* yang bertujuan menghasilkan pemimpin yang memiliki kapabilitas kepemimpinan mumpuni, baik dari aspek teknis, kepemimpinan, maupun *business acumen* di semua jenjang, baik struktural maupun dan fungsional organisasi.



Perusahaan juga melakukan penguatan budaya perusahaan, yang didasarkan pada *performance based culture*. Perilaku unggul dirangkul sebagai kompetensi inti, kemudian digabungkan dengan kompetensi teknis yang dipergunakan sebagai dasar pengembangan kompetensi pegawai.

SGG mulai melaksanakan kegiatan *knowledge management* dengan tujuan mengelola pengetahuan, yang merupakan aset bernilai tinggi di perusahaan, sebagai sarana untuk

meningkatkan keunggulan *human capital* perusahaan. Termasuk dalam kegiatan ini, adalah *knowledge sharing*, *mentoring*, bedah buku dan kegiatan lain terkait dengan pengetahuan individu maupun kelompok.

Peningkatan kompetensi SDM, kemudian diimbangi dengan pemberian kesempatan untuk berkembang bersama perusahaan, serta pemberian paket remunerasi yang kompetitif. Proses ini melibatkan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan siklus manajemen kinerja. Mulai dari penyusunan rencana, *performance review* secara kontinyu dan penilaian kinerja di akhir tahun.

Pada 2009, SGG sudah mulai mengimplementasikan *balance*

scorecard, sebagai *tools* dalam manajemen KPI guna menjamin akurasi, transparansi, dan obyektivitas penilaian kinerja. Hasil evaluasi akan digunakan untuk mendapatkan *feedback* bagi pengembangan SDM bersangkutan, dan memberikan penghargaan untuk yang mencapai atau melebihi target KPI. Bagi yang tidak mencapai ukuran kinerja yang ditetapkan, dilakukan pembinaan.

Dengan HCMP, Semen Gresik Grup benar-benar siap menjadi raja di ranah Asia Tenggara. 

Etika Karyawan BUMN

MENTERI BUMN melansir peraturan tentang kode etik untuk karyawan di lingkungan Kementerian BUMN. Kode etik tersebut, perlu dipahami juga oleh segenap karyawan BUMN.

Menteri BUMN Dahlan Iskan, kembali melansir peraturan yang sangat strategis, untuk mengatur aparatnya agar dapat bekerja secara profesional dengan etika tinggi. Kementerian BUMN (KBUMN) memang merupakan institusi pemerintah yang sangat strategis secara ekonomi, karena memiliki tugas dan kewenangan untuk mengelola 140 BUMN dengan total aset sekitar Rp 2.547 triliun, dan menyumbangkan deviden sebesar Rp 27,606 triliun pada tahun buku 2011, serta memiliki total karyawan sekitar 700 ribu karyawan.

Peraturan tersebut ditungkan dalam Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-04/MBU/2012 tentang Kode Etika Aparatur Kementerian Badan Usaha Milik Negara tertanggal 9 April 2012. Di antara peraturan tersebut terdapat larangan karyawan Kementerian BUMN menggunakan fasilitas kementerian selain kepentingan kementerian. Selain itu, karyawan juga dilarang menjadi pengurus dan anggota partai politik dan juga ikut serta dan keikutsertaan sebagai pelaksana atau menghadiri kampanye pemilihan presiden dan wakil presiden dan pemilihan kepala daerah atau anggota legislatif.

Dahlan Iskan menjelaskan, kode etik itu bertujuan untuk meningkatkan disiplin pegawai, menjamin terpeliharanya tata tertib, menjaga martabat, kehormatan, citra, dan kredibilitas Kementerian BUMN. "Kode etik itu juga dimaksudkan untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas, menjaga iklim kerja yang kondusif, serta menciptakan dan memelihara kondisi kerja serta perilaku yang profesional," ungkap Dahlan.

Menurut Dahlan aturan ini berlaku untuk seluruh aparatur di Kementerian BUMN, dari Menteri BUMN, staf khusus, eselon satu, PNS, dan calon PNS di Kementerian BUMN serta tenaga *outsourcing*. "Aturan itu juga berisi imbauan bagi orang yang mengetahui adanya pelanggaran kode etik dapat menyampaikan pengaduan kepada atasan langsung aparaturnya yang disangka melakukan pelanggaran kode etik," katanya.

Selain itu, KBUMN juga membentuk Majelis Kode Etik setelah diterimanya pengaduan adanya dugaan pelanggaran kode etik oleh aparaturnya. Keputusan majelis terhadap aparaturnya yang disangka melanggar keputusan dapat berupa keputusan penjatihan hukuman sanksi moral maupun sanksi hukuman pelanggaran disiplin, atau keputusan tidak bersalah aparaturnya yang diduga melakukan pelanggaran.

Secara umum, kode etik aparaturnya KBUMN itu dibagi atas 3 bentuk yakni nilai-nilai dasar aparaturnya, kewajiban dan larangan. Nilai-nilai dasar aparaturnya terdiri atas 4 nilai utama, yaitu integritas, profesionalisme, produktivitas dan punya inisiatif. Terdapat 8 kewajiban yang harus dipatuhi pegawai Kementerian BUMN.

Kewajiban itu antara lain: menghormati kebebasan dan perbedaan agama, kepercayaan, budaya dan adat istiadat orang lain, bekerja sesuai dengan nilai-nilai dasar yang dimiliki Kementerian BUMN, mengamankan data dan atau informasi yang dimiliki



Kementerian BUMN, memberikan pelayanan kepada pihak lain dengan sebaik-baiknya, menaati aturan jam kerja, peraturan administratif dan perintah kedisiplinan dengan penuh tanggung jawab, melaporkan gratifikasi, bertanggung jawab dalam penggunaan barang inventaris milik Kementerian, dan bersikap, berpenampilan serta bertutur kata secara sopan.

Sedangkan 12 larangan bagi karyawan BUMN, adalah sebagai berikut:

1. Bersikap diskriminatif dalam bertugas.
2. Menjadi pengurus dan anggota partai politik.
3. Ikut serta atau diikutsertakan sebagai pelaksana atau menghadiri kampanye pemilihan presiden dan wakil presiden. Ini juga berlaku dalam pemilihan bupati/ walikota/gubernur, serta anggota legislatif.
4. Karyawan BUMN juga dilarang menyalahgunakan kewenangan jabatan.
5. Dilarang menyalahgunakan data atau informasi Kementerian BUMN.
6. Menghilangkan aset negara atau/dan dokumen milik negara/Kementerian BUMN.
7. Menyalahgunakan aset dan dokumen milik negara/ Kementerian.
8. Menggunakan fasilitas Kementerian untuk selain kepentingan Kementerian.
9. Menerima dan memberi suap.
10. Melakukan perbuatan tidak terpuji yang bertentangan dengan norma kesopanan dan dapat merusak citra serta martabat Kementerian.
11. Membeli saham perdana (IPO) BUMN.
12. Melakukan bisnis apa pun dengan BUMN. 

PEMBENTUKAN MAJELIS

- (1) Menteri Negara BUMN menetapkan pembentukan Majelis di tingkat Kementerian untuk memeriksa dan menetapkan sanksi yang diberikan apabila terbukti terjadi pelanggaran Kode Etik bagi aparatur yang memegang jabatan struktural eselon I atau yang setingkat di lingkungan Kementerian.
- (2) Sekretaris Kementerian menetapkan pembentukan Majelis untuk memeriksa dan menetapkan sanksi yang diberikan apabila terbukti terjadi pelanggaran Kode etik bagi aparatur yang memegang jabatan struktural eselon II, eselon III, eselon IV atau yang setingkat dan pelaksana di lingkungan Kementerian.
- (3) Pembentukan Majelis dilakukan setiap terjadi pelanggaran Kode Etik.
- (4) Keanggotaan Majelis berjumlah ganjil, terdiri dari:
 - a. 1 orang ketua merangkap anggota;
 - b. 1 orang sekretaris merangkap anggota;
 - c. Sekurang-kurangnya 3 orang anggota.
- (5) Jabatan dan pangkat anggota Majelis tidak boleh lebih rendah dari jabatan dan pangkat dari aparatur yang diperiksa.

TATA CARA PEMANGGILAN

- (1) Majelis melakukan pemanggilan secara tertulis kepada aparatur yang disangka melakukan pelanggaran Kode Etik setelah menerima laporan hasil penelitian dari atasan langsung aparatur yang disangka melakukan pelanggaran.
- (2) Pemanggilan kepada aparatur yang disangka melakukan pelanggaran Kode Etik dilakukan sebanyak-banyaknya sampai dengan 2 (dua) kali dengan jangka waktu pemanggilan pertama dan kedua adalah 5 (lima) hari kerja.
- (3) Apabila Aparatur tidak bersedia memenuhi panggilan kedua dari Majelis dengan tanpa alasan yang sah menurut Majelis, dianggap melanggar Kode Etik sehingga Majelis dapat menetapkan Aparatur yang bersangkutan dikenakan sanksi moral atau sanksi hukuman pelanggaran disiplin.



Presiden Susilo Bambang Yudhoyono meninjau bangunan rumah susun sewa Jamsostek di Kabil, Batam setelah meresmikan Rusunawa Jamsostek didampingi Ibu Ani Yudhoyono dan beberapa menteri dari kabinetnya.

FOTO: M NOOR KANWA/ BATAM POS

Jamsostek Batam Salurkan Pinjaman Uang Muka Rumah

PT JAMSOSTEK (Persero) Cabang Batam I telah menyalurkan pinjaman uang muka perumahan (PUMP) sebesar Rp1,3 miliar dan 300 beasiswa untuk anak peserta Jamsostek pada semester I tahun 2012.

Kepala Cabang PT. Jamsostek (Persero) Cabang Batam I, Rilexya Suryaputra mengatakan, pemberian PUMP itu merupakan bentuk kepedulian Jamsostek terhadap permasalahan tempat tinggal bagi pekerja di Batam.

PT Jamsostek sebelumnya membangun rumah susun sejahtera sewa (rusunawa) di tiga lokasi, yaitu Batu Ampar, Muka Kuning, dan Kabil. "Yang terakhir baru saja diresmikan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, akhir April lalu," kata Rilexya Suryaputra.

Selain penyediaan pemukiman dan uang

mukanya, Jamsostek Cabang Batam juga menyalurkan beasiswa bagi 300 anak pekerja yang berprestasi, untuk memotivasi anak pekerja peserta jaminan sosial untuk berprestasi di sekolahnya. "Kami memberikan beasiswa bagi anak pekerja yang meraih nilai terbaik di sekolahnya, agar mereka semakin rajin dan menonjol diantara teman-teman," kata Rilexya.

Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial bagi tenaga kerja, PT. Jamsostek terus berupaya meningkatkan peranannya dalam mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja.

Tidak hanya bagi pekerja, BUMN itu juga memberi manfaat bagi lingkungan dengan mengadakan sunatan massal yang di Tanjung Piayu bekerja sama dengan Dewan Pengurus Cabang Serikat Pekerja Nasional (SPN) Kota Batam dan Balai Pengobatan Tanjung Piayu. **GB**

SPM Siap Menggebrak

Ketua Umum Federasi
Serikat Pekerja BUMN
Abdul Latif Algaff
menyerahkan pataka
kepada Ketua Umum SPM
PTPN2 Josem Ginting
saat pelantikan
di Hotel Tiara Medan.

FOTO: RHINTO SUSTONO/ ANALISA



SERIKAT PEKERJA Merdeka (SPM) PTPN II Medan, kembali memilih Josem Ginting untuk menjabat Ketua Umum. Ginting terpilih secara aklamasi, pada Kongres ke-4 SPM, yang digelar di Puri Triadiguna Tanjung Morawa, Medan, 9 Juni lalu. Kongres diikuti 300-an peserta, termasuk yang mewakili 41 kantor cabang PTPN II dan peninjau.

Selain memilih Ketua Umum, kongres juga melahirkan 10 keputusan strategis. "Intinya, SPM akan berada di garda depan, untuk mempertahankan asset BUMN, khususnya PTPN II," cetus Ginting, "Kami siap melakukan pembersihan lahan yang dikuasai oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab, dan yang mengatasnamakan rakyat."

Keputusan lainnya adalah, SPM harus memperjuangkan pemberlakuan dasar perhitungan pensiun bekerja, sesuai dengan upah terakhir yang diterima pekerja sebelum pensiun. Bukan upah 2002, seperti yang diberlakukan selama ini. "SPM juga menolak tenaga *outsourcing*, dan menuntut perusahaan agar Hari Buruh 1 Mei menjadi hari libur," ungkap Ginting.

Empat hari setelah kongres, SPM kembali menggelar pertemuan besar-besaran, sekaligus untuk melantikan pengurus baru, mulai di tingkat pusat sampai cabang. Kali ini, mengambil tempat di Balai Raya Convention Hall Tiara Hotel. Acara pelantikan dihadiri oleh MS. Ka'ban, mantan Menteri Kehutanan yang tercatat sebagai anggota luarbiasa SPM, Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja BUMN Abdul Latif Algaff, Komisaris PTPN II, Direksi PTPN II dan segenap staf PTPN II, dan 2000 pekerja PTPN II dari sejumlah cabang, termasuk Papua.

Di bawah kepemimpinan Josem Ginting, SPM PTPN II siap menggebrak, baik ke dalam perusahaan maupun keluar. **EB**

Ketua IKAJATI I
Malang (kiri) dan
Direksi Jasa Tirta
I (tengah) berfoto
bersama narasumber.



KATAN Karyawan Jasa Tirta (Ikajati) I, Malang, Jawa Timur, menggelar Rapat Koordinasi (Rakor), akhir Mei lalu, di Selorejo Hotel & Resort, Malang. Untuk memberikan wawasan pada peserta, rangkaian acara Rakor dimulai dengan menggelar seminar yang mengangkat tema tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Menurut Yunus,

Rakor Ikajati I, Malang Memberikan Wawasan BPJS



Sedangkan agenda Rakor, membahas isu strategis yang bersifat internal dan eksternal. Untuk isu internal, pembahasan diarahkan pada rencana perubahan AD dan ART, dan mekanisme pemilihan ketua umum yang akan digelar tahun depan. "Kita juga membahas isu internal, yang terkait dengan manajemen," ungkap Yunus. Antara lain, evaluasi berbagai ketentuan dan kebijakan perusahaan, yang terkait dengan kepegawaian. Kemudian, mencari solusi terhadap langkah diversifikasi bisnis perusahaan.

Adapun isu eksternal, cukup sensitif. Yaitu menyongsong suksesi direksi perusahaan, yang rencananya akan berlangsung pada September 2012. "Kita menyusun kriteria direksi yang layak diangkat, untuk disampaikan ke Dewan Pengawas, Kementerian PU, dan kementerian BUMN," jelas Yunus, "Kita ingin direksi baru, benar-benar memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan pengembangan perusahaan." **EB**

Ketua Ikajati I, pilihan tema SJSN merupakan aspirasi karyawan Perum Jasa Tirta I, yang ingin mengetahui secara lebih jelas tentang sistem jaminan sosial yang proses penetapannya di DPR sempat memunculkan pandangan pro dan kontra yang tajam itu.

"Di sini teman-teman banyak yang menanyakan detail tentang SJSN, terutama implementasinya di BUMN," ujar Yunus, "Kami

ingin mendapatkan input yang akurat, termasuk sebagai bahan masukan penting dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kelak."

Seminar menghadirkan narasumber yang kompeten, antara lain Oki Asokawati (Anggota DPR), Abdul Latif Algaff (Ketua Umum FSP BUMN), Myra Hanartani (Mantan Dirjen PHI Kemenakertrans), Diana Wisnu (Pakar Jaminan Sosial).

PKB PT KBN

SUKSES MENEMBUS KEBUNTUAN



Ketua dan Anggota Forum Komunikasi Pegawai KBN berfoto bersama usai penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama.

PADA pertengahan Juni 2012, Forum Komunikasi Pegawai PT KBN (Kawasan Berikat Nusantara), melaksanakan penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Acara penandatanganan PKB yang mengusung tema “Kita Tingkatkan Hubungan Kerja yang Harmonis antara Pengusaha dengan Pekerja”, dihadiri oleh unsur direksi dan komisaris PT KBN, karyawan, dan Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja BUMN Abdul Latif Algaff.

Penandatanganan PKB tersebut, sekaligus menandai keberhasilan perundingan antara Forum Komunikasi Pegawai PT KBN dengan manajemen, yang beberapa waktu sempat vakum lantaran menemui jalan buntu. “Kami berhasil memasukan beberapa poin tambahan dalam PKB, menyangkut kesejahteraan,” ungkap Eka Miftah, Ketua Forum Komunikasi Pegawai KBN.

Saat memberikan kata sambutan, Abdul Latif Algaff menjelaskan, bahwa serikat pekerja adalah salah satu dari bagian komponen masyarakat madani. Ketika serikat pekerja dan manajemen memiliki hubungan industrial baik, maka akan menjadi komponen dalam mendukung daya saing perusahaan. **LB**



Direktur PT KBN menandatangani PKB disaksikan oleh Ketua Umum Forum Komunikasi Pegawai KBN dan Direksi.

Pengurus Serikat Pekerja
PT Kimia Farma bersama
Direkt PT KIMIA FARMA



Deklarasi SP Kimia Farma



Proses pemilihan pengurus baru pada Munas Serikat Pekerja Kimia Farma.



Pengurus terpilih Serikat Pekerja Kimia Farma.

SERIKAT PEKERJA (SP) Kimia Farma, siap bergerak dengan kepengurusan anyar. Musyawarah Nasional ke-5 SP Kimia Farma yang berlangsung pada 30 Maret-1 April 2012 di Hotel Jayakarta, memilih Sukirman sebagai Ketua Umum baru menggantikan Pujiyanto yang diangkat menjadi Direktur Umum dan SDM PT Kimia Farma, Tbk.

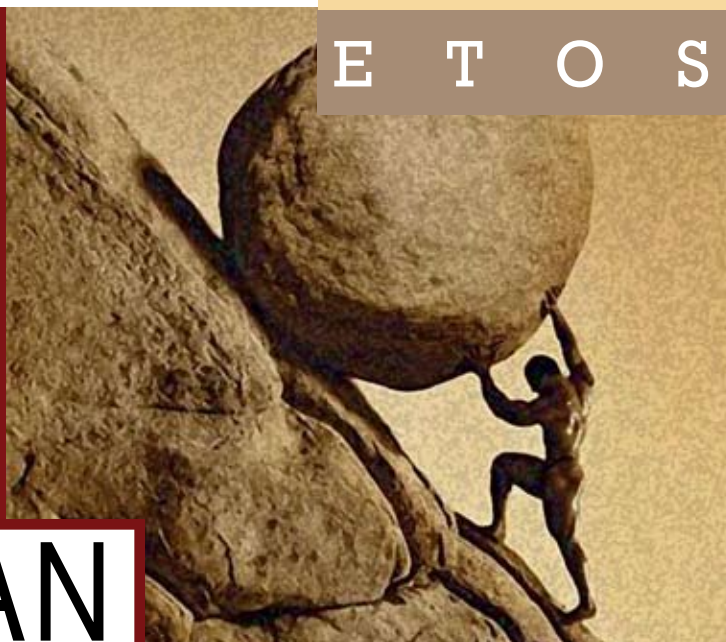
Deklarasi Pengurus Serikat Pekerja SP Kimia Farma Periode 2012-2015, digelar di kantor pusat PT Kimia Farma, Jl.Veteran No.9 Jakarta. Acara tersebut dihadiri oleh direksi, komisariss dan pengurus pusat serta cabang SP Kimia Farma. Hadir juga Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja BUMN Abdul Latif Algaff beserta Sekjen M Munif, dan sejumlah wakil beberapa SP BUMN lain.

Saat memberikan kata sambutan Direktur Utama Kimia Farma Rusdi Rosman mengharapkan, agar pengurus baru mampu menciptakan sinergi dengan manajemen, untuk membangun Kimia Farma menjadi *leader* di bidang farmasi tanah air.

Sedangkan Abdul Latif Algaff menyambut baik kehadiran jajaran direksi dan komisariss PT Kimia Farma, dalam deklarasi tersebut. "Ini merupakan indikasi, hubungan industrial di Kimia Farma sudah berjalan baik," ujarnya, "Dan hubungan industrial yang harmonis, merupakan landasan penting bagi pengembangan perusahaan ke depan." **EB**

SIAPAPUN yang bisa memahami makna pekerjaan yang dimilikinya, niscaya ia akan senantiasa memberikan yang terbaik, sehingga memberikan kontribusi besar pada koperasi atau lembaga tempat ia bekerja.

MAKNA PEKERJAAN



“Jika seseorang terpenggil menjadi tukang sapu jalanan, maka ia akan menyapu seperti Michaelangelo melukis, Beethoven memainkan musik, atau Shakespeare merangkai sajak. Apapun pekerjaan itu, lakukanlah sebaik-baiknya,” kalimat penuh motivasi yang terkenal ini, keluar dari mulut Martin Luther King, Jr.

Bekerja, bagi sebagian orang, mungkin sekadar cara untuk mencari nafkah. Padahal, makna bekerja, sejatinya menghujam lebih jauh dari itu. Kalau mengikuti kalimat Martin Luther King Jr. bekerja memiliki makna sebagai panggilan. Bagi orang yang menganggap pekerjaan yang diperolehnya sebagai sesuatu yang kebetulan belaka, kemungkinan besar dia akan menjalankan secara asal-asalan.

Pekerjaan juga punya arti sebagai amanah atau kepercayaan. Ketika, misalnya, kita menjadi manajer di sebuah koperasi, berarti pengurus koperasi bersangkutan telah percaya bahwa kita mampu menjalankan tugas manajer. Untuk menjaga kepercayaan itu, tidak ada cara lain kecuali bekerja optimal, kalau bisa, melebihi harapan mereka. Harus diingat, bahwa nilai kepercayaan bisa jauh lebih besar ketimbang nilai uang.

Pekerjaan juga merupakan sarana aktualisasi diri yang paling tepat. Di sini, kita bisa mengerahkan kemampuan terbaik, sekaligus meningkatkan kompetensi secara terus menerus. Pekerjaan pun memberikan kita identitas, yang membuat kita merasa berarti di masyarakat. Coba perhatikan kalau kita berkumpul dengan saudara atau teman, yang sudah lama tidak bertemu.

Selain keluarga, misalnya soal anak, hampir

dipastikan kita ditanya “bekerja di mana”, atau “bisnis apa”. Bayangkan kalau kita menganggur. Bahkan, kalau pun kita banyak uang, tapi tidak punya pekerjaan, penilaian orang tetap akan lain. Paling banter, kita hanya dianggap sebagai orang beruntung saja, tanpa kompetensi.

Terakhir, dan ini yang paling dalam, bisa dimaknai sebagai ibadah. Tuhan, dalam agama apapun, menghendaki agar kita memperoleh dan memberikan segala kebaikan. Semua itu, antara lain, bisa diwujudkan dengan bekerja. Jika pemaknaan kita sudah sejauh ini, boleh jadi kita akan bekerja, seperti kisah seorang pemahat Yunani kuno. Dengan ketekunan tinggi, ia mengukir puncak tiang, yang sebetulnya tidak begitu kelihatan dari bawah, saking tingginya.

Tapi, ukiran itu ia buat dengan sangat detail. Ketika ditanya, untuk apa membuat ukiran indah di puncak tiang, yang tidak bisa dinikmati orang karena tidak bisa dilihat dari bawah, si pemahat dengan tenang menjawab: “Manusia memang tidak bisa melihatnya, tapi Tuhan melihat dan menikmatinya.” Orang bermental seperti sang pemahat itu, kalau bekerja di sebuah koperasi atau perusahaan, pasti akan selalu mengerahkan kemampuan terbaiknya, meskipun tidak dilihat oleh atasannya.

Tentu, masih banyak lagi makna bekerja yang bisa kita gali. Yang pasti, dengan bekerja, kita bukan hanya akan memperoleh sejumlah uang dalam bentuk gaji atau honor, tapi juga sesuatu yang jauh lebih bernilai: kepercayaan, identitas diri dan ibadah. Selamat bekerja. **EB**

BUMN LOKOMOTIF KESEJAHTERAAN RAKYAT



BAGUS RUMBOGO

Staf Ahli Menteri BUMN Bidang Hubungan Antar Lembaga

Federasi Serikat Pekerja BUMN (FSP BUMN), tidak hanya memainkan peran menyuarakan aspirasi SP BUMN, tetapi juga memberikan wawasan terhadap segenap anggotanya, tentang berbagai isu strategis tentang BUMN. Karena itu, dalam setiap penyelenggaraan rapat Kerja Nasional (Rakernas), FSP BUMN selalu memasukkan seminar nasional sebagai salah satu agenda penting.

Pada Rakernas ke-3 FSP BUMN yang digelar di Surabaya, Jawa Timur pada Mei 2012 lalu, isu yang diangkat dalam seminar nasional adalah "BUMN sebagai Lokomotif Kesejahteraan Rakyat". Menteri BUMN Dahlan Iskan, yang didapuk menyampaikan *keynote speech* pada seminar tersebut,

SALAH satu agenda Rakernas ke-3 FSB BUMN, adalah menggelar seminar nasional yang mengikat isu strategis. Kali ini, tentang peran BUMN sebagai lokomotif untuk menghela peningkatan kesejahteraan rakyat.



NARASUMBER SEMINAR NASIONAL. Ekonom Ichsanuddin Noorsy, Dirut PT Bukit Asam Milawarna, Direktur Pengembangan PT Antam Tato Miraza, Aktivis lingkungan hidup Emy Hafidz, dan Moderator Abdul Sadat.

batal hadir lantaran mendadak harus mengikuti sidang kabinet. Lantas, Menteri BUMN mengutus Bagus Rumbogo, Staf Ahli Menteri BUMN Bidang Hubungan Antar Lembaga.

Dalam paparannya, Bagus Rumbogo mengingatkan tentang tujuan dibentuknya BUMN. Seperti dinyatakan dalam Undang-undang BUMN No. 19 Tahun 2003, BUMN dibentuk untuk lima tujuan utama. *Pertama*, memberikan

sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan kas negara pada khususnya. *Kedua*, mengejar keuntungan. *Ketiga*, menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak.

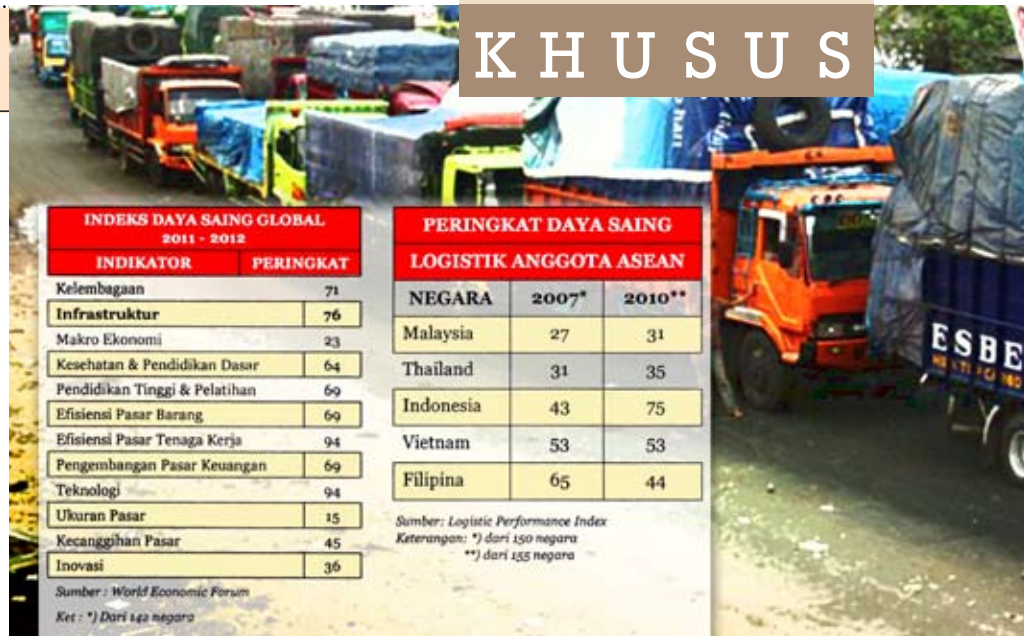
Keempat, menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha yang belum

dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi. *Kelima*, turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat.

Di atas semua itu, lanjut Rumbogo, BUMN mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan ekonomi, untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat. "Salah satu kunci penting dalam peningkatan volume kegiatan ekonomi, adalah tersedianya infrastruktur yang memadai," ujarnya, "BUMN memberikan kontribusi yang signifikan dalam menunjang penyediaan infrastruktur."

Dengan wilayah yang sangat luas, dan terpecah dalam ribuan pulau, Indonesia memang masih mengalami masalah serius dengan infrastruktur. Data dari *World Economic Forum, Executive Opinion Survey*, Indonesia menempati urutan ke-82 dari 142 negara di dunia. Kualitas infrastruktur di negeri ini, masih di bawah ideal. (*tabel*). Buruknya infrastruktur Indonesia, menempati urutan tertinggi dari 12 indikator daya saing global (*tabel*). Temuan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) menunjukkan, rasio belanja infrastruktur Indonesia yang sebesar 2,2 persen dari Produk Domestik Bruto (PDB), masih jauh dari ideal lantaran di bawah 5 persen (*tabel*).

Untuk mengejar ketertinggalan dalam pembangunan infrastruktur tersebut, BUMN tampil di depan. Dedi Krisnariawan S, Kepala Divisi Pengembangan Usaha Jalan Tol PT Jasa Marga, yang juga tampil sebagai narasumber di seminar, membeberkan contoh. Saat ini, Jasa Marga mengelola dan mengoperasikan jalan tol sepanjang 545 km, dan menguasai 73 persen pangsa pasar.



Dalam lima tahun ke depan, Jasa Marga berencana untuk mendapatkan tambahan panjang jalan tol sekitar 250 km, yang nilainya setara dengan Rp 25 triliun (di luar proyek yang sudah dimiliki perusahaan) di Jawa dan luar Jawa, melalui tiga cara. *Pertama*, mengikuti tender investasi yang diselenggarakan Badan Pengatur Jalan Tol (BPJT). *Kedua*, mendapatkan jalan tol perusahaan swasta melalui proses akuisisi. Dan, *ketiga*, menjadi pemrakarsa proyek.

Dedi Krisnariawan mengungkapkan, Jasa Marga juga melakukan sinergi dengan BUMN lain dalam rangka percepatan pembangunan infrastruktur, khususnya berupa jalan tol. Misalnya, dengan Pelindo, Angkasa Pura, Semen Gresik dan PTPN.

Sedangkan narasumber lainnya, Ryan Kiryanto, Kepala Ekonomi BNI, memaparkan tentang tren peningkatan pembiayaan dari perbankan, yang mengucur untuk pembangunan infrastruktur, meliputi sektor listrik, air dan gas, konstruksi/infrastruktur, transportasi, dan komunikasi. Peningkatan ini lantaran didorong oleh rendahnya risiko pembiayaan, yang tercermin oleh rendahnya NPL pembiayaan infrastruktur yang hanya 2 persen.

Untuk Bank BNI sendiri, lanjut Ryan, kucuran kredit ke semua sektor infrastruktur mencapai 26,9 persen, dari total kredit 2011 yang mencapai Rp 163,53 triliun.

Pembangunan infrastruktur, memang hanya merupakan salah satu pintu masuk dari upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat, melalui *multiplier effect*-nya yang sangat luas. Namun, tentu saja BUMN tidak hanya fokus pada pembangunan infrastruktur. Seperti diungkapkan Bagus Rumbogo, Kementerian BUMN juga telah mencanangkan beberapa program prioritas jangka pendek, yang juga bisa memacu peningkatan kesejahteraan rakyat.

Program yang dicanangkan tersebut, meliputi penguatan sektor perkebunan, sinergi BUMN *maritime service*, program hemat energi melalui pembangunan PLTS dan industri *photovoltaic*, program konversi energi, penguatan industri pertahanan, peningkatan ketahanan pangan, pengembangan BUMN ternak, ekspansi global (antara lain melalui pengembangan BUMN perbankan), pengelolaan hubungan industrial dan penciptaan *talent pool*, serta peningkatan peran BUMN dalam program pengentasan kemiskinan. **EB**

TEROBOSAN DENGAN TARGET BESAR



UPAYA meningkatkan kesejahteraan rakyat secara merata, hanya efektif dengan langkah menggenjot pembangunan ekonomi yang merata secara lebih cepat. Untuk itu, pemerintah melansir program MP3I, yang melibatkan BUMN di garda depan.



Rangkaian acara Seminar Nasional dan Rakernas FSP BUMN ke-3 yang dibuka oleh Wakil Gubernur Jawa Timur Saifullah Yusuf di Surabaya.

Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI), menjadi isu yang paling banyak disinggung oleh hampir semua nara sumber seminar nasional "BUMN sebagai Lokomotif Kesejahteraan Rakyat". MP3EI disusun pemerintah, sebagai langkah terobosan, dengan mengusung target besar: mendorong Indonesia menjadi negara maju dan termasuk 10 negara besar di dunia pada tahun 2025, melalui pertumbuhan ekonomi tinggi yang inklusif, berkeadilan dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan daya saing sekaligus mewujudkan kesejahteraan untuk seluruh rakyat Indonesia.

Pelaksanaan MP3EI dilakukan untuk mempercepat dan memperluas pembangunan ekonomi, melalui pengembangan 8 program utama, yang terdiri dari 22 kegiatan ekonomi utama. Strategi pelaksanaan MP3EI dilakukan dengan mengintegrasikan 3 elemen utama.

Pertama, mengembangkan potensi ekonomi wilayah di 6 Koridor Ekonomi (KE), yaitu: KE Sumatera, KE Jawa, KE Kalimantan, KE Sulawesi, KE Bali dan Nusa Tenggara, serta KE Papua dan Kepulauan Maluku. *Kedua*, memperkuat konektivitas nasional yang terintegrasi secara lokal dan terhubung secara global (*locally integrated, globally connected*). Dan *ketiga*, memperkuat kemampuan SDM dan IPTEK nasional untuk mendukung pengembangan program utama di setiap KE.

"BUMN memainkan peran besar dalam pelaksanaan MP3EI," ungkap Bagus Rumbogo, Staf Ahli Menteri BUMN Bidang Hubungan Antar Lembaga. Sejumlah BUMN, terutama yang bergerak di sektor infrastruktur, memang sudah menyesuaikan perencanaannya dengan pelaksanaan MP3I.



ARMIDA ALISJAHBANA
Ketua Bappenas



MK3I, memang cenderung mengarah pada pencapaian pertumbuhan ekonomi, yang ditargetkan menyentuh angka 6,4 persen sampai 7 persen per tahun. Agar sinkron dengan target meningkatkan kesejahteraan rakyat, pemerintah juga melansir program Masterplan Percepatan dan Perluasan Pengurangan Kemiskinan Indonesia (MP3KI). Menurut Ketua Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) Armida Alisjahbana, antara MP3EI dan MP3KI saling paralel pada yang sama melakukan percepatan pembangunan dan memperluas pengurangan kemiskinan sehingga pemerintah dapat mencapai target Pendapatan Domestik Bruto (PDB) per kapita pada tahun 2025 sebesar USD 14.900. Sementara target pemerintah terkait pengurangan kemiskinan pada 2025 dapat mencapai 4-5 persen.

Untuk 2012 ini, angka kemiskinan ditargetkan mengalami penurunan di kisaran 10,5-11,5 persen. Dan PDB per kapita pada tahun ini dapat mencapai USD 3.729. "Hal tersebut sudah ada dalam Rencana Kerja Anggaran Pemerintah (RKAP) tahun 2012," ungkapnya Armida, "Nanti MP3KI ini mirip

pendekatannya dengan MP3EI. Kita punya konsep dasar sudah ada. Kita undang di raker (rapat kerja), pemda, gubernur, BUMN karena dia punya PKBL (Program Kemitraan Bina Lingkungan), swasta karena punya CSR (*Corporate Social Responsibility*)."

Pelaksanaan MP3KI 2012-2025, akan menggunakan dua strategi utama yaitu perbaikan sistem jaminan sosial dan peningkatan taraf hidup masyarakat yang berada di garis kemiskinan. Perbaikan sistem jaminan sosial ini tercermin dengan terbentuknya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) pada tahun 2014. BPJS ini terdiri dari dua yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. "Pada 2014-2015 yang masuk ke sana (BPJS), harus ditransformasi. Jadi nanti 2025 itu semua harus *in place*, implementasi, sudah lengkap dan sudah selesai dari keseluruhan sistem jaminan sosial," jelas Armida.

Alhasil, BUMN bakal memainkan peran penting di dua sisi secara simultan, yaitu pada MP3EI dan MP3KI. Tentu saja, keberhasilannya, juga sangat ditentukan oleh seluruh elemen BUMN, termasuk para pekerjanya. **EB**

SEMOGA MERPATI TAK LAGI MERINTIH

PT MERPATI AIRLINES, sudah lama berkubang dalam kerugian. Pergantian direksi dan komisaris, sudah berulang kali dilakukan. Untuk pergantian direktur utama yang terakhir, bahkan diwarnai ancaman mogok dari sejumlah pilot dan karyawan. Namun, pergantian tetap dilakukan, dan ancaman tidak terwujud. Apakah Dirut Merpati kali ini, mampu mengobati “luka” perusahaan?

Recana pergantian Direktur Utama (Dirut) PT Merpati Airlines, diliputi ketegangan. Sejumlah karyawan dan 68 pilot, menghunuskan ancaman mogok. Mereka siap membela Sardjono Djohny Citrokusumo -saat itu masih menjabat Dirut-- habis-habisan. Sardjono, menurut mereka, tidak layak diganti lantaran telah membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Bahkan telah mendatangkan keuntungan yang lebih tinggi.

Sardjono, yang memulai debutnya sebagai Dirut PT Merpati



Airlines pada 27 Mei 2010 juga dinilai berhasil menjalankan program restrukturisasi perusahaan, dengan sangat hati-hati dan terarah. Yang paling menyenangkan seluruh karyawan Merpati, tentu saja soal kepastian gaji. Sejak dipimpin Sardjono, perusahaan tidak lagi mencिल pembayaran gaji, bahkan terjadi kenaikan sebanyak 30 persen, sejak Mei 2012.

Dalam klaim Sardjono, peningkatan kinerja Merpati antara lain ditandai dengan bertambahnya jumlah penumpang sampai 20 persen dengan 8 pesawat, “Rencana

kami, akhir bulan ini (Mei 2012), ada tambahan 5 pesawat Boeing,” ungkapnya.

Tapi, Kementerian Menteri BUMN, berpandangan lain. Keadaan PT Merpati Airlines, justru sedang merintih lantaran terus didera kerugian besar. Sepanjang 2011 kemarin, misalnya, jumlah kerugian yang mengiris perusahaan, mencapai Rp 750 miliar. Terakhir, pada kuartal I 2012, angka kerugian sudah menyentuh Rp 250 miliar.

Fakta kerugian tersebut, dibantah keras oleh sejumlah karyawan dan pilot yang menolak pelengseran



Sardjono. Mereka mendesak agar dilakukan audit terhadap keuangan PT Merpati Airlines, agar diperoleh data yang pasti kinerja keuangan perusahaan, sebelum dan setelah dipimpin Sardjono. Permohonan audit itu, lantas mereka layangkan ke Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Maka, semakin dekat waktu pergantian Dirut Merpati Airlines, semakin kuat juga perlawanan kelompok karyawan dan pilotnya. Ancaman mogok kerja dan terbang pun, kian keras didengungkan. Bahkan, prosedur untuk mogok pun, segera disampaikan ke Dinas

Ketenagakerjaan Jakarta Pusat.

Aksi mogok terbang akan dimulai oleh 68 pilot dan awak pesawat Twin Otter, Cassa 212, dan MA 60 yang melayani rute perintis, mulai 13 Mei. Sedangkan penerbangan Merpati yang melayani rute domestik dengan pesawat Boeing 737 bakal mogok esok harinya, 14 Mei.

Jika, aksi tersebut benar-benar terjadi, tentu saja dampaknya akan luar biasa, terutama bagi PT Merpati Airlines sendiri, dan merugikan para calon penumpang. Namun, Kementerian BUMN tetap bergeming dengan rencananya, dengan mengeluarkan Surat Keputusan yang memberhentikan Sardjono Johny dan mengangkat Rudy Setyo Purnomo sebagai Pjs Dirut PT Merpati Airline baru. Sebelumnya, Rudy menjabat sebagai Komisaris Utama PT Merpati Airlines.

Senin, 14 Mei, acara pelantikan Dirut PT Merpati Airlines digelar secara tertutup, di Kantor Kementerian BUMN, Jl. Merdeka Barat, Jakarta Pusat. Sardjono sendiri, tidak hadir dalam acara itu. Namun, di tempat lain, kepada pers dia mengaku bisa menerima penggantian, kendati terkesan mendadak. "Saya legowo, saya bersyukur Merpati tidak tutup walau tidak dapat suntikan dana," ujarnya.

Pelantikan Rudy Setyo Purnomo dilakukan oleh Deputi Menteri BUMN Bidang Infrastruktur dan Logistik Sumaryanto Widayatin, disaksikan antara lain oleh Dirut PT Garuda Indonesia Emirsyah Satar sebagai salah satu pemegang saham PT Merpati Airlines, dan perwakilan dari PT Perusahaan Pengelola Aset (PPA).

Ternyata, ancaman mogok kerja sejumlah karyawan dan pilot,

tidak terwujud. Aktivitas pelayanan Merpati di berbagai bandara, berjalan normal. Namun, Rudy tetap merasa perlu untuk melakukan pendekatan khusus pada karyawan khususnya pilot Merpati. "Saya akan menemui mereka. Akan saya jelaskan persoalan yang dihadapi perusahaan, termasuk alasan pergantian Dirut," ujarnya.

PT Merpati Airlines, yang berdiri pada 1962, saat ini memiliki 390 pilot dan mengoperasikan 33 pesawat, dengan 87 kota tujuan. Sebagai BUMN, peran PT Merpati Airlines sangat penting, terutama dalam menjalankan penerbangan rintisan ke berbagai pelosok tanah air, yang belum sanggup dijalankan oleh maskapai penerbangan swasta. Namun, Merpati telah lama merintih didera kerugian yang nyaris tidak pernah berhenti.

Lantas, apakah di bawah Rudy Setyo Purnomo, rintihan Merpati bakal berhenti, karena tingkat kerugian bisa ditekan bahkan berbalik menjadi untung? "Saat ini, posisi memang dalam kondisi rugi," cetus Rudy, Tapi kalau semua jajaran Merpati bekerja keras, dalam hitungan bulan, bisa untung."

Sebagai Dirut, tentu saja Rudy mempunyai sederet program, untuk mengubah kinerja keuangan Merpati, ke arah yang lebih baik. Namun, ia tidak bisa bekerja sendiri. Seperti berulang kali dikatakannya, ia membutuhkan dukungan segenap karyawan di semua lapisan. Dan karyawan Merpati wajib memberikan dukungannya, bukan kepada Rudy secara personal, tetapi kepada PT Merpati Airlines sebagai perusahaan. Jika Dirut yang sekarang gagal juga, karyawan menuntutnya mundur. **EB**

Prinsip-Prinsip Hubungan Industrial (1)

Pengertian Hubungan Industrial



SETIAP perusahaan, besar atau kecil, pada dasarnya mempunyai sejumlah pemangku kepentingan (*stakeholders*), yang secara umum terdiri dari: (1) Pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili manajemen; (2) Para pekerja dengan atau tanpa serikat pekerja; (3) Para perusahaan pemasok; (4) Masyarakat konsumen; (5) Para perusahaan pengguna; (6) Masyarakat sekitar; (7) Pemerintah. Di samping para *stakeholders* tersebut, para pelaku hubungan industrial telah berkembang dengan melibatkan: (8) Para konsultan hubungan industrial dan atau pengacara; (9) Para dosen; dan (10) Para arbitrator, konsiliator, mediator, serta hakim-hakim Pengadilan Hubungan Industrial.

Setiap *stakeholder* tersebut mempunyai peran atau kontribusi untuk memajukan perusahaan, dan mempunyai kepentingan atas keberhasilan perusahaan. Oleh sebab itu, tugas utama manajemen perusahaan adalah:

1. Memahami peran dan kepentingan dan setiap *stakeholder* dalam rangka memajukan perusahaan;
2. Memobilisasi peran dan kontribusi setiap *stakeholder* secara maksimal untuk memajukan perusahaan;
3. Memenuhi kepentingan semua *stakeholders* secara proporsional dan adil;
4. Mensinergikan peran dan kontribusi seluruh *stakeholders* dan menghindari benturan atau konflik kepentingan.

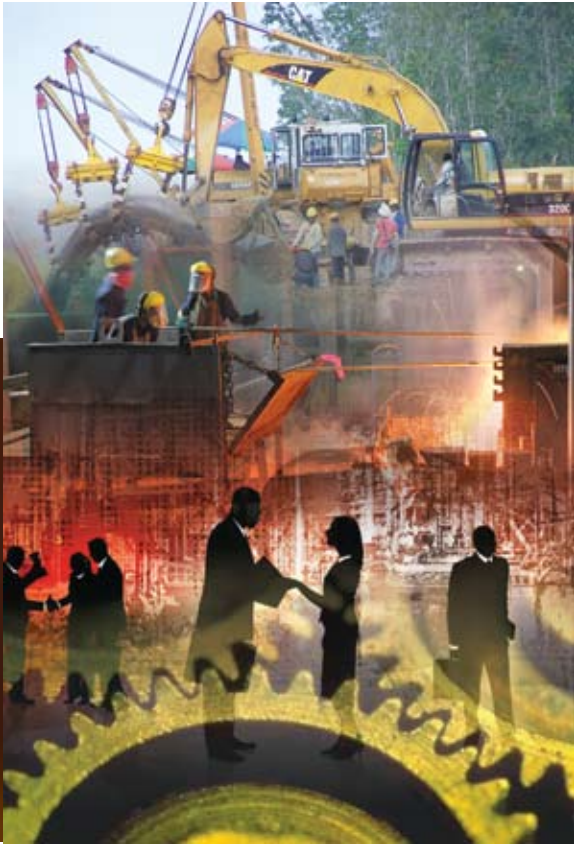
BAGIAN 1: ***Stakeholders* Perusahaan**

Dengan demikian, hubungan industrial didefinisikan sebagai hubungan antara semua

pihak yang tersangkut atau berkepentingan, atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan.

Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja bersama atau tanpa serikat pekerja. Disamping itu, masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi, yaitu barang dan jasa yang diperlukan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan dimaksud.

Pemerintah juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak. Jadi hubungan industrial dalam arti luas adalah, hubungan antara semua pihak yang berkepentingan tersebut. Dalam pengertian sempit atau penggunaan sehari-hari, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara



manajemen dan pekerja dan atau serikat pekerja.

Hubungan tersebut perlu dipelihara dan dikembangkan, dalam rangka menjamin kepentingan semua pihak yang terlibat. Tujuan pembinaan atau pengembangan hubungan industrial adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis antara pihak-pihak tersebut, sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Dengan demikian, manajemen hubungan industrial merupakan bagian yang tak terpisahkan atau salah satu aspek pengembangan dan manajemen sumberdaya manusia.

Salah satu wujud manajemen hubungan industrial di setiap perusahaan, adalah merumuskan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang memuat hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha. Hak pekerja merupakan pemenuhan kewajiban pengusaha. Kewajiban pekerja didasarkan pada kewenangan pengusaha

untuk mengaturnya. Kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan penugasan pimpinan menurut disiplin kerja dan dalam waktu kerja yang diaturkan.

Sebagai imbalan atas jasa kerja tersebut, pekerja berhak memperoleh upah, tunjangan-tunjangan dan jaminan sosial lainnya, beristirahat, cuti, memperjuangkan haknya secara langsung atau secara tidak langsung melalui serikat pekerja.

Disamping itu pekerja berhak memperoleh berbagai jenis perlindungan: perlindungan tidak melebihi jam kerja tertentu termasuk jam dan istirahat serta cuti tahunan, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan pekerja, perlindungan atas hak berserikat dan berunding dengan pengusaha, serta perlindungan upah dan penghasilan pada saat tidak mampu melakukan pekerjaan.

Untuk menjamin perwujudan hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha di setiap perusahaan, ditetapkan berbagai bentuk peraturan perundangan ketenagakerjaan. Mulai dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden dan Keputusan Menteri.

Sebagaimana diuraikan di atas, setiap usaha, kecil atau besar, selalu menyangkut kepentingan banyak orang, yaitu pengusaha atau pemilik, pekerja, masyarakat pemasok bahan dan masyarakat konsumen, serta Pemerintah. Masyarakat mempunyai kepentingan atas setiap perusahaan, baik karena perusahaan menyediakan barang-barang konsumsi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, maupun karena perusahaan menciptakan kesempatan kerja untuk menyerap pencari kerja.

Di lain pihak, masyarakat mempunyai kepentingan atas perusahaan karena perusahaan dapat menimbulkan dampak negatif yang merugikan masyarakat seperti polusi atau pencemaran lingkungan. **EB**

*Bagian dari makalah yang disampaikan
Prof. Dr. Payaman J Simanjuntak, dalam Workshop Hubungan Industrial, yang diselenggarakan FSP BUMN, Februari 2012.*

>> **Milawarma, Dirut PT Bukit Asam, Tbk.**

PAHAM PERUSAHAAN

MILAWARMA hapal betul setiap seluk liku PT Bukit Asam, karena lama berkarir di BUMN tambang ini, dan sudah menempati berbagai lini jabatan. Maka, ketika terpilih sebagai dirut, ia bisa langsung memacu kinerja perusahaan dengan kecepatan tinggi.

Begitu menduduki kursi Direktur Utama (Dirut) PT Bukit Asam, Tbk, 12 Desember 2011, Milawarma langsung dihadapkan dengan tantangan menggenjot produksi batu bara pada 2012, hingga mencapai 16,4 juta ton, atau melonjak 23 persen dari 2011. Sedangkan target penjualan, dipatok pada tingkat kenaikan 35 persen, yaitu 18,4 juta ton.

Tentu saja Milawarma optimis menatap target tinggi itu. Peraih Magister Engineering dari University of Wollongong, Australia ini, memang bukan hanya memiliki kompetensi untuk memimpin perusahaan sebesar Bukit Asam, tetapi juga mengenal hampir setiap detail perusahaan dan industri yang digarapnya.

Milawarma memang lama bekerja di BUMN penghasil batu bara ini. Karirnya mulai menanjak pada 1995, saat menduduki jabatan Kepala Dinas Perencanaan Tambang Jangka Panjang. Dua tahun kemudian, menjadi Kepala Diversifikasi Usaha yang ditekuni sampai 1999. Setelah itu, dipercaya sebagai Analis Bisnis/Profesional Senior Pengembangan Usaha. Pada 2003, sibuk menggeluti tugas barunya sebagai Sekretaris Perusahaan. Tiga tahun kemudian, melejit jadi Direktur Operasi Produksi Perseroan, hingga dipercaya menjadi orang nomor satu di Bukit Asam, pada penghujung 2011.

"Saya optimis bisa mencapai target perusahaan untuk 2012, karena saya punya tim direksi yang hebat," cetus Milawarma saat ditanya soal tantangan mesti dihadapi, tidak lama setelah menjadi Dirut Bukit Asam, "Kami akan bekerja secara tim." Milawarma juga yakin, para karyawannya, siap ikut memacu kinerja perusahaan, dengan memberikan kemampuan terbaik di bidang tugasnya masing-masing. Terlebih, hubungan industrial di Bukit Asam sudah tercipta dengan baik. "Sebagai manajemen, kami menganggap penting keberadaan dan peran serikat pekerja."

Selain kesiapan internal perusahaan, Milawarma juga optimis mampu mencapai target di 2012, lantaran potensi pasar ekspor sedang terbuka lebar,



LUAR DALAM



terutama ke China, Taiwan, dan India. Sebagai gambaran, sepanjang 2011 sebanyak 13,8 juta ton batubara yang dihasilkan Bukit Asam, dilempar ke pasar ekspor. Jumlah itu mencapai 35 persen dari total penjualan. Sasaran ekspor terbesar adalah China (11 persen), disusul Malaysia (7 persen), Jepang (5,5 persen), dan Vietnam (4,5 persen).

Selain potensi pasar yang makin membesar, target kenaikan produksi juga didukung oleh komitmen PT Kereta Api Indonesia (KAI), untuk terus menambah lokomotif pengangkut batubara. Pada 2010, dilakukan penambahan enam lokomotif, dan pada 2011 KAI menambah lagi sebanyak 11 unit.

Untuk 2012 sekarang, KAI akan meningkatkan lagi komitmen peningkatan kapasitas pengangkutan batubara hingga 32 persen, dengan menambah beberapa gerbong dan perbaikan jalur. "Komitmen angkutan, nantinya akan mencapai 15,6 persen," ungkap Milawarma.

Masih dalam rangka menggenjot volume produksi dan penjualan, tahun ini Bukit Asam juga bersiap menganggarkan *capital expenditure* (belanja modal) Rp 1,3 triliun, yang berasal dari dana internal perusahaan. "Kami akan menggunakan modal ini, untuk investasi rutin dan pengembangan," ungkap Milawarma.

Investasi rutin lebih banyak untuk pengembangan infrastruktur produksi dan infrastruktur pelabuhan. "Ada tiga proyek yang sedang dan akan kami dikerjakan," tutur insinyur pertambangan dari UPN Yogyakarta ini. *Pertama*, meningkatkan kapasitas pelabuhan di Lampung menjadi dua kali lipat, agar dapat menampung 25 juta ton batubara per tahun. Saat ini, pengembangan pelabuhan sedang memasuki tahap konstruksi. Targetnya, selesai pada 2013, sehingga pada 2014, kapasitas pelabuhan sudah berlipat.

Kedua, Bukit Asam juga berencana membangun jalur rel kereta api ke pelabuhan, yakni Bukit Asam

Trans Railway. Jalur kereta sepanjang 307 kilometer ini akan menghubungkan Tanjung Enim dan Lampung. *Ketiga*, mengembangkan Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) di mulut tambang. PLTU jenis ini, secara ekonomis, memang *available* untuk batubara kualitas rendah atau kurang dari 4.000 kkal/kg. Sebab, batubara kualitas ini sudah tak layak untuk dijual. "Pembangunan PLTU mulut tambang ini sudah kami mulai. Selain untuk dipakai sendiri, kami juga memasok listrik hasil PLTU ini kepada PLN," ungkap Milawarma.

Di tengah-tengah upaya memacu kinerja perusahaan, Milawarma harus menghadapi masalah pelik, yaitu penyerobotan lahan penambangan di Lahat, Sumatera Selatan, oleh perusahaan swasta. "Kita sudah membawanya ke ranah hukum," kata Milawarma, "Kita harus berkerja keras untuk kasus ini, bukan hanya alasan bisnis, tapi juga karena menyangkut aset negara." Di lahan pertambangan seluas 26.000 hektare tersebut, ada cadangan batubara sekitar 200 juta ton dengan potensi nilainya mencapai 2,2 miliar miliar dolar AS.

Secara keseluruhan, total cadangan tertambang batubara Bukit Asam mencapai 2 miliar ton. Sedangkan sumber daya batubara yang dimiliki Bukit Asam mencapai 7,3 miliar metrik ton. Ini dari semua *site*, termasuk di Sumatra Selatan, Sumatra Barat, dan Riau.

"Kami yakin bisa menghadapi persaingan yang semakin berat, seiring banyaknya investor di pertambangan," ungkap Milawarma, "Yang kami lakukan adalah meningkatkan daya saing. Kami cukup yakin karena mempunyai pengalaman operasional, pengalaman melobi pasar, jaminan kualitas, dan pasokan batubara." Faktanya, memang, industri besar membutuhkan jaminan kualitas dan pasokan batubara, bukan harga yang kompetitif. Peluang inilah yang bisa dimainkan PT Bukit Asam, di bawah komando Milawarma. **EB**

”
...“Saya optimis bisa mencapai target perusahaan untuk 2012, karena saya punya tim direksi yang hebat,” cetus Milawarma.

ASPIRASI



GARDA Ibarat Jendela

Kondisi hubungan industrial di sebuah perusahaan, selalu bergerak dengan dinamis. Karena itu, pengurus Serikat Pekerja (SP) di perusahaan termasuk BUMN. Maka, pasokan informasi menjadi salah satu hal yang sangat penting. Di sinilah, antara lain, letak strategis GARDA BUMN. Melalui majalah ini, saya sebagai pengurus SP sebuah BUMN, bisa mengetahui berbagai isu yang terkait dengan perkembangan hubungan industrial di BUMN, dan isu-isu lain yang masih relevan. Buat saya, GARDA BUMN ibarat jendela, untuk melihat berbagai isu menarik dan penting, sebagai wawasan.

Darmadji

Presidium SP ReINDO
Jakarta

Terima kasih atas apresiasinya. Kami akan senantiasa meningkatkan kualitas GARDA BUMN agar bisa memberikan manfaat yang lebih besar lagi.

Tetap Konsisten

Majalah GARDA BUMN, telah menjadi semacam kebutuhan pengurus SP BUMN, khususnya anggota FSP BUMN. Saya berharap, majalah ini bisa terbit secara konsisten, baik materi maupun jadwal terbitnya. Sebab, wibawa sebuah media bukan hanya ditentukan oleh materi dan tampilannya, tetapi juga konsistensi terbitnya.

Dedi Marzoni

SP Semen Baturaja
Lampung

Agar GARDA BUMN bisa terbit secara konsisten, kami juga minta dukungan dari pembaca, khususnya seluruh SP BUMN anggota FSP BUMN. Bisa dalam bentuk pengiriman materi tulisan, dan berlangganan. Salam.

Katalisator Aspirasi

Sebagai media penambah wawasan bagi pegiatan Serikat Pekerja (SP) BUMN, materi Majalah GARDA BUMN sudah cukup bagus. Namun, kalau boleh usul, Rubrik Advokasi diperkaya dan dipertajam lagi, dengan menurunkan aspirasi pekerja BUMN, di mana pun berada. Dengan begitu, GARDA BUMN juga bisa sekaligus memainkan peran sebagai katalisator aspirasi pekerja BUMN.

Eka Daya Pasaribu

Serikat Pekerja Merdeka PTPN II
Medan, Sumatera Utara.

Sangat setuju dengan usul Bapak Eka. Karena itu, kami menunggu kiriman materi menyangkut aspirasi dari pekerja BUMN yang tergabung dalam SP anggota FSP BUMN. Terima kasih.

FORMULIR BERLANGGANAN

GARDA BUMN
MEDIA KOMUNIKASI, ADVOKASI, DAN EDUKASI PEKERJA BUMN

Formulir dikirim ke alamat Redaksi
Majalah GARDA BUMN
Gedung JAMSOSTEK Lt. 10
Jl. Jend. Gatot Subroto No. 79,
Jakarta Selatan 12930
Telp. [021] 520 7797 Ext 4010
Fax. [021] 5202304
gardabumn@yahoo.com

■ Harga Belum Termasuk Biaya Pengiriman

Saya ingin dicatat sebagai pelanggan Majalah GARDA BUMN

Nama: _____

Perusahaan: _____

Alamat: _____

Telp./Fax: _____

Dengan Jumlah Eksemplar pada setiap edisi: (pilih salah satu)

☐ 25 eks Rp 250.000,- ☐ 50 eks Rp 500.000,- ☐ 75 eks Rp 750.000,-

Bank Agro Cabang Gedung Jamsostek, Rek. 01-30-34-0806 a/n Federasi SP BUMN

Contact Person

Rudi Firmana 0817 6661 966



Saatnya Bertindak Tegas

ABDUL LATIF ALGAFF
Ketua Umum FSP BUMN

PENYEROBOTAN aset negara berupa lahan yang digarap BUMN, sebetulnya bukan hal yang baru.

Tindakan ilegal ini, sudah lama terjadi. Namun, di era otonomi daerah, trennya kian meningkat, dan makin mencemaskan. Pemerintah daerah, di level provinsi maupun kabupaten/kota, yang kewenangannya makin luas, kerap tergoda untuk bermain, membatalkan atau tidak memperpanjang Hak Guna Usaha lahan oleh BUMN, kemudian membagikannya pada sejumlah perusahaan swasta.

Kasus terbanyak, boleh jadi terjadi pada lahan perkebunan PTPN. Biasanya dimulai dari lahan yang belum tergarap dengan baik. Sekelompok masyarakat memanfaatkan lahan tersebut, dalam jangka waktu lama, sehingga merasa lahan itu sudah menjadi miliknya. Tapi, yang mencemaskan adalah, adanya oknum mafia tanah yang bermain. Mereka mengipasi dan memprovokasi masyarakat untuk merebut lahan PTPN, sambil berharap bisa mendapat bagian lahan, untuk dijual kembali.

Lantas, mengapa PTPN ada yang membiarkan lahannya tak tergarap? Dua kemungkinan bisa terjadi. *Pertama*, karena PTPN belum mempunyai sumberdaya yang cukup untuk menggarap lahan tersebut. *Kedua*, lahan itu sengaja “diistirahatkan” dalam kurun waktu lama, untuk mengembalikan kesuburannya kembali.

Belakangan, kasus penyerobotan lahan juga merambat pada BUMN pertambangan. PT Aneka Tambang (Antam), PT Bukit Asam, dan PT Timah, harus berjibaku menghadapi masalah ini di beberapa lahan yang hak eksplorasi penambangannya sudah dipegang secara sah. Padahal, peran BUMN tersebut dalam perekonomian nasional, sangat vital. PT Bukit Asam, misalnya, tercatat sebagai pemasok 50 persen kebutuhan batubara ke Jawa dan Bali. Jika produksinya terganggu, ketersediaan listrik di pulau padat penduduk itu, niscaya terancam.

Pada kasus penyerobotan lahan eksplorasi BUMN tambang, peran pemerintah daerah, sangat kental. Mereka terang-terangan membatalkan hak pengelolaan

lahan yang sudah dipegang BUMN, dan membaginya pada sejumlah perusahaan swasta. Tentu saja, dengan memanfaatkan celah peraturan yang memang masih bolong-bolong.

Masih banyak lagi contoh kasus penyerobotan lahan BUMN yang bisa diangkat. Jika kasus-kasus seperti ini mengalami pembiaran, niscaya bakal terjadi guncangan, bukan hanya pada BUMN bersangkutan, tetapi juga pada perekonomian nasional. Investor asing pun, bisa enggan masuk ke Indonesia, lantaran kasus tersebut mengindikasikan absennya kepastian hukum.

Untuk menghentikan kasus penyerobotan lahan BUMN, dibutuhkan ketegasan dari pemerintah, terutama di tingkat pusat. Ini sudah menjadi kewajiban, karena lahan tersebut pada dasarnya merupakan aset negara. Segera tutupi berbagai celah peraturan, yang memberi peluang bagi terjadinya penyerobotan lahan. Aparat penegak hukum pun, perlu diberikan pemahaman yang memadai tentang hal ini, sehingga mereka tidak memberikan keputusan yang melenceng, ketika kasus ini naik pangkat jadi sengketa lahan, dan dibawa ke pengadilan.

Kalangan pekerja BUMN pun, melalui serikat pekerja masing-masing, mesti aktif untuk ambil bagian dalam menyelamatkan aset negara, yang sejatinya sangat menentukan masa depan mereka di perusahaan. Langkah Menteri BUMN yang membawa kasus pencaplokan lahan tiga BUMN tambang ke KPK, mestinya menginspirasi semua pihak yang berkepentingan, untuk bisa bersikap tegas juga. **EB**



JAMSOSTEK

PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero)



MELINDUNGI dengan PASTI

JAMSOSTEK memberi kepastian perlindungan
setiap pekerja dengan jaminan Kecelakaan Kerja,
Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.



www.jamsostek.co.id