

8 WAJAH
SP PT KIM:
MEMBELA PERUSAHAAN
SAMPAI DI PENGADILAN

10 KINERJA
PT LEN INDUSTRI:
MENGGEJAT DI INDUSTRI
DENGAN PERSAINGAN KETAT

20 SAJIAN KHUSUS
MENENTUKAN
NASIB
BUMN 'DUAFA'

24 FIGUR
PUJIANTO:
DULU MENGUSULKAN,
SEKARANG MENETAPKAN

GARDA BUMN

MEDIA KOMUNIKASI, ADVOKASI, DAN EDUKASI PEKERJA BUMN

EDISI No. 015 • Oktober • 2012 Rp 10.000,-



MEMBANGUN SP KREDIBEL DAN AKUNTABEL

PANGGUNG SP DI INDONESIA, IKUT BERGERAK SANGAT DINAMIS
DITERPA UFORIA DEMOKRASI. DI BALIK HAL POSITIF BERUPA
KEBEBASAN BERSERIKAT, TERNYADA ADA HAL YANG JUSTRU
BERPOTENSI MELEMAHKAN KREDIBILITAS DAN AKUNTABILITAS SP.
BAGAIMANA CARA MENGANTISIPASINYA?

Lensa



Dirut PT Garuda Indonesia Emirsyah Satar, bersalaman dengan Humas Sekarga Tommy Tampatty, disaksikan Menakertrans, Dirjen PHI dan Sekjen FSP BUMN berjabat.



Rombongan FSP BUMN berkunjung ke PT Semen Gresik, untuk mendiskusikan hubungan industrial di BUMN semen tersebut.



Pengurus FSP BUMN berkunjung ke PT PAL, Surabaya, berdiskusi dengan pengurus SP PT PAL.

PEMBACA BUDIMAN, senang sekali kami bisa hadir kembali ke hadapan Anda. Untuk edisi ini, kami sampaikan pembahasan tentang upaya membangun serikat pekerja (SP) yang kredibel dan akuntabel. Materi ini, kami rangkum dari sarasehan yang diselenggarakan Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI), yang mengangkat tema: "Menyatukan Hati dan Pikiran Menuju SP/SB yang Kredibel dan Akuntabel", di Jakarta.

Materi sarasehan sangat menarik, karena bersifat otokritik. Fenomena menjamurnya SP, dikritisi menimbulkan masalah tersendiri. Di samping sejumlah eksekutif negatif seperti persaingan tidak sehat, juga soal kredibilitas dan akuntabilitas banyak SP, kerap jadi masalah. Terutama SP yang dibentuk secara asal-asalan, dan dikelola oleh pengurus yang tidak mempunyai pemahaman yang memadai soal ketenagakerjaan. Lengkapnya, silakan Anda buka Rubrik Sorot. Materi rubrik ini, kami per kaya dengan dinamika sejarah SP di Indonesia.

Di Rubrik Sajian Khusus, kami tampilkan ulasan menarik, tentang nasib BUMN yang masuk kategori ---menurut istilah Menteri BUMN Dahlan Iskan--- dua fa. Bagaimana Kementerian akan menangani BUMN yang sudah berdarah-darah akibat ditikam kerugian terus menerus ini?

Rubrik lainnya, tetap hadir dengan materi yang mudah-mudahan bermanfaat untuk Anda. Untuk Rubrik Regulasi, Anda bisa menyimak tentang wacana cuti hamil hingga dua tahun bagi karyawan BUMN. Sedangkan di Rubrik Dinamika, ada sederet informasi dari sejumlah SP BUMN. Juga, press release FSP BUMN menyikapi langkah Menteri BUMN Dahlan Iskan, yang melaporkan oknum anggota DPR pemer as BUMN.

Di Rubrik Figur, kami tampilkan sosok istimewa, yaitu Direktur Umum dan SDM PT Kimia Farma, yang belum lama menduduki jabatannya. Ketika diangkat menduduki jabatan penting di manajemen itu, ia masih mengemban tugas sebagai Ketua SP Kimia Farma.

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	20-22
ASPIRASI	23
ADVOKASI	24-25
FIGUR	26-27
WAWASAN	28-30
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

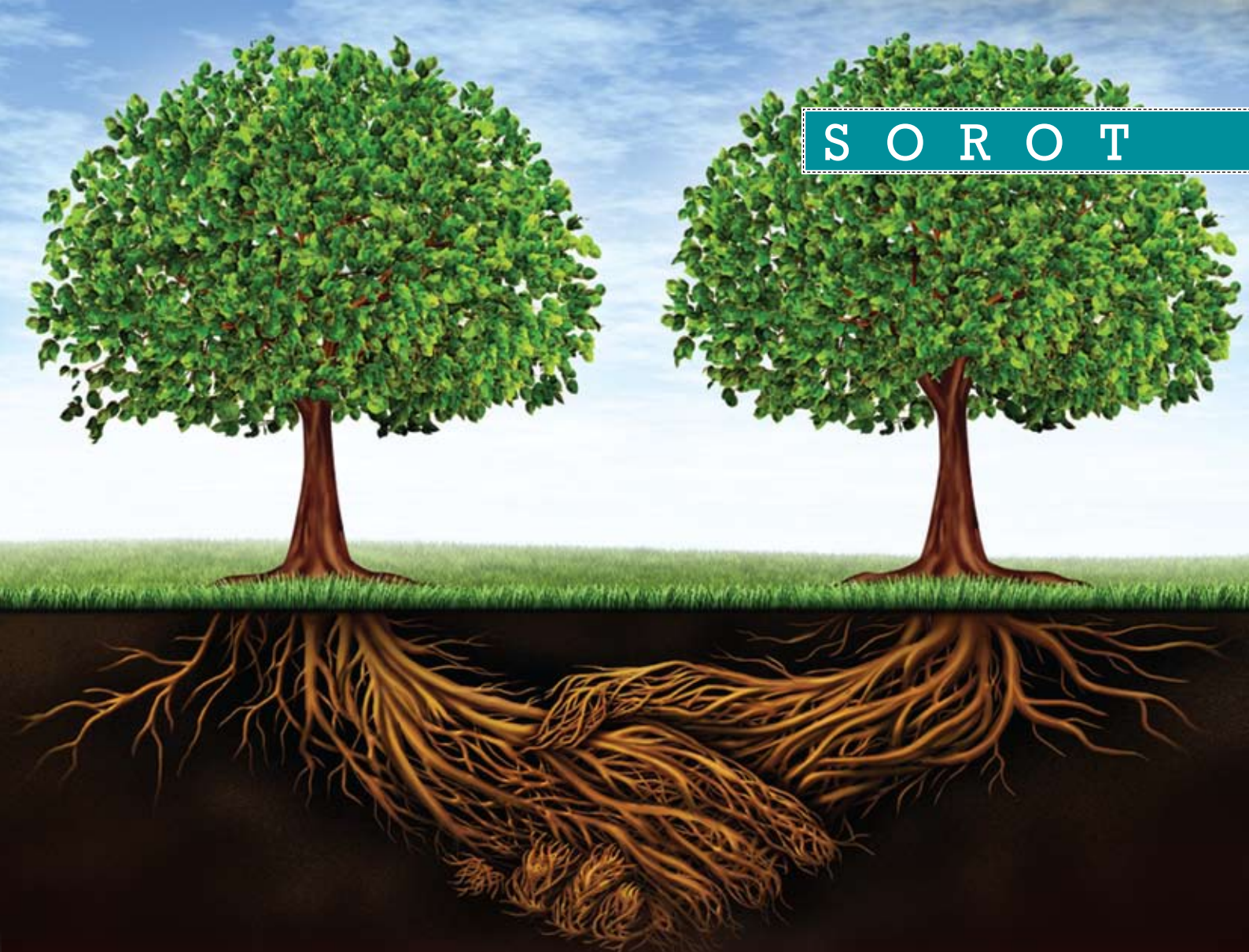
Diterbitkan Federasi Serikat Pekerja BUMN

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



MEMBANGUN SP KREDIBEL DAN AKUNTABEL

PANGGUNG SP di Indonesia, ikut bergerak sangat dinamis diterpa uforia demokrasi. Di balik hal positif berupa kebebasan berserikat, ternyata ada hal yang justru berpotensi melemahkan kredibilitas dan akuntabilitas SP. Bagaimana cara mengantisipasinya?

Dentang lonceng reformasi, memang sudah lama berlalu. Namun, dampaknya terhadap kehidupan bermasyarakat di negeri ini, masih sangat berpengaruh sampai sekarang, bahkan mungkin di masa-masa mendatang. Termasuk pada serikat pekerja (SP). Dinamika

dunia SP, malah bergerak begitu cepat, sehingga kadang nyaris menerobos demarkasi dari tujuan pembentukan SP sendiri, yaitu memperjuangkan kepentingan pekerja yang menjadi anggotanya.

Sejalan dengan semangat reformasi, Indonesia telah meratifikasi sejumlah konvensi *International Labour Organization* (ILO). Salah satunya, Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat. Kemudian, lahir Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja, yang merujuk pada Pasal 28 UUD 1945. Dua hal ini, langsung direspons dengan tumbuhnya banyak organisasi SP/SB. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) mencatat, saat ini sudah berdiri 5 Konfederasi SP/SB, 54 Federasi SP/SB, dan 26.882 SP/SB, dengan jumlah anggota 3.414.455 orang.

Dibukanya kran kebebasan berserikat, termasuk

di lingkungan pekerja, memang merupakan langkah positif. Terutama karena setelah sekitar 32 tahun, berada di bawah kungkungan penguasa yang sangat membatasi. Namun, di sisi lain, kebebasan yang memberikan kemudahan berdirinya SP, malah menciptakan potensi yang justru melemahkan daya tawar SP itu sendiri.

Banyak terjadi, di sebuah perusahaan berdiri lebih dari satu SP, yang satu sama lain malah saling bersaing. Jika ini terjadi, tentu saja hal ini akan berdampak kontra produktif terhadap daya juang SP. Kekuatan SP niscaya bakal melemah. Lebih buruk lagi, ada juga SP yang dibentuk hanya untuk kepentingan beberapa gelintir oknum saja, di luar kepentingan pekerja. Termasuk di dalamnya, kepentingan politik.

Kenyataan inilah yang, antara lain, menjadi salah satu sorotan menarik dalam sasehan Serikat Serikat Pekerja/Serikat Buruh Indonesia, yang mengangkat tema "Menyatukan Hati dan Pikiran Menuju SP/SB yang Kredibel dan Akuntabel". Sarasehan yang digelar oleh Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI) di Jakarta, 9 Oktober itu, menampilkan sejumlah narasumber yang memahami betul soal dunia SP/SB tenaga kerja di tanah air. Antara lain dua mantan Menteri Tenaga Kerja Cosmas Batubara dan Awaloedin Djamin, Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja BUMN (FSP BUMN) Abdul Latif Algaff, Ketua Umum Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal, Ketua Umum SPN Bambang Wirahyoso dan Deputi Presiden Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) Eduard P. Marpaung.

Acara sarasehan, dibuka dengan sambutan oleh Direktur



Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, R. Irianto Simbolon. "Banyak SP/SB, yang tidak mampu mengelola organisasinya sendiri, bahkan tidak tahu mau dibawa ke mana organisasinya, sehingga banyak dimanfaatkan untuk kepentingan perorangan maupun politik," ujar Irianto Simbolon, menyebut salah satu eksekutif negatif dari uuforia berdirinya banyak SP/SB.

Dalam pandangan Yorrys Raweyai, kebebasan membentuk SP/SB yang mengakibatkan banyak bermunculannya SP/SB, kerap menimbulkan perbedaan bahkan perseteruan, sehingga malah memecah belah pekerja. "Akibatnya, jaringan dan mesin kekuatan pekerja, cenderung melemah, karena mudah disusupi oleh kepentingan-kepentingan pragmatis yang memanfaatkan kelemahan serikat pekerja itu sendiri," jelasnya.

Padahal, solidaritas pekerja mutlak diperlukan, bukan hanya untuk mewujudkan kepentingan yang bersifat mikro, yaitu menciptakan hubungan industrial di sebuah perusahaan, tetapi —yang lebih strategis lagi— adalah menciptakan hubungan industrial yang berlaku secara nasional. Misalnya, soal upah layak, landasannya sudah sangat kuat, yaitu Pasal 23 ayat 2 UUD

1945. Dengan landasan konstitusi itu, kemudian lahir Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Amanat konstitusi dan ketentuan yang diatur dalam UU No. 13/2003 tersebut, sebetulnya sudah cukup baik untuk menjalim kelayakan hidup pekerja. Namun, implementasinya oleh perusahaan tertentu, kerap macet. Pemerintah juga seringkali tidak menunjukkan kewenangan untuk memaksa, karena berbagai alasan. "Pada titik inilah, dibutuhkan persatuan dan kesatuan seluruh elemen pekerja/buruh, yang memiliki daya getar dan daya dobrak yang kuat," cetus Yorrys. Daya tersebut tidak sekadar direalisasikan dengan tindakan spontan dan sporadis, namun dibutuhkan agenda yang rasional dan terukur. "Sebab persoalan ketenagakerjaan tidak cukup di selesaikan dalam mimbar bebas, dan aksi-aksi demonstrasi yang justru sering menjurus pada kekerasan yang merugikan pekerja/buruh itu sendiri," lanjutnya.

Namun kenyataannya, para pekerja/buruh tidak pernah mempunyai kekuatan yang memadai untuk memperjuangkan hak dan kepentingannya karena, lagi-lagi, organisasinya cenderung terserak, tidak solid. "Padahal, pembentukan SP/SB, sejatinya adalah untuk menata diri sendiri dan kelompok agar



► **SARASEHAN.**
Otokritik untuk membangun SP/SB yang kredibel dan akuntabel, sehingga mempunyai posisi tawar tinggi.

bisa bekerja secara teratur untuk mencapai tujuannya,” kata Yorrys.

Untuk menghindari terjadinya polarisasi SP/SB, memang sempat mencuat wacana untuk kembali membuat aturan yang ketat terhadap berdirinya sebuah SP/SB. Namun, hal ini harus dilakukan dengan hati-hati, agar tidak menabrak ketentuan menyangkut hak kebebasan berserikat. “Menurut saya, soal jumlah SP/SB tidak masalah. Karena pada akhirnya akan terseleksi sendiri, berdasarkan kekuatan anggota dan kemampuan pemimpinnya,” ujar Eduard P. Marpaung.

Polarisasi SP/SB, dalam pandangan Eduard, bisa diantisipasi dengan soliditas S/SB di level konfederasi. “Pemerintah perlu mengatur representasi konfederasi SP/SB, dengan melakukan verifikasi faktual,” tandasnya.

Tanpa mengingkari potensi terjadinya polarisasi akibat menjamurnya SP/SB, Ketua Umum FSP BUMN Abdul Latif Algaff mengingatkan tentang pentingnya upaya untuk meningkatkan kapasitas pengurus SP/SB di semua level. “Kenyataannya, banyak pengurus SP/SB yang tidak mempunyai pemahaman memadai soal ketenagakerjaan, dan keterampilan mengelola organisasi dengan baik, serta komitmen menggerakkan organisasi sesuai dengan visi dan

misinya,” ujarnya, “Karena itu, sangat penting dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kapasitas pengurus SP.” Pekerja/buruh yang menjadi anggota SP/SB juga, perlu diberikan edukasi, agar mereka bisa memahami fungsi organisasinya dan memilih pemimpin yang kapasitasnya sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Irianto Simbolon, juga menetenkan pentingnya kapasitas pengurus SP/SB, agar bisa menjalankan organisasi untuk mencapai tujuannya. “Tujuan dibentuknya SP/SB adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya,” ujar Irianto, mengingatkan.

Sebagai organisasi yang mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab, SP/SB harus memiliki pemahaman terhadap perkembangan serta kondisi internal organisasi. “Karena itu, pengurus SP/SB, harus

mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang solid, dalam merumuskan bentuk program berserta prioritasnya secara tepat, dan dapat dilaksanakan secara konsisten, serta menetapkan garis perjuangan pada setiap program, agar tercapai dengan efektif dan efisien,” papar Irianto.

Dengan pengurus yang mempunyai kapasitas memadai, niscaya SP/SB bisa bergerak sebagai organisasi yang kredibel dan akuntabel, sehingga mempunyai posisi tawar yang tinggi terhadap manajemen perusahaan, bahkan terhadap penentu kebijakan secara nasional. Para pekerja dan buruh di negeri ini, memang mempunyai kebutuhan mendesak yang harus diperjuangkan SP/SB di semua level. Namun, hanya dengan SB/SB yang kredibel, perjuangan itu akan lebih mudah dicapai. **EB**



LINTASAN sejarah SP/SB di negeri ini, dihiasi oleh gerak dinamis yang kadang menjurus ke titik ekstrim. Namun, sampai sekarang, secara umum SP/SB masih berdiri gamang di tengah masalah ketenagakerjaan yang kian rumit, terutama setelah diberlakukan kebijakan otonomi.

Dinamika SP/SB di Indonesia



AWALOEDIN DJAMIN. Masalah ketenagakerjaan tidak bisa diotonomikan.

Sejarah serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) di tanah air, dimulai pada Abad XX, menyusul berdirinya perusahaan pegadaian, kereta api, dan lainnya pada masa kolonial Belanda. Ketika itu, keberadaan SP/SB sudah mempunyai pengaruh besar, karena mampu mengadakan pemogokan untuk perbaikan nasib. "Pasalnya, sebagian SP/SB, dipengaruhi oleh tokoh-tokoh kiri Belanda," ungkap Awaloedin Djamin.

Setelah Indonesia merdeka, SP/SB kembali tumbuh. Di pentas perpolitikan nasional yang multipartai saat itu, gerak SP/SB itu mengarah pada *political labor union*.

Pada 1948, gerak SP/SB cenderung menukik ke arah "kiri", ditandai oleh dominasi Serikat Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI) yang berafiliasi pada Partai Komunis Indonesia (PKI).

Setelah Orde Lama jatuh, pemerintahan Orde Baru melakukan

banyak pembenahan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Ketika itu, Awaloedin Djamin diangkat sebagai Menteri Tenaga Kerja. Arah pergerakan SP/SB pun dirubah, dari *political labor union* menjadi *federation of trade union*, mengacu pada corak SP/SB di DGB (Deutsche Gewerkschafts Bund) di Jerman.

Dengan semangat kebersamaan untuk mengangkat martabat dan kesejahteraan pekerja di Indonesia, maka SP/SB yang ada dipersatukan dalam Federasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (FSBSI). "Inilah yang menjadi dasar terbentuknya *federasi trade union* atau industrial union, yang memungkinkan pelaksanaan hubungan industrial, menurut lapangan pekerjaan dan perusahaan," papar Awaloedin Djamin.

Sejak saat itu, konsolidasi dan kegiatan *tripartite* dilakukan secara intens, terutama *bipartite* dalam perumusan *collective labor*

agreement yang sekarang dikenal dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). "Hak buruh untuk mogok dan unjuk rasa, sudah diakui," ungkap Awaloedin, "Namun itu merupakan jalan terakhir, jika musyawarah untuk mufakat gagal tercapai."

Sebagai Menaker, Awaloedin selalu menekankan, agar buruh dan pengusaha sama-sama mendahulukan kepentingan negara, kemajuan perusahaan dan kerukunan kerja. "Pengusaha diminta menjalankan transparansi, dan memperlakukan buruh sebagai mitra, memberi kesejahteraan yang mencukupi, upah yang layak, keselamatan kerja, dan jaminan sosial," kata Awaloedin.

Keadaan berubah, ketika Menaker dijabat oleh Laksamana Sudomo. Era *federation trade unions* yang sudah menemukan bentuknya yang baik, diakhiri sejalan dengan digantikan FBSI menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), yang bersifat monopolistik. Di era reformasi sekarang ini, masalah ketenagakerjaan malah cenderung makin rumit. "Dengan diotomikannya bidang ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota, maka pengawasan pelaksanaan hubungan industrial, jadi masalah besar," kata Awaloedin, "karena tidak ada lagi Depnaker yang memiliki Kanwil di provinsi dan Kandep di kabupaten/kota."

Menurut Awaloedin, karena Indonesia masih merupakan negara berkembang, maka paling tidak ada dua bidang tidak bisa diotonomikan, yaitu pendidikan dan ketenagakerjaan. **LB**

Judul : **Kiat Menjadi Karyawan Bermental Baja**
Penulis : **Herry Prasetyo**
Penerbit : **Gramedia Pustaka Utama (GPU), Mei 2012**
Publish : **17 Mei 2012**
Tebal : **104 hal**

AGAR MELEJITKAN POTENSI KARYAWAN

KESEMPTAN berkarir di dunia kerja sebagai karyawan, tentu saja merupakan anugerah yang harus disyukuri. Terlebih kalau mengingat banyaknya angkatan kerja, yang setiap tahun jumlahnya terus bertambah. Mereka harus berjibaku, memasuki dunia kerja yang sempit, bersaing dengan puluhan bahkan ratusan angkatan kerja lainnya.

Jika sekarang kita sudah ada di “dalam”, sebagai karyawan, tentu saja kita pantas bersyukur karena telah menjadi salah seorang pemenang dalam persaingan ketat itu. Lantas, apakah kita sudah pantas berleha lantaran sudah luput dari lubang jarum persaingan? Tentu saja, tidak. Di dunia kerja, kita memasuki arena persaingan baru, dengan nuansa yang sama sekali berbeda.

Terlebih jika kita menjadi karyawan di perusahaan skala besar seperti BUMN pada umumnya. Kita selalu ditantang untuk menapaki jenjang karir, dari tangga paling bawah hingga anak tangga tertinggi. Semakin tinggi sebuah anak tangga, tentu saja makin

sedikit karyawan yang berada di dalamnya.

Maka, untuk meniti setiap anak tangga karir itu, dibutuhkan etos kerja dan mental baja. Tapi, percayalah, setiap dari kita, sebagai karyawan, sesungguhnya mempunyai kesempatan yang sama untuk memenangkan persaingan, dalam meniti karir tertinggi. Masalahnya, tidak semua dari kita memahami, hal apa saja yang perlu dipersiapkan dan diasah, agar kita bisa keluar menjadi pemenang.

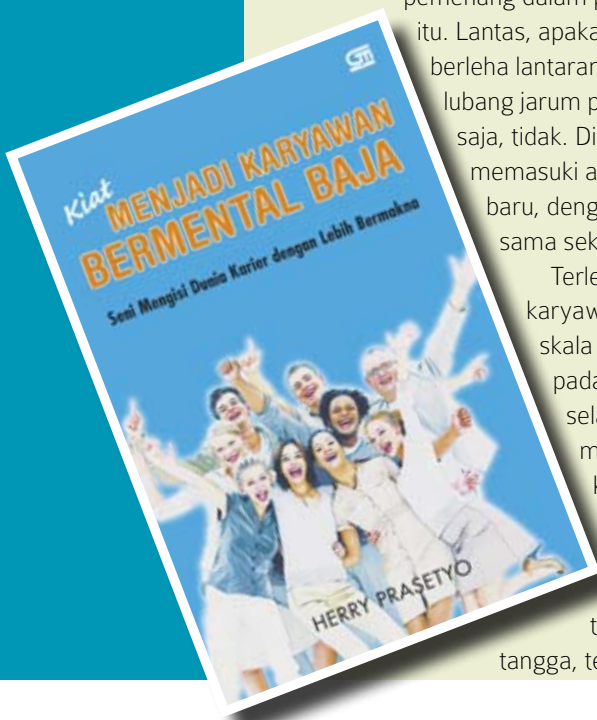
Buku ini, bisa menjadi

inspirasi bahkan panduan, bagi setiap karyawan, yang punya obsesi melejitkan karirnya, bahkan dalam waktu lebih cepat. Materi buku ditulis dengan bahasa yang ringan dan mudah dicerna, namun cukup untuk meletupkan semangat kita, menjadi karyawan yang baik, menjadi karyawan yang “tahan banting”, bermental baja, namun tetap selalu rendah hati dan punya kepedulian yang tinggi terhadap lingkungan kerja.

Membaca setiap halaman buku ini, seakan makin mendekatkan kita untuk menggapai jenjang karir lebih tinggi. Banyak hal yang mungkin sudah kita ketahui. Namun, karena kesibukan, kita tidak ngeh dengan hal penting tersebut, sehingga kita tidak bisa memaksimalkannya.

Secara garis besar, buku ini membimbing, tepatnya menyadarkan, kita terhadap sejumlah hal penting. Misalnya, bagaimana memenangkan pertarungan ide dan kreativitas, menjadikan diri kita sebagai subjek, mengenal lebih jauh karakter diri sendiri yang beda dengan teman sejawat sekaligus memaksimalkan perbedaan tersebut sebagai kekuatan.

Kendati sebagai bawahan, namun kita sudah belajar menempa mental sebagai “bos”. Bukan untuk dilayani, tetapi berani mengambil tanggung jawab layaknya seorang pimpinan. Untuk menempa kompetensi, kita juga diarahkan untuk —kalau bisa—mengambil pekerjaan yang lebih sulit, tidak terlena hanya mengambil pekerjaan mudah. **EB**



PT KIM sedang menghadapi masalah serius, soal penyerobotan areal seluas 46 hektar oleh oknum masyarakat. SP aktif membela perusahaan sampai di pengadilan. Hubungan SP dengan manajemen pun, makin erat.



▶ SP PT KIM

MEMBELA PERUSAHAAN SAMPAI DI PENGADILAN

Karyawan PT Kawasan Industri Medan (KIM), Sumatera Utara, sedang resah. Perusahaan tempat mereka bekerja, menghadapi masalah hukum yang pelik. Lahan perusahaan seluas 46 hektar, dipersengketakan. Proses pengadilan, sampai ke Mahkamah Agung (MA). Kasasi yang diajukan perusahaan, menang di MA.

Namun, penggugat mengajukan Peninjauan Kembali (PK), dan perusahaan berbalik kalah. "Kami aktif memperjuangkan

perusahaan sampai ke pengadilan," cetus Edwin Hutagalung, Ketua Serikat Pekerja (SP) PT KIM.

Jika perusahaan benar-benar dikalahkan, dampaknya akan sangat besar. Bukan hanya pada karyawan dan perusahaan, tetapi juga pada iklim investasi nasional.

Di tanah 46 hektar milik PT KIM tersebut, sudah beroperasi 12 pabrik PMDN dan PMA, menampung sekitar 30 ribu tenaga kerja. "Ini menjadi masalah yang menjadi konsen SP, karena kami juga terkena dampak buruk yang sangat serius," ungkap Edwin. Sebagai pengelola kawasan industri, PT KIM memang sangat bergantung pada kepercayaan dan kenyamanan investor untuk mengoperasikan pabrik di arealnya.

Selain melakukan dukungan di pengadilan, SP juga aktif melakukan advokasi ke pemerintah. "Kita perlu ketegasan dari pemerintah, karena masalah ini dampaknya sangat luas," ujar Edwin lagi. Keterlibatan SP dalam masalah ini, bukan hanya merupakan kesadaran SP (yang tentu saja didukung semua karyawan PT KIM), tetapi juga atas permintaan manajemen dan pengacara perusahaan. Soalnya, pihak penggugat juga

menggunakan tekanan kelompok masyarakat, untuk mempengaruhi pengadilan.

Hubungan SP KIM dengan manajemen, memang baru beberapa tahun belakangan ini berlangsung baik. "Sebelumnya juga sudah baik, termasuk dalam menetapkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Tapi, pelaksanaan PKB masih belum konsisten," ungkap Edwin, yang dipilih menjadi Ketua SP KIM pada 2011 kemarin.

Sekarang, menurut Edwin, manajemen sudah mengapresiasi keberadaan SP. Selanjutnya, SP mendesak manajemen untuk bersedia melangkah lebih jauh. Misalnya, melibatkan SP dalam menetapkan kebijakan strategis, termasuk rencana pengembangan perusahaan. "Kami bukan saja merupakan bagian penting dari perusahaan, tetapi juga ikut memiliki perusahaan. Kalau kinerja perusahaan menurun, kami ikut repot," tutur Edwin.

Kepada manajemen, Edwin berusaha meyakinkan, bahwa SP tidak akan pernah mengambil posisi sebagai "lawan" yang selalu berseberangan, tetapi mitra strategis untuk mendongkrak kinerja perusahaan. **EB**



■ **EDWIN HUTAGALUNG**
Ketua SP PT KIM

Karena sudah memiliki kesamaan visi dengan manajemen, SP PPI selalu dimintai masukan dalam menyusun strategi pengembangan perusahaan. Bahkan untuk hal tertentu yang terkait langsung dengan karyawan, peran SP sangat menentukan.

►► SP PT PPI

Memainkan Peran Menentukan

Serikat Pekerja (SP) PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (PPI), memiliki latar belakang yang cukup unik. SP yang dipimpin Robert Tambunan ini, merupakan gabungan dari tiga SP BUMN Niaga, yang pada 2003 melebur jadi PT PPI. Ketiga BUMN itu adalah PT. Dharma Niaga, PT. Pantja Niaga dan PT. Cipta Niaga.

Tentu saja, awalnya, diperlukan *adjustment* yang tidak begitu mudah, karena setiap SP yang dilebur itu mempunyai karakteristik tersendiri. "Standar kesejahteraannya saja berbeda," ungkap Robert, "Lantas kita membuat standar baru yang disepakati bersama, dimulai dari karyawan level paling bawah." Pada tahun pertama *merger*, jumlah karyawan PT PPI mencapai 4000-an orang, namun sekarang tinggal 1.200 orang.

Dalam perjalannya, memang sempat terjadi sedikit gesekan dalam SP, terutama karena perbedaan pandangan soal pencapaian kesejahteraan. Ada yang tidak sabar, bahkan mengancam membuat SP baru. Tapi, karena mayoritas karyawan mendukung SP yang sudah berdiri, gejolak itu tidak mendapat respons.

Menurut Robert, SP sangat

menyadari, bahwa tantangan PT PPI sangat berat. Namun potensi untuk berkembang, tetap besar. "Sekarang ini, kami dan manajemen fokus pada upaya pengembangan perusahaan," ujarnya, "Kita belum banyak menuntut hal lain seperti peningkatan kesejahteraan."

Karena itu, pihak manajemen sangat terbuka terhadap berbagai masukan dari SP. Bahkan, untuk menetapkan kebijakan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti kenaikan gaji, masukan dari SP sangat menentukan. "Karena informasi dari manajemen sangat terbuka, kami sendiri sudah bisa memperhitungkan kemampuan perusahaan," ucap Robert, "Jadi, kami berusaha untuk memperjuangkan hak karyawan secara maksimal, pada saat yang sama berusaha agar terlalu membenani perusahaan."

Pihak SP, masih kata Robert, sudah mengajukan masukan untuk pencapaian target perusahaan. Jika target tersebut terpenuhi, maka karyawan berhak untuk ikut menikmatinya, antara lain, dalam bentuk kenaikan gaji. "Jadi, *fair*. Kita juga bekerja keras untuk mencapai

target perusahaan itu," imbuh Robert, yang menjabat Kepala Divisi Manajemen Aset PT PPI.

Robert mengakui, SP dan manajemen belum menandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB). "Kita sengaja agak menunda penandatanganan PKB, karena menunggu kerja perusahaan membaik. Kalau perusahaan dalam keadaan rugi, malah bisa merepotkan karyawan sendiri," jelasnya. Namun sekarang, SP siap mengusulkan penandatanganan PKB yang sudah mengalami beberapa penyesuaian, karena kinerja PT PPI sudah mulai bagus. **EB**



ROBERT TAMBUNAN
KETUA SP PT PPI

K I N E R J A

PT LEN Industri menjadi andalan Indonesia untuk bermain di industri berbasis elektronika, yang sarat dengan persaingan ketat. BUMN bermodal kecil ini, malah sukses melakukan langkah besar, sekaligus mencetak kinerja bisnis mengagumkan.



❖ PT LEN Industri

Menggeliat di Industri dengan Persaingan Ketat

Mendengar industri berbasis elektronika, siapapun akan segera merujuk ke sejumlah negara maju. Peta industri ini, nyaris didominasi Jepang, Korea Selatan, dan beberapa negara Eropa. Berbagai produk mereka, menyerbu pasar Indonesia dengan sangat ekspansif. Kenyataan ini, sepertinya bakal “mengubur hidup-hidup” PT Len Industri. Terlebih karena BUMN yang bermarkas di Bandung, Jawa Barat ini, sejak awal sampai sekarang tidak disokong modal besar.

Tapi, yang terjadi malah sebaliknya. Kendati sempat terseok, dalam beberapa tahun terakhir PT Len Industri menggeliat, bangkit dengan berbagai langkah terobosan yang mempunyai nilai ekonomi tinggi. Termasuk dalam di bidang teknologi informasi dan komunikasi, PT Len Industri sudah sangat percaya diri dengan produk seperti peralatan *broadcasting*, *tracking system*, peralatan navigasi, dan sebagainya.

PT Len berhasil mengembangkan peralatan *tactical communication* dengan *matriks hopping*, yang dirancang khusus untuk mengurangi risiko penyadapan. Juga, ada peralatan *surveillance* yang canggih, dan *combat management system*. Teknologi ini telah digunakan untuk memenuhi kebutuhan pertahanan Indonesia.

Masih banyak lagi teknologi yang dikembangkan PT Len. Misalnya, pembangkit listrik tenaga hibrida surya-bayu-diesel, yang banyak digunakan sebagai alternatif energi untuk mengoperasikan peralatan perbankan modern seperti ATM, dan *Base Transceiver Station* (BTS) milik perusahaan operator telekomunikasi.

Produk yang dihasilkan PT LEN, sangat beragam. Umumnya digunakan oleh industri dan prasarana. Beberapa produk, sudah lama digunakan. Misalnya, *broadcasting*, yang selama 30 tahun digunakan oleh pemancar stasiun televisi dan ratusan radio. Juga system

persinyalan kereta api, yang dioperasikan di sejumlah Jalur di Pulau Jawa dan Sumatera.

Untuk pengembangan produk, PT Len menjalin kerja sama dengan sejumlah industri terkemuka di luar negeri, seperti GE manufacture, Siemens AG (Jerman), Shiron (USA), Thales (Perancis), Elettronika (Italia), Q-Mac (Australia), dan lainnya. Sedangkan pelanggan produk Len terdiri dari instansi pemerintah, BUMN, dan perusahaan swasta besar.

PT Len mampu membuat produk canggih, dengan harga sangat bersaing dibanding produk serupa dari luar negeri. Karena itu, pendapatan perusahaan menunjukkan tren terus meningkat, dengan lompatan yang signifikan. Sepanjang 2011, PT Len mencatat *return of equity* (ROE) sangat tinggi, sekitar 20 persen. Ini menunjukkan, PT Len mampu memanfaatkan modal dengan hasil sangat maksimal. “Dari awal Len berdiri hanya mengantongi modal yang kecil,

Pasar Lokal, Persaingan Global

LEMBAGA Elektronika Nasional (LEN), sudah berdiri sejak 1965, dan baru menjadi BUMN pada 1991, dengan nama PT Len Industri. Sejak itu, Len bukan lagi singkatan dari Lembaga Elektronika Nasional, tapi telah menjadi sebuah entitas bisnis profesional.

Saat ini, PT Len telah menjadi *market leader* pasar dalam negeri untuk bidang elektronika industry dan prasarana system jalur kereta api, system navigasi, energy terbarukan, sarana telekomunikasi, system control, dan *defense electronics*. Kendati hanya bermain untuk pasar dalam negeri, namun PT Len harus berhadapan dengan pesaing yang biasa bermain dalam skala global. Seperti dikatakan Dirut Wahyuddin Bagenda, PT Len bergerak di bisnis strategis, yang mempunyai kontribusi terhadap kedaulatan negara dan peningkatan kesejahteraan rakyat. Karena itu, sangat penting untuk menjaga bisnis ini, agar tidak dinominasi perusahaan asing.

Karena keahliannya dalam menjalankan roda bisnis, PT Len meraih berbagai penghargaan bergengsi. Antara lain Anugrah Business Review 2009 sebagai perusahaan yang berhasil menciptakan pertumbuhan (*delta growth*) kinerja bisnis dan meningkatkan kontribusi bagi pengembangan bisnis nasional. Pada 2010, penghargaan datang dari Majalah InfoBank, yang menetapkan PT Len sebagai 41 BUMN berkinerja "Sangat Bagus". Di tahun yang sama, meraih Indonesia *Good Company Award 2010* sebagai "The Best Company of The Year dari International Achievement Foundation".

Menurut Wahyuddin, pencapaian PT Len Industri tentu saja merupakan hasil kerja keras manajemen dan segenap karyawan, sehingga mampu membawa perusahaan sesuai dengan visi dan misinya. **EB**

sampai sekarang pun masih demikian," ungkap Bambang Iswanto, General Manager Divisi Management Strategy & Operasi, "Tapi dengan modal kecil, Len mampu menghasilkan suatu keuntungan signifikan."

Di tahun-tahun mendatang, kinerja bisnis PT Len diproyeksikan bakal terus menanjak, terutama jika Len Technopark sudah beroperasi pada pertengahan 2013. Len Technopark merupakan pusat pengembangan industri *photovoltaic* dan semi konduktor, yang akan berdiri di atas lahan 32 hektar di Karawang, Jawa Barat, dan pembangunannya menelan dana sekitar 44,5 juta dolar AS. Kelak, dari sini antara lain bakal dihasilkan chip ID card yang berkembang ke *chip* seluler, perbankan dan lainnya.

"Dengan berdirinya Len Technopark, perusahaan pemain bisnis *photovoltaic* tidak lagi harus mengimpor barang dari luar," ujar Tarmizi Kemal Fasya Lubis, GM Divisi Produksi, "Kita punya komitmen untuk menghadirkan produk dengan kualitas standar internasional, dan harga lebih murah dari impor."

Dukungan terhadap beroperasinya Len Technopark, sudah mengalir, termasuk dari calon pelanggan seperti perusahaan yang tergabung dalam Asosiasi Pabrikan Modul Karya Surya Indonesia (APAMSI).

Dengan berbagai langkah bisnisnya, dan melihat tren perkembangan kinerja yang terus meningkat, PT Len berani mematok target meraup laba bersih hingga Rp 5 triliun pada 2015 nanti. "Selain menjadi '5 Triliun Company', kami juga siap meningkatkan nilai tambah rantai bisnis, sehingga meraih pendapatan bersih sebesar 10 persen, dengan pertumbuhan rata-rata 40 persen per tahun," ujar Dirut PT Len Industri Wahyudin Bagenda.

PT Len bergerak dengan didukung tiga anak perusahaan, yaitu PT Eltran di sektor trading, utility dan transportasi. Kemudian PT Interlokindo Utama yang fokus di sektor railway, dan PT Surya Energi Indotama yang bermain di industri energi terbarukan. **EB**

Realisasi Penjualan Konsolidasi Tahun 2011 & 2010 (dalam jutaan Rp)

LINI BISNIS	REALISASI 2011	REALISASI 2010
Railway Transportation	441.041,21	411.017,19
Renewable Energy	164.004,09	59.860,91
Telecommunication	23.104,44	6.004,20
Defence Electronics	35.600,00	46.955,72
Navigation System	134.467,29	194.109,10
Control System	585.810,55	239.699,82
JUMLAH PENJUALAN	1.384.027,58	957.646,94

Pertumbuhan pendapatan, laba usaha & laba bersih dalam 6 tahun terakhir (dalam miliar Rp)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Pendapatan/ Penjualan	293.234,61	341.180,59	501.212,16	893.638,92	957.646,94	1.384.027,58
Laba Usaha	20.582,05	31.897,72	39.695,48	45.572,24	58.077,49	96.609,84
Laba Bersih	6.083,31	7.994,18	11.843,61	15.959,79	27.502,14	39.344,76

Haruskan Sampai 2 Tahun?

DAHLAN ISKAN melontarkan gagasan untuk memberi izin cuti hamil pada karyawan BUMN selama dua tahun. Gagasan ini menuai pro dan kontra. Selain hanya untuk karyawan terpilih, cuti selama itu juga dinilai berlebihan.

Menteri BUMN Dahlan Iskan, kembali meletupkan gagasan yang mencengangkan. Kali ini, tentang hak cuti karyawan BUMN. Menurut Dahlan, cuti hamil harus diberikan selama dua tahun, agar mampu menciptakan generasi penerus yang berkualitas.

Namun, jika gagasan ini direalisasikan, tidak berlaku untuk semua karyawan BUMN. "Yang izin cuti hamil dua tahun tidak berlaku seluruhnya. Ini hanya terbatas yang punya potensi baik di perusahaan tersebut," kata Dahlan. Lantas, apakah negara tidak akan dirugikan? Dahlan menepis kekhawatiran itu. "Negara tidak kehilangan. Cuti dua tahun, namun tetap berkarir nanti ada di posisi yang berbeda. Tentu, karena jabatannya telah diisi orang lain," imbuhnya. Dahlan berharap, para wanita karier di BUMN masih tetap eksis di pekerjaannya dan peranannya membentuk anak sebagai generasi muda bisa tetap dilakukan.

Menurut Dahlan, di BUMN belum memiliki budaya dan sistem kerja yang mendukung untuk perkembangan generasi muda dan wanita karier. Sehingga menjadikan BUMN belum menjadi tempat yang bagus untuk mengembangkan karier bagi wanita.

Dahlan menilai wanita dianggap sosok yang mampu meningkatkan kinerja BUMN. Peran wanita dinilai mampu menyinkronkan pemikiran-pemikiran feminin. Itu sebabnya Dahlan galau jika banyak wanita mengundurkan diri dari BUMN karena melahirkan anak.



la menilai biasanya perempuan yang baru memiliki anak secara tidak langsung fokus untuk mengurus anaknya dan berhenti bekerja.

Dahlan menghimbau agar BUMN menyediakan ruang perawatan bayi. Gerakan ini untuk mempertahankan kinerja perusahaan supaya perempuan yang memiliki bayi dan bekerja di BUMN bisa terus bekerja sembari mengurus anak.

Gagasan Dahlan Iskan tersebut, segera saja mendapat respons pro dan kontra dari sejumlah pihak. Salah satunya, dari Myra Hanartani, Mantan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PHI dan Jamsos) kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Menurut Myra, di Indonesia selama ini menganut cuti hamil dan melahirkan yang diwajibkan 3 bulan, yaitu 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudahnya, ini sesuai UU No 13 Tahun 2003 soal Ketenagakerjaan. "Pemberian waktu 3 bulan itu sudah melihat praktik-praktik yang terjadi di internasional, di undang-undang memang yang lama seperti itu," ungkap Myra.

Myra menambahkan saat ini memang ada beberapa negara di Eropa Utara yang termasuk negara makmur seperti Norwegia, menganut cuti hamil yang cukup lama lebih dari 3 bulan. Bahkan cuti panjang yang dibayarkan hingga berbulan-bulan juga diberikan kepada pekerja pria yang istrinya baru melahirkan, agar bisa berpartisipasi merawat anak.

"Kalau di luar negeri sampai cuti melahirkan *maternity leave* bukan hanya ibu, itu negara yang kesejahteraan yang bagus sekali di Eropa Utara, bahkan ada juga untuk pria yang bisa mengambil cuti *paternity leave*. Itu negara yang sudah sejahtera," katanya.

Lantas, bagaimana jika gagasan tersebut dipraktikkan di Indonesia, khususnya BUMN, seperti diusulkan Dahlan Iskan? Menurut Myra, itu sah-sah saja. Namun praktiknya akan sangat tergantung persetujuan BUMN atau perusahaan bersangkutan. "Apa iya, masak cuti hamil sampai 2 tahun. Jadi kerja cuma mau mengurus cuti saja," katanya.

Sebagai gambaran, di Norwegia pekerja pria saja berhak mendapatkan cuti dibayar dalam satu tahun pertama kehidupan anak mereka. Tujuannya untuk mendorong agar kaum pria lebih terlibat dalam tanggung jawab mengasuh anak, para ayah mendapat *parental leave* selama 10 minggu.

Tujuan dari skema *parental benefit* adalah membantu orang tua menggabungkan kehidupan kerja dan keluarga. Maka dari itu, Norwegia menduduki puncak tertinggi dalam statistik Eropa dalam hal angka kelahiran dan partisipasi wanita dalam dunia kerja. **EB**

Cuti Di Luar Tanggungan

DI SEJUMLAH perusahaan besar di Indonesia, sebetulnya sudah ada yang menyediakan fasilitas cuti yang lama bagi pekerjanya. Namun cuti tersebut biasanya masuk dalam kategori Cuti Diluar Tanggungan Perusahaan (CDTP), yaitu cuti yang dimungkinkan diberikan kepada pekerja karena beberapa alasan khusus. Cuti semacam ini diberikan kepada pekerja dengan beberapa persyaratan khusus. Misalnya telah bekerja di perusahaan tersebut selama kurun waktu tertentu (umumnya minimal 3 sampai 5 tahun terus menerus), dengan kondisi yang tidak tercela dan prestasi kerja yang baik.

Pekerja diperbolehkan cuti untuk jangka waktu yang cukup panjang, tetapi selama cuti perusahaan tidak membayarkan hak-haknya (meliputi gaji dan berbagai tunjangan, termasuk tidak membayarkan premi Jamsostek, asuransi kesehatan dan iuran/premi dana pensiun).

Tapi, tetap saja, CDTP tidak diberikan secara sembarangan. Alasannya haruslah tepat. Misalnya seorang pekerja wanita yang harus mengikuti suaminya yang pindah tugas ke kota/wilayah lain selama jangka waktu tertentu, dan dipastikan akan kembali ke kota itu setelah penugasannya selesai. Atau seorang wanita yang hamil dan oleh dokter yang berkompeten dinyatakan mengalami "lemah kandungan" sehingga selama hamil harus *bed rest* total. Karena maka cuti hamil dan melahirkan yang hanya 3 bulan tak akan mampu menutupi kebutuhan istirahatnya, maka istirahat *bed rest* selama hamil itu bisa dikompensasi menjadi CDTP. Atau seorang pekerja yang terpaksa harus merawat orang tuanya yang sakit parah dan dirawat di RS (ini salah satu syarat, sebab jika hanya di rawat di rumah sendiri, tidak bisa diajukan CDTP) boleh meminta ijin untuk CDTP.

Atau alasan lain. Misalnya, karena pekerja tersebut mendapat beasiswa untuk melanjutkan pendidikan dari lembaga lain (bukan perusahaan tempatnya bekerja), dimana tempat pendidikannya berada di kota lain atau bahkan di luar negeri, dia bisa mengajukan CDTP. Termasuk juga melanjutkan pendidikan atas biaya sendiri. Umumnya, CDTP ini berlaku di BUMN dan tidak di perusahaan swasta. Dikabulkan atau tidaknya permohonan CDTP sepenuhnya menjadi hak prerogatif perusahaan. Karena itu HRD harus punya "intel" untuk menelisik kebenaran alasannya. **EB**

PKB PT Jasa Marga Perundingan Berbuah Manis

SELAMA TIGA HARI, Serikat Karyawan Jasa Marga (SJKM) melakukan perundingan dengan manajemen, untuk finalisasi PKB. Hasilnya, cukup melegakan bagi karyawan BUMN operator jalan tol itu.

Hubungan industrial di PT Jasa Marga, sudah tercipta dengan baik. Pihak manajemen dan karyawan yang diwadahi Serikat Karyawan Jasa Marga (SJKM), senantiasanya mengedepankan dialog yang interaktif, untuk menetapkan sebuah keputusan, terutama yang terkait langsung dengan kepentingan karyawan. Terlebih untuk menetapkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Untuk PKB yang berlaku sekarang ini, penetapannya dilakukan melalui perundingan antara SJKM dengan manajemen PT Jasa Marga pada 12-14 Juni 2012 lalu, di Lido Resort Sukabumi, Jawa Barat. Jalannya perundingan yang berlangsung selama tiga hari itu, dipimpin secara bergantian oleh wakil dari SJKM dan manajemen. Dari SJKM, tim perunding yang terdiri dari Ketua SJKM di 10 cabang perusahaan, dipimpin oleh



PENANDATANGANAN PKB. Memuat pasal yang lebih menguntungkan karyawan.

Moh. Kusnadi. Sedangkan dari pihak manajemen, Unggul Cariawan tampil sebagai Ketua Tim Perunding.

Seperti diungkapkan Moh. Kusnadi, yang juga Ketua SJKM, perundingan tersebut sebetulnya merupakan finalisasi saja. Karena sebelumnya, pihak SJKM dan manajemen sudah kerap melakukan dialog, untuk merumuskan PKB yang terdiri dari sekitar 18 pasal.

Masing-masing pihak, mengirimkan wakilnya ke dalam tim teknis untuk berdialog. Tim tersebut sekaligus bertugas untuk memilah-milah mana pasal-pasal dalam PKB sebelumnya, yang perlu dipertahankan dan perlu dirubah.

"Pasal yang tetap adalah yang secara substansial tidak berpengaruh banyak langsung terhadap biaya," jelas Kusnadi, "Sedangkan yang pasal yang berdampak langsung terhadap biaya dan kebijakan langsung yang menyeluruh, kita rundingkan perubahannya."

Namun, tetap saja, masih tersisa beberapa pasal krusial yang harus disepakati. Karena itulah, dilakukan perundingan di Sukabumi, yang sekaligus finalisasi PKB. Setelah melalui proses perundingan yang cukup alot, akhirnya kedua belah pihak bisa menuntaskan kesepakatan terhadap semua pasal dalam PKB yang akan berlaku pada

PRESS RELEASE

FEDERASI SERIKAT PEKERJA BUMN (FSP BUMN)

212 sampai 2014. Pada saat itu juga, dilakukan penandatanganan PKB oleh wakil SJKM dan manajemen, yang disaksikan direksi PT Jasa Marga.

Ada 18 pasal yang menjadi landasan seluruh isi PKB. Dari 18 pasal tersebut, 13 pasal mengalami perubahan. Beberapa 18 pasal tersebut 5 pasal tidak mengalami perubahan dan 13 pasal lainnya mengalami perubahan. Ada sejumlah poin yang perubahannya secara signifikan mengakomodir aspirasi karyawan. Di antaranya, masalah penggantian biaya kesehatan. Selain nilai nominalnya lebih besar, juga bisa merujuk pada dokter spesialis.

PKB juga memuat kesepakatan baru yang berdasarkan kesetaraan gender. Sebelumnya, karyawan tidak bisa menjamin suaminya. Sekarang, sama dengan karyawan yang bisa menjamin istrinya, karyawan pun bisa menjamin suaminya.

Keputusan penting lainnya adalah menyangkut penghargaan karyawan, usia pensiun dini, cuti tahunan Yang berjumlah 14 hari), istirahat panjang, penugasan keluar perusahaan, penilaian prestasi kerja karyawan, sistem penggajian, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Disepakati pula, penghargaan berupa pemberian logam mulia 24 karat seberat 25 gram, untuk setiap karyawan yang pensiun normal. 

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan salah satu pilar ekonomi negara. Eksistensi BUMN sangat penting bagi Bangsa Indonesia karena disamping sebagai penyangga ekonomi negara juga merupakan salah satu ikon kebanggaan bangsa. Pertumbuhan dan perkembangan BUMN saat ini telah menunjukkan arah yang sangat positif, beberapa BUMN telah memberikan kinerja keuangan yang meningkat dan bahkan telah menuju sebagai *World Class Company*. Kami sangat mendorong agar dalam pengelolaan BUMN dapat dilakukan secara profesional dan jauh dari praktek-praktek Politisasi, Intervensi, Korupsi, dan Premanisme.

Terkait sikap Menteri BUMN RI yang siap untuk membongkar perilaku anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI yang terbukti melakukan praktek-praktek Pemerasan dan Premanisme kepada Manajemen BUMN, dengan ini kami menyampaikan sikap sebagai berikut:

- Federasi Serikat Pekerja (FSP) BUMN memberikan apresiasi dan mendukung penuh langkah berani serta patriotik dari Menteri BUMN RI untuk membuka dan membongkar aib perilaku anggota DPR RI yang terindikasi dan terbukti melakukan '**pemerasan**' kepada Manajemen BUMN dengan dalih alasan apapun.
- FSP BUMN menyatakan siap mengawal Menteri BUMN RI untuk melaporkan perilaku anggota DPR RI "**pemeras**" BUMN kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan atau Penegak Hukum yang lain.
- FSP BUMN berkomitmen untuk menegakkan *Good Corporate Governance* (GCG) dan memberantas korupsi di BUMN sehingga eksistensi BUMN dapat memberikan kontribusi terbaik kepada negara dan peningkatan kesejahteraan rakyat sebagaimana amanat pasal 33 Undang Undang Dasar 1945.
- Dalam rangka pengelolaan BUMN secara profesional, FSP BUMN meminta agar Rapat Dengar Pendapat (RDP) DPR RI dengan Manajemen BUMN dihentikan sampai terbukti bahwa RDP DPR RI berjalan secara profesional dan bebas dari perilaku menyimpang dari tujuan RDP. Selama ini terkesan bahwa RDP DPR RI dengan Manajemen BUMN lebih merupakan "**Pintu Masuk**" praktek intervensi politik dan mengobok-obok BUMN dari pada pengawasan yang mendorong peningkatan kinerja BUMN.
- Mendorong kepada Badan Kohormatan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI untuk segera memanggil, memeriksa dan memberhentikan anggota DPR RI yang terbukti melakukan pemerasan kepada Manajemen BUMN.

Demikian hal-hal yang bisa kami sampaikan, Salam Pekerja dan Salam Solidaritas.

Jakarta, 05 November 2012

BADAN PENGURUS FEDERASI

SERIKAT PEKERJA BADAN USAHA MILIK NEGARA

(BPF SP BUMN)

ttd

Abdul Latif Algaff

Ketua Umum

ttd

M. Munif

Sekretaris Jenderal

Layanan Baru FSP BUMN

UNTUK memberikan layanan terbaik dan bermanfaat pada segenap anggotanya, Federasi Serikat Pekerja (FSP) BUMN mendirikan Pusat Kajian Strategis dan Bantuan Hukum (PKSBH). Dasar pembentukan lembaga ini adalah amanat Musyawarah Besar (MUBES) III FSP BUMN pada 2009, dan hasil Rapat Pleno Badan Pengurus FSP BUMN pada 1 Maret 2012 di Gedung YTKI Jakarta.

Keberadaan PKSBH merupakan organisasi sayap FSP BUMN. Tugasnya antara lain;

1. Melakukan kajian terhadap kebijakan Pemerintah atas pengelolaan BUMN.
2. Memberikan masukan kepada Pemerintah dan Legislatif atas pengelolaan dan pengawasan BUMN agar dapat berjalan efektif.
3. Melakukan kajian atas pelaksanaan restrukturisasi, privatisasi maupun pembentukan BUMN baru di lingkungan Kementerian BUMN.
4. Melakukan kajian hukum atas peraturan-peraturan yang terkait BUMN.
5. Memberikan saran kepada Pemerintah maupun Legislatif (DPR) atas penerbitan peraturan terkait dengan kebijakan terhadap BUMN.
6. Memberikan saran dan advokasi kepada Serikat Pekerja BUMN

masing-masing terkait dengan pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila yang harmonis.

7. Memberikan saran kepada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi terkait pelaksanaan aturan ketenagakerjaan di bawah BUMN. **EB**





DINAMIKA

program tersebut berbagai permasalahan ekonomi, sosial dan lingkungan di Kali Mas lambat laun teratasi sehingga Kali Mas yang merupakan sungai yang membelah Kota Surabaya, serta memiliki nilai historis perjuangan arek-arek Suroboyo saat ini tidak lagi menyajikan pemandangan yang kumuh khas kota besar, namun menyajikan keindahan estetika tersendiri dengan taman-taman, *play ground* yang hijau dan kian siap menjadi icon Kota Surabaya. Selain itu, peran Pemerintah dalam menjembatani kepentingan pengelola sungai Kali Mas dengan masyarakat disekitar Kali Mas dianggap berhasil sehingga program penataan bantaran Kali Mas yang digagas sarat akan muatan aspek ekologi dan estetika disamping peningkatan keterlibatan masyarakat sekitar Kali Mas.

2. **Kabupaten Jombang**

Kabupaten ini memiliki kesungguhan dalam menjaga kelangsungan Kali Brantas, khususnya dalam program "Jogo Tanggul" yang digagas oleh Pemkab Jombang. Dalam program tersebut Pemkab berupaya mengurangi aktivitas penambangan pasir liar ataupun kegiatan-kegiatan masyarakat yang berpotensi dapat menurunkan daya fungsi sungai, yang meliputi badan sungai, tanggul dan sempadan sungai sebagai upaya untuk menjaga kelestarian sungai dan lingkungan dengan melibatkan partisipasi masyarakat dengan pendekatan sosial ekonomi menggunakan keterlibatan dan peran serta masyarakat. **EB**

BRANTAS AWARD DARI IKAJATI I UNTUK LINGKUNGAN

KATAN KARYAWAN

Perum Jasa Tirta I, Jawa Timur, melangkah lebih jauh dari "peran tradisional"-nya sebagai serikat pekerja. Untuk mendukung pelestarian kelangsungan Kali Brantas, Ikajati memberikan penghargaan prestisius berupa "Brantas Award" kepada kabupaten/kota yang dinilai mempunyai komitmen dan kegiatan nyata dalam memelihara Sungai Brantas.

Ikajati membentuk tim independen, yang dari Pengurus Pusat dan Pengurus Wilayah IKAJATI yang tersebar di seluruh wilayah sungai Brantas dari hulu hingga hilir, serta masukan dari media massa, para pakar, pengamat maupun perusahaan dan institusi pengelola/pemanfaat sumber daya air Kali Brantas. Tim menilai calon pemenang "Brantas Award", dengan kategori:

1. Wilayah Kabupaten/Kota yang dilalui sungai Kali Brantas atau anak sungainya.
2. Kepemimpinan (Leadership) yang

tinggi dalam kegiatan-kegiatan nyata sebagai upaya melakukan penyelamatan kelangsungan Kali Brantas, yang meliputi tiga pilar penyelamatan, yaitu kuantitas, kualitas dan kontinuitas Kali Brantas.

3. Komitmen Pemerintah Kabupaten/Kota, keteladanan yang tinggi dalam upaya pembenahan Kali Brantas baik secara konstruksi fisik maupun pembenahan perilaku masyarakat di wilayahnya.
4. Memiliki program yang jelas dan terarah terkait konservasi ataupun penataan lingkungan Kali Brantas atau anak sungainya.

Setelah tim bekerja dengan cermat, "Brantas Award 2012" akhirnya berikan pada:

1. **Kota Surabaya**

Pemkot Surabaya. Penilaian pada kota ini difokuskan pada program revitalisasi bantaran Kali Mas, yang merupakan anak sungai Kali Brantas. Dengan

PENANTIAN 6 TAHUN PKB DI GARUDA INDONESIA



HUBUNGAN industrial di PT Garuda Indonesia, penuh dinamika. Selama hampir enam tahun, manajemen dan SP seperti saling berhadapan, memperjuangkan kepentingannya. Sekarang, semuanya berakhir, menyusul ditandatanganinya PKB.

Hari bersejarah itu, berlangsung 28 Agustus 2012. Manajemen Garuda Indonesia (GI), menandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan tiga serikat pekerja (SP) di lingkungan GI, yaitu Serikat Karyawan Garuda (Sekarga), Asosiasi Pilot Garuda (APG), dan Ikatan Awak Garuda Indonesia (Ikagi). "Ini penantian selama hampir 6 tahun," ungkap Tommy Tampaty, Humas Sekarga.

Selama enam tahun, hubungan industrial di lingkungan GI, berjalan tanpa PKB.

Bahkan, sempat terjadi beberapa kali gesekan yang memercikkan api ketidakharmonisan, terutama antara manajemen dengan Sekarga, hingga terjadi konflik yang merambah ke meja hijau pengadilan hubungan industrial. Maka, tidak aneh jika penandatanganan PKB, berlangsung meriah, dihadiri oleh Dirut PT GI Emirsyah Satar dan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) Muhaimin Iskandar, dan sejumlah petinggi GI serta Kemenakertrans.

Penandatanganan PKB berlangsung di auditorium Garuda Indonesia Training Center, Jakarta Barat. PKB yang berlaku untuk tiga tahun ke depan itu, memuat sejumlah pasal penting, antara lain tentang manajemen karir, fasilitas kesehatan pegawai, program pengembangan sumberdaya manusia, dan apresiasi

pegawai sesuai dengan masa aktif kerja. PKB bersejarah bagi PT GI tersebut, ditandatangani oleh Direktur SDM dan Umum PT GI Heriyanto Agung Putra, Ketua Sekarga, Ketua APGI, dan Ketua IKAGI.

Dalam kata sambutannya, Menakertrans Muhaimin Iskandar mengungkapkan, bahwa PKB merupakan landasan utama dari hubungan industrial. "Dengan PKB, GI akan memiliki *team work* yang semakin kokoh, sehingga siap melangkah jauh ke depan," ujar Muhaimin Iskandar, "Keberhasilan GI mencapai kesepakatan untuk PKB, bisa menjadi contoh bagi BUMN lain yang belum mempunyai PKB."

Pada kesempatan yang sama, Emirsyah Satar mengungkapkan, bahwa penandatanganan PKB merupakan momen penting bagi segenap pekerja GI, untuk memacu kinerja perusahaan dengan semangat *one team, one spirit, one goal*. "Dengan semangat itu, Garuda Indonesia akan mampu menjadi perusahaan penerbangan kebanggaan bangsa Indonesia," cetusnya.

Sejauh ini, sebagai *Flag Carrier* yang mengibarkan nama Indonesia di dunia, Garuda Indonesia telah membukukan sederet prestasi. Salah satunya yang paling mutakhir adalah, meraih predikat sebagai *The Best International Airline* di Australia untuk Juli 2012. Dengan gelar tersebut, Garuda Indonesia mengalahkan maskapai penerbangan sejumlah negara lain, seperti Singapore Airlines, Air New Zealand, Emirates, dan Thai Airways.

Penghargaan prestisius tersebut, diberikan oleh Roy Morgan, yang merupakan lembaga riset internasional independen berkedudukan di Australia. Lembaga ini telah beroperasi selama 70 tahun. **LB**

KEGAGALAN dan kesuksesan, tidak terjadi begitu saja. Keduanya dibentuk oleh tahapan-tahapan kecil, yang seringkali tidak kita sadari.



KESADARAN Meniti Tahapan

Tidak ada satu pun dari kita, yang menghendaki kegagalan dalam hidup. Itu pasti. Tapi, inilah celakanya, banyak dari kita (malah, mungkin sebagian besar), begitu akrab dengan kegagalan. Target yang tak tercapai, cita-cita terbengkalai, dan harapan seakan bermusuhan dengan kenyataan.

Kita tentu saja menyesal, setiap kali bersua dengan kegagalan. Tapi, di lain waktu, kegagalan itu malah terjadi lagi. Karena tidak mau larut dalam sesal, kita pun “menghidur diri” dengan mengingat kata bijak: kegagalan adalah sukses yang tertunda.

Sukses yang tertunda? Mungkin saja. Tapi, sampai kapan? Satu hal yang perlu kita pahami, kegagalan tidaklah terjadi dengan tiba-tiba. Ia terjadi melalui tahapan-tahapan yang —disadari atau tidak— kita lakukan. Jika seseorang masuk rumah sakit karena terkena serangan jantung, dokter kemungkinan besar bilang bahwa serangan jantung itu diakibatkan oleh tahapan berupa gaya hidup tidak sehat. Bertahun-tahun bahkan berpuluh-puluh tahun, penyakit jantung itu telah ditimbun. Mulai dari kebiasaan merokok terlalu banyak, minum kopi terlalu banyak, malas olahraga sehingga sedikit demi sedikit pembuluh darah semakin menyempit.

Kesuksesan juga terjadi dengan modus yang sama. Ada tahapan keberhasilan ditumpuk sedemikian rupa, sehingga keberhasilan itu lama kelamaan besar. Secara teoritis jika seseorang mempelajari lima kata bahasa Inggris sehari, maka dalam setahun dia akan memiliki hampir dua ribu kosa kata, dan dalam lima tahun pasti bisa menguasai sepuluh ribu kosa kata. Tetapi berapa banyakkah orang yang lulus perguruan tinggi mampu berbahasa Inggris dengan lancar? Tidak

banyak. Mengapa? Karena mereka gagal, melakukan tahapan kecil, menghapus lima bahasa Inggris sehari.

Masih banyak contoh dapat kita berikan tentang kebenaran tesis bahwa keberhasilan adalah kemampuan mengambil langkah-langkah kecil untuk mencapai hasil yang besar. Dan bahwa kegagalan adalah ketidakmampuan menghindari hal-hal kecil sampai ia menumpuk sedemikian besar dan tak terhindarkan lagi konsuekuensinya.

Maka rahasia kegagalan, antara lain adalah gagal mengucapkan selamat pagi, gagal mengucapkan terima kasih, gagal minta maaf, gagal memberi perhatian pada seorang staf, gagal mengusulkan kenaikan pangkat anak buah, gagal tersenyum, gagal bertekun setengah jam, gagal berolahraga setengah jam per hari, gagal menabung 5 persen dari penghasilan per bulan, gagal menutup mulut dari ucapan tak bermutu, dan ribuan kegagalan kecil lainnya. Sedangkan rahasia kesuksesan antara lain adalah, keberhasilan menekuni pekerjaan, datang tepat waktu, bersikap ramah, bersedia melayani, tidak lupa bersyukur, teliti, berhemat, dan sebagainya.

Pahamilah setiap tahapan kecil yang bisa menjerumuskan kita pada kegagalan, dan hindarilah. Pahami pula tahapan kecil yang dapat menghantarkan kita ke gerbang sukses, dan lakukanlah. Seperti kata orang bijak, hal-hal kecil memang sepele, tetapi setia pada perkara-perkara kecil adalah hal yang besar. **EB**

MENENTUKAN NASIB BUMN 'DUAFA'

S EJUMLAH BUMN yang oleh Menteri BUMN disebut duafa, nasibnya masih terombang-ambing. Upaya untuk melebur atau melikuidasi BUMN yang selalu menelan rugi ini, memang bukan perkara gampang, karena kewenangannya bukan hanya ada pada Kementerian BUMN.

BUMN Duafa. Istilah ini dilontarkan Menteri BUMN Dahlan Iskan, untuk menyebut BUMN yang selalu dirundung rugi. Sebelumnya, istilah yang kerap digunakan adalah BUMN 'sakit'. Lantas, mengapa sekarang memilih sebutan duafa? Tentu saja hanya Dahlan Iskan yang tahu. Namun, sebutan duafa, kendati mungkin terdengar kurang nyaman, boleh jadi lebih menegaskan dua hal. *Pertama*, keadaan BUMN bersangkutan yang memang sudah sangat tak berdaya. *Kedua*, ada tendensi yang menggambarkan keadaan sangat gawat, sehingga diperlukan perhatian khusus dan langkah konkret untuk menangani BUMN tersebut.

Dahlan Iskan, memang tampak memberikan perhatian khusus terhadap BUMN duafa. Hal ini sudah ia perlihatkan, tidak lama setelah menjadi Menteri BUMN. Jika saat menjadi Direktur Utama PT PLN ia punya obsesi untuk memupus masalah "byar-pet" listrik yang sangat mengganggu, maka ketika menjadi Menteri BUMN salah satu target pentingnya adalah membereskan BUMN duafa.

Keberadaan BUMN duafa, memang selalu

menjadi semacam sisi gelap BUMN secara keseluruhan. Pandangan miring tentang BUMN sebagai sarang korupsi, misalnya, kerap merujuk pada BUMN yang tak kuasa beranjak dari kubangan kerugian. Suntikan dana segar dari pemerintah pun, seringkali tidak bisa menolong lagi, malah seperti menebar garam ke laut.

Bagaimana sebuah BUMN menjadi duafa? Tentu saja, banyak faktor yang menjadi penyebabnya. Tidak semuanya karena ketidakpiawaian manajemen. Said Didu, mantan Sekretaris Menteri BUMN, menunjuk beban utang masa lalu, yang membebani neraca perusahaan. Utang masa lalu tersebut muncul, karena BUMN bersangkutan dibentuk untuk perintisan bisnis.

"Biasanya BUMN (dibetuk) untuk keperintisan usaha, kelayakan bisnis nomor dua," cetus Said Didu, sambil menunjuk PT Merpati Nusantara sebagai contoh. Maskapai penerbangan pelat merah itu, sudah pasti sulit meraup laba, lantaran mendapat tugas untuk membuka jalur penerbangan perintis, ke sejumlah wilayah di tanah air. "Hal serupa terjadi pada BUMN lain PT Survey Udara Panas dan





PT PAL LUNCURAN KAPAL BARU JENIS LPD
Pembenahan BUMN duaafa, tidak harus selalu dengan suntikan modal.

PT Kerta Leces,” ungkapnya.

Masalah yang dihadapi BUMN-BUMN perintis tersebut makin pelik, ketika prospek bisnisnya malah kian buram karena dinamika perubahan lingkungan bisnis, termasuk makin ketatnya persaingan. BUMN tersebut juga gagal beradaptasi dengan perubahan. Misalnya Balai Pustaka, yang di masa lalu sangat berjaya dan memainkan peran besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, kini tergusur di pentas bisnis perbukuan nasional. Terlebih setelah pemerintah menyabut hak cetak dan edar buku-buku sekolah, yang sebelumnya di pegang Balai Pustaka.

Kondisi BUMN duaafa, memang tidak bisa disamaratakan. Ada yang masih bisa diselamatkan, ada juga yang sudah layak dilikuidasi. Karena itu, penanganannya pun, berbeda-beda. Sebagian dilakukan dengan akuisisi oleh BUMN lain, yang bisnisnya *in line*. Ada juga yang disuntik dana segar, dipertahankan sebagai *stand alone*, karena dinilai masih memungkinkan, dan memiliki nilai strategis.

BUMN duaafa yang pada 2012 ini dipastikan mendapat suntikan modal, antara lain PT PAL

Indonesia, yang bakal disuntik Rp 600 miliar, PT Merpati Nusantara Airlines Rp 200 miliar, PT Dirgantara Indonesia Rp 600 miliar, dan PT Industri Kapal Indonesia 200 miliar. “Tidak semua BUMN duaafa harus diperbaiki dengan cara suntikan modal. Apalagi sejumlah pengalaman menunjukkan, banyak BUMN yang menerima suntikan modal tapi tak kunjung membaik,” ujar Dahlan Iskan.

Sedangkan proses akuisisi diarahkan dilakukan oleh BUMN besar, yang berencana melakukan ekspansi dengan membentuk anak perusahaan. “Daripada membentuk perusahaan baru, lebih baik mengakuisisi BUMN yang ada,” ujar Dahlan. Untuk BUMN duaafa yang diakuisisi, nasibnya sepenuhnya berada di BUMN yang mengakuisisi. “Ganti nama boleh, ganti bidang usaha boleh. Yang penting PT-nya tetap, dan tetap survive,” cetus Dahlan.

Sedangkan BUMN duaafa yang dinilai tidak layak lagi untuk ditolong, bakal dilikuidasi. “Pilihannya hanya dua, apakah BUMN tersebut mau dikubur dengan baik, atau dihidupkan kembali dengan *merger* dan akuisisi,” lanjut Dahlan.

Terganjai PP

Kendati Dahlan Iskan sangat serius untuk segera membereskan masalah BUMN duaafa dengan berbagai skenario, kenyataannya hal itu tidak mudah dilakukan. Menteri BUMN tidak bisa langsung mengeksekusi sendiri BUMN duaafa dengan skenario apapun, tanpa persetujuan Menteri Keuangan. "Kendalanya ada di Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2003 di mana ada empat hal yang harus persetujuan Menteri Keuangan yaitu akusisi, merger, likuidasi dan privatisasi," ungkap Said Didu.

Untuk itu, said Didu menyarankan supaya pemerintah merevisi atau mencabut PP Nomor 41/2003, agar proses restrukturisasi berjalan lebih cepat. Selain itu, dengan revisi pelimpahan kewenangan Menteri Keuangan ke Menteri BUMN, akan membuat tanggung jawab akan dipegang oleh satu pihak.

Selain dengan Menteri Keuangan, penanganan BUMN duaafa juga masih harus mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Untuk mewujudkan targetnya membereskan BUMN duaafa, Menteri Dahlan Iskan ternyata harus melancarkan strategi ekstra. **EB**

BUMN DUAFA 2011

No.	BUMN	Nilai Kerugian
1.	PT Perkebunan Nusantara XI	Rp 15,52 miliar
2.	PT Perkebunan Nusantara XIV	Rp 113,38 miliar
3.	PT Inhutani II	Rp 29,69 miliar
4.	PT Inhutani III	Rp 58 juta
5.	PT Energy Management Indonesia	Rp 6,54 miliar
6.	PT Batan Tek	Rp 2,98 miliar
7.	PT Semen Kupang	Rp 17,66 miliar
8.	PT Dirgantara Indonesia	Rp 356,52 miliar
9.	PT PAL Indonesia	Rp 1,32 triliun
10.	PT Boma Bisma Indra	Rp 7,33 miliar
11.	PT Industri Kapal Indonesia	Rp 805 juta
12.	PT Iglas	Rp 6,49 miliar
13.	PT Industri Soda Indonesia (dalam Likuidasi)	Rp 22,43 miliar
14.	PT Kertas Leces	Rp 84,97 miliar
15.	PT Kertas Kraft Aceh	Rp 65,2 miliar
16.	Perum Produksi Film Negara	Rp 1,29 miliar
17.	PT Merpati Nusantara Airlines	Rp 778,64 miliar
18.	PT Djakarta Lloyd	Rp 41,72 miliar
19.	PT PDIP Batam	Rp 1,31 miliar
20.	PT Danareksa	Rp 287,37 miliar
21.	PT Bahana PUI	Rp 143,97 miliar
22.	PT Survey Udara Penas	Rp 1,89 miliar



KAYU INHUTANI III.
Belum maksimal mengelola potensi hutan di Indonesia.



Edukasi Pengurus SP

Mengelola SP, tentu saja dibutuhkan keterampilan tersendiri. Tidak mudah menyerap aspirasi karyawan perusahaan, terlebih yang jumlahnya sampai ribuan orang, dan memperjuangkannya pada manajemen. Terlebih, sebagai karyawan, pengurus SP juga sibuk dengan tugas utamanya.

Karena itu, diperlukan semacam edukasi pada pengurus SP. Selain melalui kegiatan khusus seperti diklat, kegiatan edukasi juga bisa dilakukan dengan jarak jauh, antara lain melalui media seperti GARDA BUMN ini. Kendati materi yang disampaikan terbatas, karena keterbatasan halaman, tapi edukasi melalui media tetap mempunyai keunggulan, karena bisa menerobos hambatan keterbatasan waktu para pengurus SP.

Maka, saya usulkan GARDA BUMN memuat redaksi yang khusus diisi materi edukasi soal ketenagakerjaan dan pengelolaan SP. Terima kasih.

Ridwan M

Semen Gresik
Surabaya

Usul yang sangat baik, merupakan masukan berharga bagi kami. Terima kasih.

Berbagi Opini

Saya ucapkan selamat kepada Federasi Serikat Pekerja BUMN, yang telah mentebitkan GARDA BUMN, dan masih bertahan sampai sekarang. Media seperti ini, menurut saya, sangat diperlukan untuk menambah pengetahuan pekerja, terutama pengurus SP di lingkungan BUMN.

Kenyataannya, banyak pengurus SP yang tidak sempat meng-up grade pengetahuannya, karena kesibukan kerja. Terlebih, GARDA BUMN bukan hanya menyajikan informasi tentang dunia ketenagakerjaan di lingkungan BUMN, tetapi juga perkembangan BUMN itu sendiri. Kendati semuanya diulas secara ringkas.

Saya berharap, kelak GARDA BUMN bisa dijadikan sebagai ajang untuk saling share informasi dan opini soal dunia SP dan ketenagakerjaan di BUMN, oleh karyawan dan pengurus SP semua BUMN. Jika ini terwujud, niscaya materi yang ditampilkan GARDA BUMN akan lebih beragam, dan lebih bermanfaat.

Ikhwal

Pelindo II
Medan

Terima kasih atas perhatiannya. Pada dasarnya, kami akan senang menerima informasi dan opini dari pembaca, khususnya Pengurus SP BUMN.

Langganan GARDA BUMN

Saya menerima GARDA BUMN, tapi kayaknya tidak teratur. Karena itu, saya mohon dicatat untuk menjadi pelanggan majalah ini. Saya tertarik dengan majalah ini, karena isinya cukup menarik, dan tampilannya sangat simple.

Reyza

Pupuk Kujang
Karawang

Terima kasih atas permohonannya, nantikan kiriman GARDA BUMN secara teratur untuk Anda. Salam.

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

Putusan MK dan Pergeseran PRESPEKTIF HUKUM PENGELOLAAN BUMN

SELAMA INI, BUMN sulit bergerak karena kekayaan BUMN identik dengan kekayaan negara. Dengan adanya putusan MK, yang memisahkan kekayaan BUM dengan negara, niscaya akan membuat manajemen BUMN lebih leluasa bergerak.



■ Oleh : Achmad Yunus
Ketua IKAJATI

Putusan Mahkamah Konstitusi No. 77/PUU-IX/2011 tertanggal 25 September 2012 seolah mempertegas pendapat, bahwa kekayaan BUMN bukan merupakan kekayaan negara. Dalam putusan tersebut dinyatakan, bahwa piutang bank-bank BUMN bukan merupakan piutang negara. Ini juga berlaku bagi BUMN Non Perbankan.

Perdebatan hukum yang terjadi selama ini atas status kekayaan BUMN tersebut berpengaruh terhadap kinerja BUMN, utamanya bagi Direksi dan Komisaris BUMN yang khawatir menimbulkan implikasi hukum atas aksi korporasi yang dilakukannya. Direksi dan Komisaris gamang dalam mengambil keputusan, karena prespektif hukum sebagian kalangan termasuk wakil rakyat di DPR RI yang menggolongkan kekayaan BUMN sebagai kekayaan negara, sehingga harus tunduk pada sederet peraturan perundang-undangan seperti UU Keuangan Negara, UU Perbendaharaan Negara, UU Tindak Pidana Korupsi dll. Berbeda dengan swasta yang lincah dalam gerak dan aktivitas bisnisnya karena tidak tunduk pada ketentuan-ketentuan tersebut.

Opini publik yang terbangun bahwa BUMN adalah sarang korupsi, menjadi

salah satu alasan berbagai pihak yang mengkategorikan kekayaan BUMN sebagai kekayaan negara, sehingga aksi-aksi korporasi BUMN selalu dicurigai, dan tak sedikit berbagai tindakan korporasi Direksi BUMN yang menyebabkan kerugian kemudian harus berujung di pengadilan, karena dianggap merugikan negara. Padahal, jika kita menempatkan BUMN sebagai pelaku bisnis yang sama dengan swasta maka tindakan bisnis yang menyebabkan kerugian pada sebuah korporasi, adalah sesuatu yang wajar adanya.

Kekayaan BUMN memang berasal dari kekayaan negara yang berupa Penyertaan Modal Negara (PMN). Namun, kekayaan tersebut telah dipisahkan dari kekayaan negara. Dalam ketentuan UU No. 19 Tahun 2003 tentang BUMN disebutkan, bahwa pemisahan kekayaan itu kemudian akan berubah menjadi saham, karena dalam BUMN yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51% sahamnya dimiliki oleh negara. Selanjutnya, dalam BUMN berlaku ketentuan dan prinsip-prinsip yang berlaku bagi perseroan terbatas (PT), sebagaimana diatur dalam UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan

Terbatas, sehingga organ-organ yang dimiliki korporasi BUMN sama dengan organ-organ yang dimiliki PT swasta yaitu terdiri dari Direksi, Komisaris dan Pemilik Modal.

Karakteristik badan hukum, yaitu adanya pemisahan harta kekayaan badan hukum dengan harta kekayaan pemiliknya, dengan demikian badan hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas memiliki kekayaan yang terpisah dengan kekayaan organ korporasinya (Direksi, Komisaris & Pemilik Modal). Begitu juga di BUMN, negara melepas kekayaannya untuk dijadikan modal BUMN. Pelepasan kekayaan tersebut, bukan berarti negara tidak dapat melakukan kontrol terhadap pengelolaan kekayaannya yang telah diinvestasikan dalam bentuk penyertaan modal BUMN. Negara memiliki *legal standing* dalam menentukan aksi-aksi korporasi melalui organ-organ korporasi yaitu pemilik modal (dalam hal ini diwakili Kementerian BUMN), sehingga

kontrol negara terhadap BUMN masih dominan, dan bisa membatalkan keputusan Direksi BUMN sekalipun.

Perdebatan muncul ketika perspektif UU No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara, juga mencakup kekayaan yang dipisahkan (termasuk di BUMN), sehingga BUMN harus tunduk pada sederet peraturan yaitu:

- ▲ UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan terbatas.
- ▲ UU No. 19 Tahun 2003 tentang BUMN.
- ▲ UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- ▲ UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- ▲ UU No. 49 Prp Tahun 1960 tentang Panitia Urusan Piutang Negara.
- ▲ UU No. 31 Tahun 1999 tentang Tindak Pidana Korupsi.
- ▲ PP No. 14 Tahun 2005 tentang Tata cara Penghapusan Piutang Negara/ daerah.
- ▲ PP No. 33 Tahun 2006 tentang Perubahan PP No. 14 Tahun 2005.
- ▲ PP Pendirian BUMN, dll.

Hal ini sangat berbeda dengan perusahaan swasta, yang hanya tunduk pada UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas saja, sehingga mereka lebih lincah dalam melakukan aksi-aksi korporasinya dibandingkan BUMN.

Dalam banyak kesempatan Presiden SBY sering menyampaikan harapannya terhadap perusahaan perusahaan BUMN, agar bisa melebarkan jangkauan bisnisnya sehingga bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan asing dan tidak melulu bergantung pada suntikan modal dari APBN semata. Kemampuan BUMN untuk bersaing akan semakin kecil, ketika para pihak belum melepaskan perspektif pengelolaan BUMN yang tunduk pada sederet peraturan tersebut,



keleluasaan melakukan tindakan bisnis akan sulit dicapai ketika para pihak tidak melepaskan imajinasi kekayaan BUMN sebagai kekayaan Negara, hal inilah yang menjadi salah satu alasan para profesional yang memiliki potensi dan kapabilitas yang mumpuni enggan untuk bergabung dengan BUMN.

Dengan putusan Mahkamah Konstitusi, ini diharapkan dapat menyamakan penafsiran tentang status kekayaan BUMN yang bukan merupakan kekayaan negara. Oleh karenanya hal ini akan berdampak terhadap perlakuan publik terhadap BUMN. Prof. Erman Rajagukguk, SH., Ph.D, Guru Besar Hukum Korporasi Universitas Indonesia, menyebutkan bahwa BPK pun tidak dapat memeriksa BUMN karena kekayaan BUMN bukan kekayaan negara.

Bila BPK ingin memeriksa BUMN, maka harus dilakukan revisi terhadap ketentuan Pasal 23E UUD 45 dengan menyebutkan bahwa BPK tidak hanya memeriksa Keuangan negara, tetapi juga keuangan Perseroan Terbatas (baik BUMN maupun swasta). Namun hal ini tentunya bertentangan dengan latar belakang berdirinya BPK sebagai salah satu lembaga negara. Jika hal itu susah untuk dilakukan, maka BUMN Persero dirubah kembali bentuknya menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan), dimana dalam Perjan modalnya bukan

merupakan kekayaan Negara yang dipisahkan, namun timbul konsekuensi lain yaitu hutang Perjan juga merupakan hutang negara.

Meski demikian, terhadap pengelolaan BUMN yang tidak bersih dan akuntabel, Kejaksaan dan KPK tetap bisa melakukan pemeriksaan dugaan korupsi di BUMN. Dengan catatan, tanpa mengaitkannya dengan keuangan negara, atau kerugian negara. Karena dalam *United Nations Convention Against Corruption 2003*, yang telah diratifikasi dengan UU No. 7 tahun 2006 tentang Pengesahan *United Nations Convention Against Corruption 2003* disebutkan, bahwa kategori korupsi adalah penyuapan pejabat-pejabat publik nasional / asing/organisasi internasional, penggelapan, penyalahgunaan dan penyimpangan lain oleh pejabat publik, memperdagangkan pengaruh, penyalahgunaan fungsi, memperkaya diri secara tidak sah, penyuapan di sektor swasta, penggelapan kekayaan di sektor swasta, pencucian hasil kejahatan dan menyembunyikan hasil pelanggaran apapun. Kategorisasi tersebut cukup luas, tidak hanya terbatas pada kekayaan negara dan kerugian negara seperti yang saat ini dilakukan KPK, sehingga KPK pun berwenang menindaklanjuti kemungkinan terjadinya korupsi di BUMN dan perusahaan swasta. **EB**

>> **Pujianto**, Direktur Umum dan SDM PT Kimia Farma

DULU MENGUSULKAN,

SELAIN peningkatan karir, bagi Pujianto, jabatan baru di level manajemen memiliki nuansa yang unik. Mantan Ketua SPKF ini, berpindah posisi dalam hal yang terkait dengan karyawan. Sebelumnya menampung dan menyalurkan aspirasi, sekarang menerima dan menetapkan aspirasi menjadi kebijakan perusahaan.



Pujianto masih menjabat sebagai Ketua Umum Serikat Pekerja Kimia Farma (SPKF), ketika diangkat menjadi Direktur Umum dan SDM PT Kimia Farma, Mei 2012 lalu. Jabatan di SPKF yang mestinya berakhir sampai akhir 2012 ini, tentu saja harus dilepaskan. Karena tugasnya di level manajemen antara lain mengurus soal sumberdaya manusia (SDM), sarjana farmasi

dari UGM, Yogyakarta ini merasa hanya berpindah posisi saja.

Ketika menjabat sebagai Ketua Umum SPKF yang dimulai pada 2009, bersama pengurus SPKF lainnya, Pujianto aktif menyerap aspirasi karyawan, dan menyampaikannya ke manajemen, sekaligus berupaya agar aspirasi tersebut diakomodir menjadi kebijakan perusahaan. Sekarang, sebaliknya, pria asal Boyolali, Jawa Tengah itu, menerima aspirasi karyawan, dan mempertimbangkannya untuk ditetapkan sebagai kebijakan perusahaan.

Tapi, perpindahan posisi yang bersifat diametral tersebut, tidak lantas membuat Pujianto menjaga jarak dengan karyawan, termasuk rekan-rekannya yang masih aktif di SPKF. "Sebagai teman, kami masih sangat dekat. Bahkan untuk urusan aspirasi karyawan pun, teman-teman di SPKF tidak sungkan menyampaikannya secara langsung, via telepon atau sms," ungkapnya, "Dan saya senang dengan interaksi informal seperti ini, di samping interaksi formal tentu saja."

Pujianto mengakui, pengalamannya selama aktif di SP, sangat membantu dalam menjalankan tugasnya sekarang ini. "Paling tidak, saya bisa lebih mudah memahami apa yang diinginkan karyawan, kemudian bagaimana menyingkronkan dengan kebutuhan atau target perusahaan," ucapnya, "Selalu ada titik temu yang bahkan bersifat sinergis antara keduanya, karena kita menempatkan karyawan sebagai aset paling berharga."

Tentu saja, Pujianto juga menyebut peran penting SP bagi perusahaan. "SP bukan hanya mitra strategis manajemen, tetapi juga pengawal untuk memastikan perusahaan konsisten menjalankan berbagai kebijakan, seperti *good corporate governance* dan lainnya," cetusnya. Tanpa kehadiran SP, lanjut Pujianto, manajemen akan kesulitan menyosialisasikan kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan, dan

SEKARANG MENETAPKAN

menyerap aspirasi karyawan.

Pujianto memulai di PT Kimia Farma pada 1990, dua tahun setelah menamatkan pendidikannya di Fakultas Farmasi UGM, sebagai apoteker pendamping di Apotek RS Hasan Sadikin, Bandung. Sebelum bertugas di kantor pusat, ia ditugaskan ke sejumlah daerah. "Saya tidak pernah mengeluh apalagi menolak dipindahkan ke mana saja. Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, di mana pun ditugaskan," ujarnya.

Kembali ke kantor pusat, pada 2005 Pujianto dipercaya menjadi Manajer Pengembangan Pasar PT Kimia Farma. Sebelum menduduki jabatan yang sekarang, ia menempati posisi sebagai General Manager *Human Capital*.

Selain masalah kompetensi dan *passion* dalam bekerja, Pujianto mengaku eskalasi karirnya juga banyak didukung oleh pengalamannya dalam berorganisasi. Sejak di bangku kuliah, peraih gelar *Magister Management* dari Uhamka ini memang sudah gemar berorganisasi, antara lain pernah menjadi pengurus Senat Mahasiswa Fakultas Farmasi UGM. Di Kimia Farma, ia sudah lama bersentuhan dengan dunia SP, hingga dipercaya memimpin SPKF untuk sepanjang 2009-2012. "Di SP, banyak pengalaman berharga, yang melengkapi kompetensi saya," akunya.

Melalui SP, misalnya, Pujianto bisa menempa kompetensinya dalam mengorganisir orang dan mengelola aspirasinya yang beragam. "Saya juga banyak berinteraksi dengan teman-teman SP lain, terutama melalui Federasi Serikat Pekerja BUMN," imbuhnya.

Selama memimpin SPKF, Pujianto berhasil melakukan pembenahan organisasi, hingga menjadi solid. Dengan begitu, SPKF bisa meraih kepercayaan yang tinggi, baik dari karyawan maupun manajemen. "Hubungan dengan manajemen sangat baik, sehingga bisa memecahkan setiap masalah dengan prinsip *win-win solution*. Tidak pernah ada gejolak, apalagi demonstrasi oleh karyawan," ujarnya.

Dalam posisinya sekarang, Pujianto bertanggung jawab untuk memaksimalkan dua aspek penting dalam perusahaan, yang sangat menentukan laju bisnis perusahaan, yaitu aset yang bersifat material dan aset berupa manusia atau SDM. Ia optimis bisa mengemban amanah besar itu dengan baik, dengan dukungan SPKF dan seluruh karyawan PT Kimia Farma di semua level. **EB**



Prinsip-Prinsip Hubungan Industrial (2)

Kepentingan Terhadap Hubungan Industrial

Pada tulisan Bagian 1, telah dibahas tentang pengertian dan hal yang terkait dengan pemahaman mendasar tentang hubungan industrial. Pada bagian kedua atau terakhir tulisan ini, dipaparkan tentang pihak-pihak yang berkepentingan dengan pelaksanaan hubungan industrial yang baik.



KEPENTINGAN PENGUSAHA DALAM PERUSAHAAN

Memang betul, bahwa setiap pengusaha atau pemilik mempunyai kepentingan langsung dan sebab itu selalu berupaya untuk meningkatkan keberhasilan dan menjamin kelangsungan perusahaannya. Upaya tersebut dilakukan dalam bentuk dan untuk:

- Menjaga atau mengamankan asetnya;
- Mengembangkan modal atau asetnya supaya memberi nilai tambah yang tinggi;
- Meningkatkan penghasilannya;
- Dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;
- Bukti aktualisasi diri sebagai pengusaha yang berhasil.

Pengusaha atau investor merubah modal menjadi bentuk aset seperti gedung, mesin, bahan baku dan bahan setengah jadi, persediaan

suku cadang dan lain-lain. Aset tersebut akan mempunyai nilai tinggi bila semuanya dioperasikan dalam proses produksi yang sehat. Bila tidak dioperasikan, nilai aset tersebut menjadi sangat rendah. Sebab itu untuk menjaga aset tetap bernilai tinggi, setiap pengusaha selalu mengupayakan dukungan pekerja untuk mengoperasikan aset tersebut dalam proses bisnis secara aktif.

Bagi investor selalu terbuka beberapa alternatif bisnis, masing-masing mempunyai prospek dan risiko yang berbeda-beda. Risiko bisnis yang terkecil adalah memasukkan dana di bank deposito. Pengusaha bersedia menginvestasikan modalnya pada usaha dengan risiko yang lebih tinggi, bila usaha tersebut juga memberikan atau menjanjikan prospek yang lebih cerah. Dengan kata lain, dapat dipahami bila setiap pengusaha selalu mengharapkan tingkat keuntungan atau rendemen bisnis yang lebih tinggi dan tingkat bunga deposito.

KEPENTINGAN PEKERJA

Demikian juga para pekerja selalu mempunyai kepentingan atas perusahaan dan oleh sebab itu harus berupaya dan bekerja keras untuk keberhasilan dan kelangsungan perusahaan; karena bagi pekerja perusahaan mempunyai makna dan arti penting yaitu sebagai:



- a. Sumber kesempatan kerja;
- b. Sumber penghasilan;
- c. Sarana melatih diri, memperkaya pengalaman kerja serta meningkatkan keahlian dan keterampilan kerja;
- d. Tempat mengembangkan karier;
- e. Tempat mengaktualisasikan keberhasilan.

Kesempatan kerja atau bekerja sudah merupakan kebutuhan bukan hanya sebagai sumber penghasilan akan tetapi sebagai kebutuhan psikologis dan harga diri. Melalui pekerjaan setiap orang mendambakan penghasilan tetap. Itu sebabnya setiap orang pada umumnya mengharapkan pekerjaan tetap yang dapat memberikan penghasilan tetap dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar.

Di tempat kerja, melalui pengalaman kerja dan penugasan baru, kita melatih diri, meningkatkan kemahiran melakukan tugas, memperkaya keahlian dan keterampilan kerja. Sebahknya bila dalam waktu yang relatif lama kita menganggur atau tidak bekerja, pengetahuan dan keahlian yang kita miliki dapat menjadi luntur,

berkurang atau lama-lama menjadi hilang.

Setiap orang mengembangkan kariernya di tempat dia bekerja. Di tempat kerja setiap orang selalu berupaya meniti kariernya secara bertahap mulai dari pangkat dan jabatan yang rendah hingga pangkat dan jabatan yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, setiap pekerja perlu menekuni pekerjaan di satu perusahaan untuk tetap memelihara posisi di depan atau senioritas dalam jalur karier yang ada. Orang yang sering berpindah kerja, dapat kehilangan momentum pengembangan kariernya.

Seseorang dapat mengaktualisasikan diri sebagai pekerja yang berhasil atau sukses adalah di tempat bekerja, antara lain dikenal dan dihargai sebagai pekerja teladan, mencapai prestasi kerja tinggi, menghasilkan temuan-temuan baru atau mencapai puncak karier tertinggi di lingkungan perusahaan.

Itulah sebabnya setiap pekerja patut bahkan wajib mendukung pengusaha untuk memajukan dan menjaga kelangsungan perusahaan, yaitu untuk menjamin kesempatan

kerja, penghasilan, kesempatan melatih diri dan mengembangkan karier. Sebaliknya bila perusahaan tempat kerja terus merugi, merosot atau bangkrut, maka pekerja akan terancam kehilangan pekerjaan, kehilangan penghasilan, dan kehilangan kesempatan untuk mengembangkan kariernya.

KEPENTINGAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAH

Disamping pengusaha dan pekerja, banyak unsur masyarakat yang mempunyai—kepentingan secara langsung atau tidak langsung dengan setiap perusahaan. Mungkin memasok bahan baku, menyewakan tanah, menyewakan barang-barang modal atau menyediakan tenaga kerja. Beberapa perusahaan mungkin menyediakan atau memasok barang setengah jadi. Perusahaan lain mungkin membeli dan menggunakan produk setengah jadi dan perusahaan dimaksud untuk menghasilkan produk baru. Masyarakat konsumen sangat berkepentingan atas kelangsungan penyediaan barang di pasar. Bagi Pemerintah, setiap usaha yang dilakukan oleh masyarakat, kecil atau besar, di sektor formal atau sektor informal, mempunyai peranan dan makna yang sangat penting.

Pertama, perusahaan merupakan sumber kesempatan kerja. Lapangan dan kesempatan kerja merupakan kebutuhan masyarakat. Tingkat pengangguran yang tinggi akan dapat menimbulkan keresahan sosial dan mengganggu pertumbuhan ekonomi. Kredibilitas suatu Pemerintahan dapat juga diukur dan kemampuannya memperkecil tingkat pengangguran.

Sebab itu Pemerintah selalu berkepentingan untuk mendorong pertumbuhan dunia usaha supaya dapat menciptakan kesempatan kerja baru bagi angkatan kerja yang bertambah setiap tahun.

Kedua, perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang. Semakin banyak pengusaha yang mengembangkan perusahaan atau membuka usaha baru, semakin banyak pekerja yang memperoleh penghasilan. Semakin banyak perusahaan yang berhasil meningkatkan produktivitas, semakin banyak pekerja yang memperoleh peningkatan penghasilan. Dengan demikian, pendapatan nasional akan meningkat dan kesejahteraan masyarakat akan meningkat pula.

Ketiga, perusahaan merupakan sumber pertumbuhan ekonomi, kemakmuran bangsa serta ketahanan nasional. Pendapatan nasional adalah akumulasi nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh perusahaan. Pertumbuhan ekonomi membuka peluang untuk perluasan kesempatan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pertumbuhan ekonomi mengurangi ketergantungan politik dan ekonomi pada negara lain. Pertumbuhan ekonomi akan memperkuat stabilitas masyarakat dan stabilitas politik. Sebab itu, Pemerintah berkepentingan untuk mendorong perluasan dan pertumbuhan dunia usaha.

Keempat, perusahaan merupakan sumber devisa. Dalam globalisasi ekonomi, devisa merupakan suatu kebutuhan negara yang sangat penting. Hasil-hasil perusahaan yang digunakan di dalam negeri akan mengurangi jumlah impor serta menghemat penggunaan devisa. Apalagi bila hasil-hasil perusahaan

diekspor, devisa akan bertambah.

Kelima, Pemerintah berkepentingan dan mengharapkan semua perusahaan dapat menjamin penyediaan dan arus barang, baik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat konsumen maupun sebagai masukan barang setengah jadi untuk perusahaan lain.

Keenam, keuntungan perusahaan dan pendapatan karyawannya merupakan sumber utama pendapatan negara melalui sistem pajak. Semakin besar sisa hasil usaha atau keuntungan perusahaan, semakin besar potensi pembayar pajak perusahaan. Semakin besar penghasilan pekerja, semakin besar pula potensi pembayar pajak penghasilan.

Dalam rangka menunjang dan mendorong keberhasilan perusahaan dan usaha-usaha masyarakat tersebut, Pemerintah menyusun pengaturan dan mempersiapkan prasarana dan sarana penunjang yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu:

- a. Prasarana dan sarana ekonomi, termasuk alat-alat perhubungan darat, laut dan udara; pelabuhan, lapangan terbang dan pergudangan; komunikasi seperti telepon, telefax, radio dan televisi; air dan energi; jasa perbankan dan informasi; keamanan dan ketertiban, serta stabilitas ekonomi dan stabilitas nasional;
- b. Serangkaian kebijakan termasuk kebijakan di bidang produksi dan investasi, distribusi, fiskal dan moneter, harga dan upah, ekspor dan impor, dan lain-lain;

- c. Dukungan ketenagakerjaan baik dalam bentuk penyediaan tenaga yang sesuai, ahli dan terampil, maupun dalam bentuk penciptaan iklim kerja dan hubungan industrial yang kondusif untuk bekerja secara produktif.

PRINSIP HUBUNGAN INDUSTRIAL

Prinsip hubungan industrial didasarkan pada persamaan kepentingan semua unsur atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, hubungan industrial mengandung prinsip-prinsip berikut:

Pertama, pengusaha dan pekerja, demikian juga Pemerintah dan masyarakat pada umumnya, sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Sebab itu, terutama pengusaha dan pekerja harus sama-sama memberikan upaya yang maksimal melalui pelaksanaan tugas sehari-hari untuk menjaga kelangsungan perusahaan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Pekerja dan serikat pekerja harus membuang kesan bahwa perusahaan hanya kepentingan pengusaha. Demikian juga pengusaha harus membuang sikap yang memperlakukan pekerja hanya sebagai faktor produksi.

Kedua, pengusaha dan pekerja adalah mitra yang saling tergantung dan saling membutuhkan. Pengusaha tidak dapat berbuat apa-apa tanpa dukungan pekerja, dan sebaliknya pekerja sangat tergantung pada pengusaha. 

Bagian dari makalah yang disampaikan

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

Akuntabilitas SP

ABDUL LATIF ALGAFF
Ketua Umum FSP BUMN

di Indonesia yang ternyata memiliki pemahaman yang kurang memadai soal ketenagakerjaan, bahkan soal pengelolaan SP sendiri.

Kenyataan itu, tentu saja memprihatinkan kita. Bagaimana mungkin sebuah SP bisa kredibel dan akuntabel, juga tidak dikelola oleh pengurus yang kurang memahami soal-soal ketenagakerjaan?

Bagaimana, misalnya, mereka bisa melakukan advokasi atau sekadar dialog untuk memperjuangkan aspirasi anggota, dengan manajemen yang lazimnya diisi oleh orang yang kompetensinya sudah teruji?

Kerap terjadi, pengurus SP menyembunyikan kelemahannya dalam melakukan dialog dan negosiasi dengan manajemen, dengan mengobral ancaman melakukan demonstrasi. Padahal, idealnya, dialog adalah jalan pertama yang harus ditempuh oleh SP, untuk memperjuangkan aspirasi anggotanya. Aksi demonstrasi, haruslah menjadi pilihan terakhir, jika dialog benar-benar sudah macet.

Karena itu, penting sekali untuk melakukan upaya meningkatkan kredibilitas dan akuntabilitas semua SP. Karena hal ini bukan saja penting untuk SP yang bersangkutan, tetapi juga untuk membangun citra SP secara keseluruhan. Upaya ini, bukan saja dilakukan dengan meningkatkan kompetensi dan kapasitas para pengurusnya, tetapi juga edukasi pada para pekerja itu sendiri.

Jika anggota SP mempunyai kesadaran dan pemahaman yang minimal tentang peran organisasinya, niscaya mereka bersedia melakukan kewajiban dan haknya, dan —ini sangat penting— memilih pengurus yang berkompeten. **EB**

Banyak bermunculannya Serikat Pekerja (SP) di perusahaan-perusahaan, termasuk BUMN, tentu saja merupakan kenyataan yang patut disyukuri. Paling tidak, hal itu bisa mencerminkan kesadaran para pekerja mengorganisasikan diri dalam wadah yang legal, untuk memperjuangkan kepentingannya. Namun, cermin itu ternyata tidak sepenuhnya bening, sehingga bisa menampilkan gambaran yang persis dengan realitas yang dipantulkannya.

Dari sudut lain, kita juga bisa melihat sisi gelap dari uforia pembentukan SP-SP. Banyak SP yang dibentuk secara asal-salan, bahkan ada yang sejak awal diarahkan untuk menjadi *vehicle* oleh oknum atau kelompok kecil, untuk mencapai tujuan mereka sendiri, bukan untuk kepentingan para pekerja yang menjadi anggotanya, atau diklaim menjadi anggotanya.

Tentu saja itu merupakan penyimpangan yang memprihatinkan. Tapi hal ini sangat memungkinkan terjadi, antara lain karena begitu longgarnya syarat untuk mendirikan SP. Cukup 20 orang pekerja, sudah bisa membentuk SP yang terdaftar. Maka, tidak aneh jika di sebuah

perusahaan, bisa terdapat lebih dari satu SP. Terlebih di perusahaan swasta yang mempunyai karyawan dalam jumlah besar.

Kita tidak mempersoalkan jumlah SP di sebuah perusahaan, karena undang-undang menjamin hak pekerja untuk berserikat. Yang kita cermati adalah, apakah SP-SP itu bisa bekerja dengan baik, dalam membela kepentingan pekerja yang menjadi anggotanya?

Baiklah, kita abaikan kemungkinan sebuah SP dibentuk untuk tujuan lain yang menyimpang dari kepentingan pekerja. Katakanlah, SP tersebut dibentuk dengan tujuan lurus, murni untuk memperjuangkan kepentingan dan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Tapi, apakah itu sudah cukup?

Kenyataannya, tidak. Kemampuan membentuk SP adalah satu hal, dan kemampuan menjalankan roda organisasi SP hingga mampu melaju ke arah tujuan yang sudah ditetapkan, adalah hal lain, yang membutuhkan kompetensi dan kapasitas tersendiri dari pengurusnya. Sebuah kajian yang disponsori *International Labor Organization* (ILO) menyebutkan, banyak pengurus SP



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