

8 WAJAH
SEKAR BULOG:
REORIENTASI PERJUANGAN
DENGAN 5 JURUS

10 KINERJA
GARUDA
MAKIN
MENDUNIA

20 SAJIAN KHUSUS
MELAWAN
IRONISME
INDONESIA

28 FIGUR
HARIANTO:
SELALU 'BUKA PINTU'
UNTUK PEKERJA

GARDA BUMN

MEDIA KOMUNIKASI, ADVOKASI, DAN EDUKASI PEKERJA BUMN

EDISI No. 017 • JUNI • 2013

Rp 10.000,-

SUARA PEKERJA MASUK ISTANA

SEJUMLAH PIMPINAN SERIKAT PEKERJA, DIUNDANG
UNTUK BERDIALOG DENGAN PRESIDEN DI ISTANA NEGARA.
KETUA FSP BUMN MEMANFAATKAN KESEMPATAN ITU
UNTUK MENYAMPAIKAN SEJUMLAH MASALAH HUBUNGAN
INDUSTRIAL DI BUMN.

Lensa



Pandu Djajanto Staff Ahli Menteri BUMN Bidang Informatika dan SDM, menyampaikan presentasi di acara Saresehan Ikajati I Malang.



Ketua FSP BUMN bersama Dirut SDM dan Umum Garuda Indonesia dan beberapa ketua organisasi serikat pekerja di lingkungan Garuda Indonesia.



Direktur Umum dan SDM PT Jasa Marga didampingi Ketua dan Sekjen SKJM memegang bendera start jalan sehat ulang tahun SKJM.

DAFTAR ISI

SOROT	3-7
WAJAH	8-9
KINERJA	10-11
REGULASI	12-13
RESENSI	14
DINAMIKA	15-18
ETOS	19
SAJIAN KHUSUS	20-23
ADVOKASI	24-25
WAWASAN	26-27
FIGUR	28-29
SIKAP	31

PERINGATAN hari buruh sedunia, yang populer disebut Mayday, di Indonesia tahun ini agak istimewa. Dua hari menjelang 1 Mei, tepatnya 29 April, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono mengundang sejumlah tokoh serikat pekerja, untuk berdialog di Istana Negara. Ketua Umum FSP BUMN Abdul Latif Algaff, hadir memenuhi undangan tersebut.

Dalam kesempatan dialog, Ketua Umum FSP BUMN menyampaikan beberapa poin penting, antara lain tentang rencana merger dan akuisisi BUMN yang keputusannya cenderung masih mengambang, dan penyerobotan lahan sejumlah BUMN. Kedua hal itu, menimbulkan keresahan di kalangan pekerja yang ada di BUMN bersangkutan.

Pertemuan tokoh SP dengan presiden tersebut, kami jadikan cantolan untuk membuat materi Rubrik Sorot majalah kita edisi ini, yang dirangkai dengan keadaan hubungan industrial di lingkungan BUMN. Di Rubrik Regulasi, kami turunkan isu tentang pelaksanaan outsourcing di BUMN, terkait dengan beleid baru yang dirilis oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Praktik outsourcing selalu menjadi isu dalam perburuhan Indonesia, termasuk di BUMN.

Di Rubrik Sajian khusus, kami tampilkan tulisan tentang langkah BUMN yang banyak melakukan terobosan di sektor pertanian. Terobosan ini, akan memberikan manfaat yang sangat besar pada perekonomian Indonesia di masa depan, paling tidak, dalam menekan arus impor produk pangan dan sejumlah buah-buahan tropis. Bahkan, BUMN juga melakukan terobosan, untuk memenuhi pasokan daging nasional, yang belakangan ini mengalami masalah besar.

Garda BUMN edisi ini, terbit menjelang Rapat Kerja Nasional (Rakernas) FSP BUMN, yang akan digelar di Palembang, Sumatera Selatan. Kepada segenap peserta Rakernas, kami ucapkan selamat mengikuti acara penting tersebut, semoga bisa menambah wawasan dan menghasilkan keputusan yang membawa kebaikan pada iklim industrial di BUMN.

Salam. **EB**

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

SUARA PEKERJA MASUK ISTANA



SEJUMLAH pimpinan serikat pekerja, diundang untuk berdialog dengan presiden di Istana Negara. Ketua FSP BUMN memanfaatkan kesempatan itu untuk menyampaikan sejumlah masalah hubungan industrial di BUMN.

ADA yang berbeda dari pemerintah, dalam menghadapi Mayday atau peringatan Hari Buruh Dunia, Mei kemarin. Sejumlah tokoh dan pimpinan serikat pekerja (SP), mendapat undangan istimewa, untuk berdialog dengan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (SBY) di Istana Negara, Jakarta. Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja BUMN Abdul Latif Algaff, termasuk yang diundang, mewakili SP BUMN.

Pertemuan itu berlangsung Senin, 29 April 2013, berselang satu hari menjelang peringatan Mayday. Selain Abdul Latif Algaff, yang hadir memenuhi undangan adalah Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal dan Sekjen Rudy Prayitno, Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh

Indonesia (KSPSI) Andi Gani Nena Wea, Presiden KSPSI Yorris Raweyay, Presiden KSPSI Sjukur Sarto, Presiden Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) Mudofir, Ketua Umum Serikat Buruh Muslim Indonesia (SARBUMUSI) M Syaiful Bahri Anshori, Ketua Umum Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi Sjaiful DP, serta Ketua Umum Konfederasi Kongres Aliansi Buruh Indonesia (KASBI) Nining Elitos. Sementara Presiden didampingi Wapres Budiono, Menko Perekonomian Hatta Rajasa, Menperin MS Hidayat, Menko Polhukam Djoko Suyanto, Menko Kesra Agung Laksono, Mensesneg Sudi Silalahi, Menakertrans Muhaimin Iskandar, dan Seskab Dipo Alam.

Suasana pertemuan, tampak cair. "Ini untuk kebaikan saudara-saudara kita para pekerja di seluruh tanah air, untuk kebaikan

perekonomian nasional kita,” ujar SBY dalam pengantarnya. Melalui pertemuan ini, SBY ingin mendengarkan pandangan, aspirasi dan rekomendasi dari para pimpinan SP. “Setelah itu akan saya respons. Kemudian kita akan melanjutkan kebersamaan di hari-hari mendatang. Sekali lagi, untuk kepentingan serikat pekerja kita, kepentingan ekonomi dan pembangunan di negeri ini,” ungkapnya.

SBY pun mengaku selalu memantau dinamika dan perkembangan buruh di tanah air. Ia mengatakan, bahwa komitmen dan kepentingan pemerintah dengan dunia industri dan para pekerja adalah sama. Yaitu ingin ekonomi tetap tumbuh, industri berjalan baik, dan kesejahteraan pekerja tetap diperhatikan.

“Tidak adil jika ekonomi tumbuh, tapi kesejahteraan para pekerja jalan di tempat. Maka, semangat dan komitmen semua pihak harus terus meningkatkan kesejahteraan para pekerja,” kata SBY.

Namun, peningkatan kesejahteraan tersebut harus disesuaikan dengan kemampuan. Agar industri tidak jalan di tempat dan kesejahteraan bisa dicapai, maka semua pihak harus berkontribusi. “Pemerintah membantu regulasi dan iklim ekonomi agar tumbuh lebih besar lagi. Jika ada masalah kita bicarakan bersama. Pemerintah selalu membuka ruang, duduk bersama, sehingga ketemu solusi bagi semua,” tutur SBY.

Selanjutnya SBY berharap, agar peringatan Mayday oleh para pekerja, berlangsung tertib. Tidak anarkis. “Saya kira semua sepakat unjuk rasa buruh itu tertib. Tidak merusak. Saya senang. Itulah demokrasi. Boleh ada ekspresi, ada sesuatu yang ingin dikritikkan pada pemerintah, pada yang lain, termasuk pikiran seperti apa, tapi tertib,” ujar SBY, “Kalau tidak tertib apalagi anarkis, akan



membawa masalah bagi semua. Bagi negara, perekonomian, industri dan pekerja sendiri.”

Pada kesempatan itu, SBY melontarkan rencana pemerintah, untuk menetapkan 1 Mei sebagai hari libur nasional, sebagai bentuk penghargaan pada para pekerja. Tadinya, rencana itu akan ditetapkan tahun ini juga. Tapi, setelah mendapat berbagai masukan, akhirnya diputuskan untuk dimulai tahun depan.

Usai memberi pengantar, Presiden membuka dialog. Karena saat memberi pengantar SBY telah menunjukkan sikap yang cair, tidak terkesan formal, dialog pun berlangsung hangat. Pimpinan SP yang hadir, menyampaikan pandangannya dengan mengalir begitu saja. Termasuk kritik yang ditujukan pada pemerintah. Presiden menyibak dengan antusias, sambil sesekali menimpali, sekadar untuk minta penjelasan lebih detail.

Dalam dialog, isu yang banyak mengemuka, antara lain adalah soal jaminan sosial, pelaksanaan *outsourcing*,

upah rendah, dan penguatan tripartit. Ketua Umum FSP BUMN Abdul Latif Algaff, menyampaikan isu yang berbeda. Selain agar tidak terjadi repetisi dengan pimpinan SP yang lain, juga karena di lingkungan BUMN, para pekerjanya menghadapi beberapa masalah yang tidak sama dengan perusahaan swasta.

“Saya lebih banyak menyampaikan persoalan yang selama ini meresahkan pekerja di sejumlah BUMN, seperti lambatnya proses merger atau akuisisi satu BUMN oleh BUMN lain, perampasan lahan BUMN oleh pihak lain, dan kondisi hubungan industrial yang belum tercipta dengan baik di beberapa BUMN,” tutur Abdul Latif. Presiden menyimak dengan serius, dan berjanji akan melakukan langkah-langkah yang tepat untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di BUMN tersebut. Sayangnya, Menteri BUMN Dahlan Iskan tidak hadir, karena luput dari undangan. “Nanti akan kita diskusikan dengan Menteri BUMN,” ujar SBY.

Kementerian BUMN memang telah lama melontarkan rencana, untuk



DOK. SETKAB.GOID

melakukan merger dan akuisisi sejumlah BUMN. Hal ini, tentu saja memicu keresahan dari karyawan BUMN bersangkutan. Mereka membutuhkan kepastian, apakah akan terjadi pengurangan karyawan atau tidak, jika BUMN tempatnya bekerja dimerger, apalagi dikuasai. “Ketidakpastian ini, pada titik tertentu, berpotensi memunculkan demotivasi pada karyawan BUMN tersebut,” ujar Abdul Latif.

Misalnya, Kementerian BUMN pernah memastikan, sampai April 2012 proses , akuisisi (pengambilalihan) 15 perusahaan BUMN yang tengah “sekarat”, akan selesai. Akuisisi itu akan dilakukan dalam dua tahapan, yakni akuisisi pada tujuh BUMN akan selesai dalam waktu tiga bulan, sedangkan sisanya akan selesai pada bulan berikutnya. Namun, sampai sekarang, keadaannya masih saja mengambang.

Proses akuisisi, diakui Abdul Latif, memang bukan perkara mudah. Banyak faktor yang harus menjadi badan pertimbangan. “Tapi, kalau dibiarkan berlarut-larut, kurang baik,

terutama untuk para pekerjanya,” ucapnya. Kementerian BUMN sudah lama melansir sejumlah BUMN yang dinyatakan sakit. Antara lain PT Energy Management Indonesia (EMI), PT Balai Pustaka, Perum Produksi Film Negara (PFN), PT Industri Sandang, PT Survey Udara Penas, PT Sarana Karya, dan PT Pradnya Paramita.

Dari data yang dirilis per 2009 itu menyebutkan, PT EMI merugi hingga sebesar Rp 3,03 miliar, Balai Pustaka sebesar Rp 66,67 miliar, Perum PFN Rp 1,29 miliar. Sementara itu, pada 2010, Sarana Karya merugi Rp 3,49 miliar. PT EMI menurut rencana akan diambil alih PT Surveyor Indonesia, PT Balai Pustaka setelah dimerger dengan PT Pradnya Paramita kemudian diambil alih oleh PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Perum PFN diambil alih PT Adhi Karya Tbk (ADHI), Selanjutnya, PT Survey Udara Penas diambil alih PT Angkasa Pura (AP) I, PT Industri Sandang diambil alih PT PP dan PT Sarana Karya diambil alih PT Wijaya Karya Tbk (WIKA).

Penyerobotan lahan BUMN, juga

menjadi keprihatinan FSP BUMN, karena bisa mengganggu kinerja BUMN bersangkutan. BUMN yang mengalami kasus ini, antara lain PTPN II, Sumatera Utara, PTPN XI di Jawa Timur, PTPN VII di Sumatera Selatan, PT Inhutani, Pelindo II Jakarta, PT Bukit Asam, PT Timah, dan PT Aneka Tambang (Antam).

Menteri BUMN Dahlan Iskan, memang 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. Namun, proses penyelesaian penyorotan lahan, kenyataannya ada berlarut-larut. Terlebih, jika sudah melibatkan oknum rakyat, seperti yang banyak dialami PTPN.

Hubungan industrial yang baik, juga belum tercipta di seluruh BUMN. Masih banyak manajemen BUMN yang menganggap keberadaan SP sebagai kerikil pengganggu, dan menekan karyawan supaya patuh pada kebijakan yang ditetapkannya. Bahkan, masih ada BUMN yang tidak memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Padahal, PKB adalah mahkota hubungan industrial.

Soal keadaan hubungan industrial di BUMN yang belum merata ini, bahkan dikeluhkan oleh Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) Muhaimin Iskandar. Menteri Muhaimin memang sangat berharap, BUMN tampil barometer pelaksanaan hubungan industrial di tanah air. **EB**

MUHAIMIN ISKANDAR ►
Menakertrans



KEHADIRAN hubungan industrial yang baik, masih banyak absen di perusahaan-perusahaan negeri ini. Termasuk di lingkungan BUMN. Padahal, perusahaan pelat merah ini diharapkan mampu menjadi barometer hubungan industrial.

BERHARAP

Menakertrans Muhaimin Iskandar, rajin melontarkan kritik pada BUMN. Menurutny, masih banyak BUMN yang belum melakukan upaya membangun hubungan industrial yang baik. Namun, di balik kritik itu, tersimpan harapan besar, agar kelak BUMN bisa menjadi barometer implementasi hubungan industrial di Indonesia. Karena itu, pihaknya terus BUMN untuk meningkatkan hubungan industrial melalui penandatanganan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara manajemen perusahaan sengan Serikat Pekerja (SP).

Menurut Muhaimin, dari 141 perusahaan BUMN, hingga saat ini tercatat baru 121 BUMN yang menandatangani PKB. "Posisi BUMN sangat strategis sebagai barometer terpenting dalam pelaksanaan hubungan

industrial di Indonesia. Namun, nyatanya belum semua BUMN memiliki PKB, sehingga menimbulkan perbedaan persepsi dalam pelaksanaan syarat kerja," ungkapny.

Muhaimin menyatakan, pihaknya yakin bahwa sebenarnya tidak ada niat dari manajemen perusahaan untuk mengabaikan ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan yang diberlakukan di masing-masing BUMN. Perbedaan persepsi dapat melahirkan disharmoni hubungan kerja yang berpotensi menyebabkan terganggunya kinerja BUMN.

Solusi dari disharmoni hubungan kerja, kata Muhaimin, yakni membuka ruang komunikasi yang baik serta mengintensifkan perundingan bipartit antara manajemen dan pekerja. Diharapkan BUMN bisa menjadi



PADA BUMN

contoh yang baik di bidang penerapan peraturan ketenagakerjaan. Saat ini, jumlah pekerja di semua perusahaan BUMN di Indonesia tidak kurang dari 700.000 orang.

Lebih jauh Muhaimin mengungkapkan, kasus ketenagakerjaan yang ada di BUMN umumnya adalah masalah *outsourcing*, pembayaran pesangon, kepesertaan Jamsostek, dan kecelakaan kerja. "Pak Presiden bolak-balik menekankan, bahwa BUMN ini harus memberikan manfaat yang besar terutama bagi pekerja dan lingkungannya. Malah presiden secara ekstrim pernah bilang BUMN yang untuk kepentingan masyarakat besar untungnya berkurang gak apa-apa, yang penting tidak bermasalah," tutur Muhaimin.

Muhamin mengakui, bahwa

hubungan industrial yang baik di BUMN, bukan hanya ditentukan oleh manajemen yang dituntut menjunjung tinggi hak-hak mendasar pekerja, namun tetap mampu meningkatkan daya saing dan keuntungan usahanya, tetapi juga kesadaran karyawannya untuk berhimpun dalam SP, yang pengurusnya mempunyai kemampuan memadai dalam menjalankan organisasi dan melakukan negosiasi.

Jika terjadi hubungan yang kurang harmonis, solusinya adalah dengan membuka ruang komunikasi yang baik serta mengintensifkan perundingan bipartit yang melibatkan manajemen perusahaan dan pekerja yang diwakili SP. "Di sinilah pihak manajemen dan SP, diuji kemampuannya untuk mendialogkan perbedaan, sehingga diperoleh kesepakatan yang bersifat

win-win solution," pungkap Muhaimin.

Ketua Umum SP BUMN Abdul Latif Algaff mengakui, masih ada pengurus SP BUMN yang belum memahami masalah perburuhan, sehingga tidak mampu menjalankan peran dan fungsi SP secara maksimal. Karena itu, FSP BUMN sedang merancang program kegiatan pendidikan perburuhan, untuk pengurus SP BUMN.

Tapi, masih kata Abdul Latif, di sisi lain banyak juga direksi BUMN yang tidak memahami pentingnya pelaksanaan hubungan industrial. Mereka melihat SP seperti musuh yang harus ditaklukkan agar patuh sepenuhnya, atau diabaikan sama sekali. Sudah saatnya pemahaman soal hubungan industrial, dijadikan sebagai salah satu indikator penting dalam *fit and proper test* calon direksi BUMN. **EB**

► Sekar Bulog

**REORIENTASI PERJUANGAN
DENGAN 5 JURUS**

PERJUANGAN menggolkan PKB di Perum Bulog, harus dilakukan melalui jalan berliku. Sekarang, titik terang kembali menyala, setelah Sekar Bulog melakukan reorientasi perjuangan.

Keberadaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di sebuah perusahaan yang ingin menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adalah keharusan. Namun di Perum Bulog, upaya menghadirkan PKB, tidak mudah. Selalu saja ada ganjalan, yang membatalkan pengesahan PKB.

Awalnya, pihak manajemen mempunyai kurang begitu sreg dengan PKB. Namun, Serikat Karyawan (Sekar) Bulog, terus berjuang. Jalan yang ditempuh, sedikit berputar. Masalah PKB, untuk sementara, tidak banyak disentuh lagi.

Kegiatan yang banyak dilakukan, malah seringkali tidak terkait dengan urusan hubungan industrial. Misalnya, aktif menggalang

dana untuk membantu membantu korban bencana. Kegiatan sosial ini, di samping untuk menghindari konfrontasi dengan manajemen, juga cukup efektif untuk mempertahankan keberadaan Sekar Bulog.

Tapi, ada masalah lain yang cukup mengganggu. Pengurus teras Sekar Bulog, kerap mengalami mutasi dan promosi ke daerah, sehingga menyulitkan kerja organisasi. Di sisi lain, AD dan ART Sekar Bulog belum mengatur mekanisme untuk mengantisipasi jika pengurus dimutasi ke daerah. Sempat beberapa kali diangkat Pelaksana Tugas (Plt) Ketua yang dimutasi. Tapi, lagi-lagi, Plt itu juga kena mutasi. Pihak Sekar tidak menyebut mutasi tersebut sebagai pelemahan Sekar, karena mutasi tersebut umumnya bersifat promosi jabatan.

Akhirnya, tampil Lely Pelitasari Soebekty sebagai Plt, yang dua tahun kemudian disahkan menjadi Ketua Sekar Bulog dalam musyawarah nasional (Munas). Sejak itu, Sekar bisa kembali fokus pada menggolkan penandatanganan PKB. Negosiasi dengan manajemen, dilakukan cukup alot. "Rumusan PKB mengalami beberapa revisi, disesuaikan dengan

peraturan perusahaan," ungkap Lely, "Tapi itu tidak masalah. Target kami, yang penting di Perum Bulog ada PKB."

Kesepakatan manajemen dan Sekar Bulog menandatangani PKB, merupakan sejarah baru di BUMN stabilisator pangan ini. "Meskipun isi PKB sudah mengalami revisi sehingga tidak sepenuhnya sesuai dengan aspirasi Sekar, namun kehadiran PKB telah menandai babak baru hubungan industrial di Perum Bulog," ujar Lely, "Tapi, perjuangan kami tidak akan berhenti sampai di sini."

Perempuan kelahiran Cirebon, Jawa Barat itu mengakui, pengurus Sekar menjalankan strategi yang agak berbeda dibanding pengurus terdahulu. "Kami lebih fleksibel dalam berhubungan dengan manajemen, agar lebih mudah melakukan negosiasi," ucapnya.

Lantas, Di bawah kepemimpinan Lely Pelitasari Soebekty, Sekar Bulog melakukan reorientasi organisasi, dengan mengusung 5 *core values*, yaitu sinergi, etika, kreatif, amanah, dan responsif. Langkah ini, mendapat sambutan positif dari manajemen, sehingga Sekar Bulog selalu dilibatkan secara formal dalam tim, ketika perusahaan membahas berbagai peraturan yang terkait dengan karyawan. **EB**

■ **LELY PELITASARI SOEBEKTY**
Ketua Sekar Bulog

PERBEDAAN dalam memandang sebuah masalah, tidak mengganggu keharmonisan hubungan SKJM dengan manajemen. Sebab, keduanya disatukan dalam tujuan yang sama, yaitu memajukan perusahaan.

► Serikat Karyawan Jasa Marga Cara Pandang Boleh Beda Tujuan Tetap Sama

Serikat Karyawan Jasa Marga (SKJM) merupakan satu-satunya serikat pekerja yang ada di lingkungan PT Jasa Marga. Kendati sekitar 5 ribu anggota tersebut di sejumlah wilayah Indonesia, SKJM tetap bisa menyuarap dan menyalurkan aspirasi anggota dengan baik, karena di setiap wilayah dibentuk Dewan Pimpinan cabang (DPC). Saat ini, ada 10 DPC yang tersebar di Pulau Jawa dan Sumatera. "Jika ada masalah tingkatnya lokal, cukup ditangani oleh DPC setempat," ujar Ketua Umum SKJM Ari Wibowo.

SKJM memang dituntut untuk selalu memperjuangkan aspirasi anggotanya, yang kadang harus berbenturan dengan manajemen. Tapi, kenyataan itu tidak sedikit pun menurunkan kualitas hubungan baik dengan manajemen. "Karena kami sudah saling memahami peran dan tugas masing-masing," kata Ari, "Ini sangat penting, untuk memperoleh kata sepakat terhadap satu masalah yang semula dipandang secara berbeda antar kami dan manajemen."

Adanya Perjanjian Kerjasama (PKB), makin memudahkan bagi SKJM dan manajemen untuk mencari solusi atas permasalahan yang terjadi. "PKB menjadi rujukan penting, karena merupakan kesepakatan

bersama. Meskipun kadang terjadi juga perbedaan tafsir. Tapi tidak fatal," ungkap Ari. Kalau masalah itu tidak masuk dalam lingkup PKB, bisa dibahas melalui Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit. "Jadi, banyak jalan untuk mencari kesepakatan bersama atas sebuah masalah," lanjutnya.

Hubungan SKJM dengan manajemen BUMN pengelola jalan tol itu, tidak hanya berhenti sebatas membahas aspirasi yang muncul dari karyawan, tetapi juga dalam merumuskan kebijakan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan kesejahteraan dan pengembangan karyawan. "Kami hampir selalu dilibatkan, untuk dimintai masukan. Tapi, kami juga menghargai hal-hal tertentu, yang keputusannya merupakan hak prerogatif direksi," jelas Ari, yang sehari-harinya bertugas sebagai *Coordinator Project Management Office*, pada divisi *Toll Road Business Development* PT Jasa Marga.

SKJM, yang dibentuk pada 5 Mei 1999, bergerak dengan mengusung motto: "Berkembang Sejahtera Bersama Jasa Marga". Motto ini mengandung makna, bahwa kesejahteraan karyawan akan meningkat, jika kinerja perusahaan

meningkat pula. Karena itu, setiap karyawan dituntut untuk senantiasa mengarahkan kemampuan terbaiknya dalam bertugas. Pada titik inilah, SKJM mempunyai kesamaan pandang dan tujuan dengan manajemen, yaitu bersama-sama memajukan perusahaan. **EB**



ARI WIBOWO
Ketua Umum SKJM

KINERJA



TERBAIK. Dirut Garuda Indonesia menerima penghargaan dari Skytrax.

Sebagai *flag carrier*, PT Garuda Indonesia (GI) bukan sekadar perusahaan penerbangan, tetapi juga memainkan peran sebagai duta Indonesia di pentas dunia. Karena itu, Garuda Indonesia senantiasa dituntut untuk memberikan layanan terbaik, dengan dukungan kinerja bisnis yang kuat. Tentu saja, itu bukan perkara mudah untuk diwujudkan. Terlebih, BUMN ini sempat terbelenggu oleh hutang dalam jumlah besar. Namun, faktanya menunjukkan, Garuda Indonesia telah menunjukkan kemampuan untuk menjawab tantangan besar tersebut.

Di pentas internasional, sejumlah penghargaan bergengsi, berhasil disabet Garuda Indonesia. Pada 2012 misalnya, SkyTrax tanpa ragu menganugerahkan *The World's Best Regional Airline* pada Garuda Indonesia, atas keunggulannya dalam

melayani rute-rute regional, seperti ke Jepang, Korea, Australia, China, dan negara Asia lainnya. Tahun ini, Garuda Indonesia kembali memenangkan penghargaan dari SkyTrax. Kali ini untuk kategori *World Best Economy Class*. Salah satu kandidat yang tergusur Garuda Indonesia, adalah Singapore Airlines.

Skytrax adalah lembaga pemeringkat penerbangan independen yang berbasis di London, Inggris. Seleksi untuk pemenang *The World's Best Economy Class* sangat ketat, didasarkan pada *customer satisfaction survey* yang dilaksanakan secara global, melibatkan lebih dari 18 juta penumpang, yang terdiri dari 100 kewarnegaraan. Survei dilaksanakan terhadap lebih dari 200 perusahaan

GARUDA MAKIN

DI TENGAH-TENGAH persaingan bisnis penerbangan yang kian tajam, Garuda Indonesia sanggup melakukan lompatan besar. Sejumlah penghargaan internasional, berhasil disabet BUMN yang menjadi duta Indonesia ini.



penerbangan internasional terbesar hingga penerbangan tingkat domestik, mengukur lebih dari 38 aspek produk dan layanan yang diberikan oleh perusahaan penerbangan.

Direktur Utama Garuda Indonesia, Emirsyah Satar menegaskan, penghargaan yang diperoleh Garuda Indonesia tersebut, merupakan hasil kerja keras dan komitmen seluruh karyawan, dalam memberikan layanan terbaik kepada para pengguna jasa, untuk mewujudkan visi Garuda menjadi *global player*.

Kemampuan Garuda Indonesia dalam memberikan pelayanan terbaik, berjalan simultan dengan kinerja perusahaan yang menunjukkan tren pertumbuhan. Sebagai gambaran, pada kuartal pertama tahun ini, pendapatan

24,2 persen, yaitu menjadi 81,3 ribu ton pada kuartal I-2013, dari sebelumnya 65,4 ribu ton pada kuartal I-2012.

Kinerja yang berhasil dicapai Garuda Indonesia saat ini, merupakan lompatan besar, dari keterpurukannya yang dialami sejak krisis ekonomi 1998. Ketika itu, Garuda Indonesia seperti burung yang sayapnya patah. Dibelenggu hutang yang menggunung dan modal yang terkuras hingga minus, nyaris membuat BUMN ini terjungkal. Karyawan resah, dan banyak pilot yang hengkang.

Proses restrukturisasi hutang, harus melalui jalan panjang yang melelahkan. Sampai 2005, Garuda Indonesia masih berkutat dengan masalah peliknya, berjibaku membereskan hutang pada kreditor Eropa yang tergabung dalam

kebanggaan bangsa Indonesia ini, akan fokus pada mutu pelayanan, sehingga pada 2015 benar-benar dapat melakukan quantum leap.

Lompatan besar itu, akan ditandai dengan penambahan armada pesawat hingga 154 pesawat, pelayani 27,2 juta penumpang, dan mencetak pendapatan Rp 57,9 triliun, laba bersih Rp 3,7 triliun dan mencapai rating SkyTrax menjadi bintang lima (saat ini, masih bintang empat).

Secara teknis, tentu saja, banyak hal yang sudah dilakukan Garuda Indonesia, untuk mencapai target lompatan besar itu. Salah satunya yang sangat penting, adalah upaya menciptakan hubungan industrial yang baik. Hal ini dilakukan dengan merangkul serikat pekerja (SP) yang ada di lingkungan perusahaan, termasuk Serikat Pekerja Garuda (Sekarga) yang merupakan SP terbesar. Hubungan dingin antara manajemen dengan Sekarga, sudah berakhir. Sekarang, segenap karyawan Garuda Indonesia, berada dalam satu barisan, untuk melambungkan kinerja perusahaan.

Sebagai dirut, Emirsyah Satar mengungkapkan, bahwa komunikasi yang baik dengan karyawan di seluruh level, adalah kunci dari upaya perusahaan meningkatkan kinerja. "Di sini kami tidak mengenal superman. Kami kerja satu tim, satu semangat, dan satu tujuan," tegasnya. **EB**

MENDUNIA

operasi (*operating revenue*) mencapai 807,2 juta dollar AS, naik 12,5 persen dibanding periode yang sama tahun lalu, yaitu 717,4 juta dollar AS.

Pertumbuhan tersebut didukung oleh meningkatnya jumlah penumpang yang diangkut sepanjang kuartal I-2013, yaitu 5,56 juta penumpang. Jumlah tersebut naik 20,7 persen dibandingkan periode yang sama pada tahun 2012, yaitu 4,6 juta penumpang. Di sisi lain, Garuda Indonesia juga berhasil meningkatkan angkutan kargo sebesar

Export Credit Agency (ECA). Di bawah kendali Emirsyah Satar yang menjadi dirut pada 2005, restrukturisasi hutang itu bisa dibereskan pada akhir 2010.

Setelah itu, Garuda Indonesia langsung mengepakkan sayapnya untuk terbang tinggi hingga mengangkasa, *take-off* dengan landasan program quantum leap 2015. Beberapa tahap lompatan besar ini, telah berhasil diwujudkan. Antara lain dengan melakukan *initial public offering* (IPO), dilanjutkan dengan langkah beraliansi dengan maskapai dunia, dan ekspansi bisnis. Pada 2014, maskapai



Transisi Pelaksanaan Alih Daya

PERMENAKERTRANS RI No. 13 Tahun 2012 memuat ketentuan baru pelaksanaan *outsourcing*, yang dilakukan secara bertahap. Menurut Menakertrans, masalah alih daya banyak juga terjadi di BUMN. Menteri BUMN pun menyerukan agar setiap BUMN segera membereskan masalah *outsourcing*.

Masalah *outsourcing* atau alih daya, selalu menjadi isu panas di lingkungan pekerja. Setiap peringatan Hari Buruh, isu ini diusung para pekerja, melalui orasi, spanduk-spanduk dan *press release*. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) merespons tuntutan pekerja, dengan menerbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenakertrans) No 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Belied ini yang mengatur alih daya ini, telah ditetapkan dan ditandatangani Menakertrans Muhaimin Iskandar pada 14 November 2012, dan disahkan Kementerian Hukum dan HAM pada 19 November 2012.

Diundangkannya Permenakertrans itu, maka perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pemborongan ataupun perusahaan penyedia jasa pekerja wajib menyesuaikan paling lambat 12 bulan. "Kita berdayakan Dinas-dinas Tenaga Kerja dan Komite Pengawas juga beranggotakan unsur Serikat Pekerja



dan Apindo, dari tingkat pusat hingga daerah, untuk mengawasi proses transisi pelaksanaannya. Lebih cepat lebih baik. Dengan cara ini bisa dipercepat, mungkin tidak perlu satu tahun transisi sudah beres," tutur Muhaimin.

Dalam pengaturan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja, maka kegiatan usaha yang dapat diserahkan hanya ada lima jenis. Yaitu usaha pelayanan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja (katering), tenaga pengaman jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan bagi pekerja (transportasi).

Pelaksanaan hubungan kerja alih daya maupun pemborongan, perusahaan harus menjamin adanya jaminan kelangsungan bekerja dan jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja, seperti hak cuti, tunjangan hari raya, ganti rugi, hak istirahat, serta jaminan perhitungan masa kerja untuk penetapan upah.

Dalam pelaksanaan masa transisi pelaksanaan Permenakertrans No 19 tahun 2012, yang harus ditekankan adalah adanya peningkatan *job security* (keberlangsungan kerja) bagi para pekerja, dan menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), akibat peralihan status kontrak kerja ini. "Proses transisi *outsourcing* terus bergulir dengan baik. Kita terus mendorong agar pihak perusahaan dan pekerja memanfaatkan masa transisi ini. Sehingga nantinya pelaksanaan *outsourcing* dapat berjalan sesuai peraturan yang berlaku," ujar Muhaimin.

Kemenakertrans telah menerima laporan dari daerah-daerah, yang menyebutkan masa transisi pelaksanaan *outsourcing* terus bergulir. Sudah banyak perusahaan melaporkan telah melakukan peralihan kontrak kerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kasus di BUMN

Permenakertrans No 19 tahun 2012, tentu saja berlaku untuk semua perusahaan, termasuk BUMN. Menurut Muhaimin, di BUMN juga banyak terjadi masalah tuntutan pekerja kontrak, agar diangkat sebagai pekerja tetap, dan tuntutan pekerja *outsourcing* agar diangkat menjadi pekerja tetap pada perusahaan pemberi pekerjaan.

"Semua permasalahan *outsourcing* yang terjadi di perusahaan BUMN, harus segera diselesaikan dengan menggelar musyawarah mufakat secara bipartit sesuai dengan ketentuan yang berlaku," tegas Muhaimin.

Kewajiban perusahaan swasta, BUMN maupun BUMD dalam pelaksanaan kebijakan alih daya, adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi perusahaan dan pekerja dalam pelaksanaan alih daya, yang diatur lebih

lanjut dalam dalam perjanjian kerja di perusahaannya masing-masing.

Muhaimin mengakui bila saat ini masih terjadi pelanggaran-pelanggaran aturan *outsourcing* yang terjadi di perusahaan BUMN, sehingga mengakibatkan terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan manajemen perusahaan dengan pekerja. "Selama ini pihak Kemnakertrans terus melakukan pendampingan dan mediasi saat terjadi perselisihan hubungan industrial, terutama soal *outsourcing* yang terjadi di BUMN. Tinggal dalam pelaksanaannya segera diimplementasikan oleh masing-masing BUMN," ungkapnya.

Menteri Muhaimin mendukung usulan Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat RI, untuk akan membentuk Panja (Panitia Kerja) *outsourcing* BUMN, dalam rangka mempercepat penyelesaian kasus-kasus *outsourcing* yang terjadi di BUMN. "Kita terus mendorong manajemen dan pekerja BUMN, untuk segera menuntaskan permasalahan *outsourcing* secara bipartite dengan perpatokan pada ketentuan alih daya (*outsourcing*) yang tertuang dalam Permenakertrans No. 19 tahun 2012," ujarnya.

Kementerian BUMN pun, tidak tinggal diam. Menteri BUMN Dahlan Iskan, mengumpulkan seluruh direksi dan komisaris perusahaan milik negara untuk membahas masalah tenaga kerja alih daya. "Dengan saling memberi masukan, diharapkan tidak ada lagi masalah soal nasib *outsourcing*," ujar Dahlan.

Dahlan meminta, seluruh BUMN lebih membenahi sistem tenaga kerja alih daya, dengan setidaknya didasari bahwa perusahaan pemasoknya harus memiliki sistem penggajian di atas Upah Minimum Propinsi (UMP), harus memiliki sistem rekrutmen jenjang karier, dan melakukan rekrutmen untuk minimal 5 tahun kontrak. "Jika ada perusahaan *outsourcing* yang tidak memenuhi syarat tersebut sebaiknya langsung ditolak oleh BUMN," tegasnya. Menurut Dahlan, para pekerja alih daya di BUMN, minimal bergaji 10 persen di atas UMP. "Kalau ada BUMN yang tidak sanggup menyelesaikan masalah *outsourcing*, ya sebaiknya direksinya mundur saja," tegas Dahlan. 

RESENSI

Judul : **Antara Pasar dan Politik BUMN di Bawah Dahlan Iskan**
Penulis : **Fachry Ali dan R.J. Lino**
Penerbit : **Kepustakaan Populer Gramedia (KPG), 2013**
Tebal : **xviii + 364 Hal**

MEMAHAMI LANGKAH DAHLAN

REFORMASI BUMN, sebetulnya sudah lama didengungkan. Bahkan telah diupayakan dengan keras oleh menteri BUMN pertama, Tanri Abeng. Namun, toh pembenahan perusahaan pelat merah ini, tidak mudah. Tanri Abeng juga kerap mengeluhkan kuatnya pengaruh politik dan kekuasaan di BUMN. Disamping itu, BUMN cenderung digelayuti oleh pengelolaan yang bernuansa birokrasi, bukan korporasi. Maka, reformasi BUMN pun, kerap terhenti di ruang wacana, dan di atas tumpukan rencana.

Lantas, pada 2011, datang Dahlan Iskan, menjadi Menteri BUMN menggantikan Mustafa Abubakar. Sejak itu,

pengelolaan BUMN langsung berubah, dengan nuansa baru yang penuh dimanika. Dahlan Iskan memang seorang tokoh “swasta”, yang sukses mengibarkan Jawa Pos Grup. Namun, ia tidak buta soal BUMN. Sebelum

diangkat menjadi menteri, sudah berkiprah sebagai Direktur Utama PT PLN. Jadi, Dahlan tahu persis, bagaimana seharusnya BUMN dikembangkan.

Dengan langkah-langkahnya yang *straight*, akrobatik dan demonstratif, Dahlan segera menjadi pusat perhatian. Kontroversi pun, kerap menghiasi media massa. Salah satunya yang populer, tentu saja memanasnya hubungan Dahlan Iskan dengan DPR.

Buku ini menggambarkan dengan sangat menarik, peran Dahlan Iskan dalam melakukan reformasi pengelolaan BUMN, dan langkah-langkahnya yang berjalan di antara tuntutan pasar dan tarikan politik. Pembahasannya sangat mendalam dan lengkap, namun disajikan dengan bahasa yang renyah. Duet pengamat ekonomi Fachry Ali dan Direktur Utama PT Pelindo II R.J. Lino sebagai penulis, berhasil menampilkan materi yang lengkap.

Membaca buku ini, bisa memahami lebih lengkap dengan langkah-langkah Dahlan Iskan, setelah sering membaca “permukaannya” di berbagai pemberitaan media. Sebagai Menteri BUMN, Dahlan mestinya menjadi bagian *the authorized power structure*, yang terikat dengan berbagai prosedur dan etika yang berlaku. Tapi, faktanya, ia malah membawa wewenang yang dipegangnya ke lapangan *the unauthorized power structure*. Langkah inilah yang kemudian memercikkan kehebohan di ranah politik.

Pertanyaannya, bagaimana peluang keberhasilan Dahlan Iskan dalam melakukan reformasi BUMN? Apakah kelak akan membentur kekuatan politik dan birokrasi yang telah lama mendepak BUMN? Buku ini, memberikan jawaban, lebih dari pertanyaan itu. **EB**



FSP BUMN

Isu Merger yang Mencemaskan

SERIKAT KARYAWAN Jasa Marga (SJKM), menjadi tuan rumah Rapat Pleno Federasi Serikat Pekerja (FSP) BUMN. Kegiatan yang berlangsung pada 26 Maret ini, mengambil tempat di gedung JMDC PT Jasa Marga, Jakarta.

Rapat yang dipimpin Ketua Umum FSP BUMN Abdul Latif Algaff dan Sekjen M. Munir, diikuti oleh sejumlah pengurus FSP BUMN, antara lain Sutarman (Ikatan Karyawan Perum Perumnas), Didied Hendriono (SP Persero Batam), Abdul Sadat (Antam) M. Yunus (Ikajati I Malang), Adiyawarman (SP Utama Karya), Agustomo (SP PT ASPD), Fony Yulia (SP Kimia Farma) Ahmad Mutarom (SP Taspen), Ade Bunyamin (Sepakad Pindad), Eko Mugriyanto (SP Jamsostek), dan sejumlah wakil dari SP BUMN lainnya.

Rapat Pleno antara lain membahas tentang rencana pelaksanaan Rapat Kerja Nasional (Rakernas) FSP BUMN, yang disepakati berlangsung Juni 2013, di Palembang, Sumatera Selatan. Pertimbangannya, selain karena tidak begitu jauh dari Jakarta, di Sumsel juga terdapat sejumlah BUMN besar, seperti PT Pupuk Sriwidjaja, PT Bukit Asam, PT Semen Baturaja, dan PT Timah.

Rapat juga membahas berbagai isu di lingkungan BUMN, yang terkait dengan pekerja. Salah satunya yang banyak dilontarkan, adalah soal rencana Kementerian BUMN untuk menggabungkan (merger) dan akuisisi beberapa BUMN. Rencana yang sudah lama didengungkan ini, pelaksanaannya

masih mengambang, sehingga mencemaskan karyawan yang bekerja di BUMN tersebut. Didied Hendriono dari SP Persero Batam malah mempertanyakan apa yang menjadi pertimbangan merger. PT Persero Batam, kata Didied, kinerjanya sudah membaik dengan kinerja keuangan positif, tapi diisukan bakal merger dengan Pelindo I. "Kalau BUMN yang 'sakit' dimerger, itu masuk akal," ujarnya, "Karena itu, kami keberatan dengan rencana merger."

Merger bahkan akuisisi BUMN oleh BUMN lainnya, tentu saja bertujuan baik, untuk menyehatkan BUMN secara keseluruhan. Tapi, pelaksanaannya harus dilakukan secara cermat, tepat, dan juga cepat. Terutama agar karyawan BUMN tersebut segera mendapatkan kepastian, dan tidak cemas dengan kemungkinan dampak paling buruk, yaitu pemutusan hubungan kerja. Ketua Umum FSP BUMN Abdul Latif Algaff, telah menyampaikan masalah ini langsung kepada presiden, dalam kesempatan tatap muka, akhir April lalu. **EB**



SEKARGA Siap Jadi Roket Pendorong Garuda

Hubungan industrial di PT Garuda Indonesia, memasuki babak baru. Konflik berkepanjangan manajemen dengan Serikat Karyawan Garuda (Sekarga), sudah menjadi cerita lalu.



Sekarang, kedua pihak sudah sepakat, saling bekerja sama untuk melesatkan kinerja Garuda Indonesia, agar terbang ke level yang lebih tinggi lagi. Di BUMN yang mulai banyak mencetak prestasi ini, bahkan sudah ada Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yang menjadi landasan untuk membangun hubungan industrial yang kuat.

Pada 7 sampai 9 Mei lalu, Sekarga menggelar Musyawarah Besar (Mubes) yang ke-5, di Bandung, Jawa Barat. Kesiapan Sekarga untuk

berkontribusi sebagai salah satu roket pendorong kinerja Garuda Indonesia, bisa dilihat dari tema yang diusung: Meningkatkan Hubungan Kemitraan dalam Mendukung Visi dan Misi Perusahaan Guna Mencapai Kemajuan Perusahaan untuk Kesejahteraan Karyawan”.

Dalam acara pembukaan, tampak hadir petinggi manajemen Garuda Indonesia, yaitu Direktur SDM dan Umum Heriyanto Agung Putra. “Perusahaan kita, sedang berkembang. Saya berharap, Sekarga bisa memberikan peran besarnya, untuk mendorong kinerja perusahaan hingga lebih berkembang lagi,” ujar Heriyanto, dalam sambutannya.

Ketua FSP BUMN Abdul Latif Algaff, yang juga hadir dan memberikan kata sambutan, menyatakan kegembiraannya dengan keakraban manajemen Garuda Indonesia dan Sekarga, sekarang ini. “Kehadiran Direktur SDM dan Umum Garuda dalam Mubes ini, sudah merupakan indikator kuat, kedekatan hubungan Sekarga dengan manajemen Garuda,” ungkapnya.

Jika kinerja Garuda Indonesia terus menanjak, menurut Abdul Latif, yang senang bukan hanya manajemen, karyawan dan pemegang saham, tetapi juga rakyat Indonesia. “Karena dalam bisnis penerbangan dunia, Garuda membawa nama Indonesia,” imbuhnya.

Mubes Sekarga kali ini merupakan momentum yang sangat penting. Di samping sebagai Mubes pertama sejak adanya PKB di Garuda Indonesia, juga memilih kepengurusan baru, yang akan mengendalikan organisasi sampai 2017 nanti. Salim Abubakar, Ketua Sekarga Periode 2009-2013 berharap, Mubes akan memilih pemimpin baru, yang lebih baik dalam menjalankan amanah.

Selama kepemimpinan Salim Abubakar, Sekarga memang bergerak penuh dinamika, dan sempat berjarak dengan manajemen. Namun, akhirnya, Salim berhasil membawa Sekarga untuk berdamai dengan manajemen, bahkan melahirkan PKB. Tentu saja ini merupakan prestasi besar, yang harus dilanjutkan oleh pemimpin Sekarga mendatang. Mubes akhirnya memilih Ahmad Irfan yang pada periode sebelumnya menjabat sekjen, sebagai Ketua Umum Sekarga, menggantikan Salim Abubakar. **EB**

SP Jamsostek

WAJAH BARU SP JAMSOSTEK

SERIKAT Pekerja PT Jamsostek, menggelar Musyawarah Nasional ke-5 (Munas) di Surabaya, Jawa Timur. Acara yang berlangsung pada 23 sampai 25 Mei itu dihadiri oleh manajemen PT Jamsostek yang terdiri dari Direktur Utama Elvyn G. Masassya, Direktur SDM dan Umum Amri Yusuf, dan Direktur Keuangan Herdy Trisanto.

Munas SP Jamsostek merupakan momen penting, karena memilih pengurus baru, yang akan menentukan gerak SP Jamsostek ke depan. "Semoga kepengurusan SP Jamsostek yang baru nanti, bisa membawa organisasi ini ke arah yang lebih baik lagi, dalam menjalin kerja sama untuk membangun Jamsostek," tutur Elvyn G. Masassya, dalam sambutannya. Munas akhirnya berhasil memilih Abdul Rahman Irsyadi sebagai Ketua Umum baru, menggantikan Eko Nugroho yang sudah selesai masa baktinya. SP Jamsostek pun, siap berkiprah dengan wajah baru kepengurusannya.

Selain memilih pengurus baru,



Munas juga diisi dengan sesi dialog dengan Direktur SDM dan Umum Amri Yusuf. Jamsostek Amri Yusuf, mengusung tema "Kebijakan SDM Menyongsong BPJS Ketenagakerjaan". Di Jamsostek, SP bukan hanya berperan penting dalam menciptakan hubungan industrial yang kuat,

tetapi juga menjadi semacam kawah candradimuka yang melahirkan sumberdaya manusia (SDM) dengan kompetensi organisasi dan kepemimpinan yang handal. Mantan pengurus SP Jamsostek, kini banyak yang menduduki posisi strategis di PT Jamsostek. Termasuk Amri Yusuf. **EB**

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

DINAMIKA

Ikajati I Malang Pesta Gagasan Hubungan Industrial

terdapat prinsip efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, penegakkan hukum, dan keadilan. Selain itu, berlaku juga prinsip transparansi, konsensus, partisipasi, dan responsibilitas. Jika dijalankan dengan konsisten di sebuah perusahaan, hubungan industrial pun akan terbangun dengan baik.

Abdul Latif Algaff menyampaikan



KEGIATAN pelantikan pengurus baru Ikatan Karyawan Jasa Tirta I (Ikajati I) yang berlangsung pada 31 Mei, dimeriahkan dengan sarasehan bertajuk “Sinergi Direksi-Serikat Pekerja BUMN dalam Mencapai Tujuan BUMN dan Tujuan Negara”. Narasumber yang dihadirkan, memiliki latar belakang yang beragam. Mulai dari Staf Ahli Menteri Bidang Informatika dan SDM Kementerian BUMN Pandu Djajanto, mantan Direktur Umum Perum Peruri (Junino Jahja), Vice President PT Telkom dan PT Sucofindo, sampai pegiat SP seperti Ketua Umum FSP BUMN Abdul Latif Algaff dan Ketua SP Kereta Api Indonesia Sri Nugroho.

Dengan kehadiran narasumber itu, ditambah dialog yang hangat bersama peserta, menjadikan sarasehan bagaikan pesta gagasan dan implementasi hubungan industrial di BUMN. Dalam kata sambutannya, Dirut Perum Jasa

Tirta I Ir. Harianto, Dipl. HE mengatakan, bahwa Ikajati telah menjadi mitra yang baik bagi manajemen, dalam bersama-sama mengembangkan perusahaan, dan menciptakan hubungan industrial yang kuat.

Sedangkan Junino Jahja, membagikan pengalamannya yang lengkap, karena pernah berada di posisi yang berbeda. Ketika di PT Indosat (saat itu masih BUMN), ia memelopori berdirinya SP, sehingga kerap melakukan negosiasi dengan manajemen. Sebaliknya, ketika di Perum Peruri, ia menjadi orang nomor satu di manajemen, sehingga kerap menerima negosiasi dari SP Peruri. Di sisi lain, Junino juga pernah menjabat salah seorang direktur di Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Menurut Junino, hubungan industrial akan lebih mudah diwujudkan, jika perusahaan benar-benar menerapkan *good governance*, yang di dalamnya

apreasiasinya pada Ikajati I, yang memanfaatkan momentum pelantikan pengurus, dengan menggelar sarasehan. Kegiatan ini sangat penting, untuk menambah wawasan tentang hubungan industrial. “Wawasan seperti ini, sangat bermanfaat untuk pengurus SP BUMN, sehingga dalam menjalankan organisasinya dengan baik,” ujarnya. Di Perum Jasa Tirta I, hubungan industrial sudah sangat kondusif, antara lain ditandai dengan kehadiran direktur utama, sebagai pimpinan tertinggi di manajemen perusahaan.

Kepengurusan Ikajati I, masih dipimpin M. Yunus sebagai Ketua Umum. Menariknya, pelantikan Pengurus Ikajati I dilakukan oleh Ketua Umum FSP BUMN Abdul Latif Algaff, dan sumpah jabatannya dibacakan oleh Penasehat FSP BUMN Junino Jahja. Hal ini menunjukkan independensi Ikajati I. Selamat. **EB**

MAINKAN peran dengan KEMAMPUAN TERBAIK

Kualitas pribadi seseorang, ditentukan oleh bagaimana ia menjalankan peran di bidang tempatnya berkiprah. Jika itu dilakukan, niscaya ia bakal lebih mudah menggapai keberhasilan hidup.



Setiap manusia, mendapatkan amanat agung yang harus dijalankan dalam hidup ini. Keberhasilan dalam menjalankan amanat itu, sangat ditentukan oleh kesanggupannya dalam memberikan kemampuan terbaiknya. Sebagai seorang karyawan misalnya, kalau dapat menjiwai bidang pekerjaannya, maka ia memiliki semangat, motivasi dan gairah yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Memiliki kedisiplinan tinggi dan dapat menjadi motivator bagi diri sendiri dan orang-orang di sekitarnya. Hasilnya adalah kinerja dan produktivitasnya menjadi semakin meningkat.

Unsur-unsur inilah yang menjadi modal bagi kesuksesan dan keberhasilan seseorang. Dalam menjalankan usaha misalnya, kalau kita dapat

menjalankan usaha dengan penjiwaan yang sepenuh hati, ketulusan dan kesungguhan hati, maka akan melahirkan semangat, gairah, motivasi yang tinggi. Hasilnya adalah kinerja dan produktivitas yang berkualitas tinggi. Inilah unsur yang dapat mendukung keberhasilan dan kesuksesan usahanya.

Dalam membina hubungan dengan pasangan misalnya, kalau masing-masing mampu menjiwai perannya dengan kesungguhan hati, maka akan dapat menjadi penyenang mata dan penyejuk hati pasangannya. Mampu saling menjaga kepercayaan dan saling menyemangati dalam berjuang menghadapi kerasnya hidup, peliknya bertahan dalam keimanan. Inilah yang menciptakan kualitas hubungan yang harmonis.

Berbeda dengan mereka yang tidak mampu menjiwai peran masing-masing. Maka tidak akan memiliki semangat, gairah dan motivasi tinggi. Tidak memiliki kedisiplinan, dan bahkan menganggap peran dan tugasnya sebagai beban. Unsur-unsur inilah yang akan mengakibatkan kekagalannya.

Dengan demikian, kalau Anda ingin menjadi pribadi yang berkualitas tinggi, ingin meraih kesuksesan dan keberhasilan hidup, maka lakukan evaluasi diri terhadap peran kita saat ini. Bertanyalah ke dalam hati, "Sejauh mana kita sudah menjiwai dengan sepenuh hati memberikan yang terbaik dalam menjalankan peran kita masing-masing dalam kehidupan ini?" Berusahalah untuk dapat menjiwai dengan sepenuh hati setiap peran kehidupan yang sedang kita jalankan saat ini.

Apakah sebagai karyawan, sebagai pengusaha, sebagai pemimpin, sebagai pasangan dalam keluarga, sebagai bagian dari masyarakat, berusahalah dapat menjalankan peran kita dengan penjiwaan yang sepenuh hati. Kemampuan seseorang dalam menjiwai perannya dengan sepenuh hati, akan melahirkan kesungguhan hati, semangat, gairah dan motivasi tinggi dalam setiap peran kehidupannya. Hasilnya adalah karya, kinerja dan prestasi kehidupan yang mengagumkan sesuai dengan suara hati nuraninya.

Menjalankan setiap peran yang dilakukannya dengan sepenuh hati, dengan ketulusan hati dan keikhlasan yang dilandasi nilai-nilai kebaikan dan kebenaran dalam hidup akan menghasilkan kontribusi kebaikan kepada orang lain dan kehidupan ini. Hasilnya adalah prestasi dan keharuman diri yang akan dikenang oleh kehidupan ini. **EB**

MELAWAN IRONISME INDONESIA

SEBAGAI negara dengan potensi pertanian yang melimpah, Indonesia malah banyak mengimpor pangan dan berbagai jenis buah. Sejumlah BUMN, kini diarahkan untuk menghentikan kenyataan ironis tersebut.

Inilah ironisme yang selalu membekap Indonesia. Negeri dengan lahan pertanian subur yang sangat luas ini, justru sangat rakus melahap impor berbagai produk pertanian. Bahkan Indonesia masih menjadi net importir beras. Terlebih untuk produk pangan lainnya, seperti kacang kedelai, serta sayur dan buah-buahan. Arus impornya, masih deras menggelontor, hingga menguras devisa negara dan meminggirkan ekonomi petani.

Mengapa ironisme itu bisa terjadi? Tentu saja, penyebabnya tidak tunggal. Tapi, salah satu faktor yang sangat menentukan adalah, nyaris absennya pengelolaan pertanian secara industri, atau agroindustri. Pertanian Indonesia, umumnya, digarap oleh para petani, dengan skala sedang bahkan kecil, plus teknologi seadanya. Akibatnya, produk pertanian yang dihasilkan bukan saja terbatas jumlahnya, tetapi juga sulit bersaing dengan produk impor.

Dengan kepemilikan lahan yang umumnya masih sangat terbatas, petani memang tidak bisa diharapkan mampu menjalankan konsep agroindustri. Mengharapkan kehadiran perusahaan swasta besar, juga agak repot. Antara lain, karena risiko bisnis di sektor ini, cukup besar lantaran dipengaruhi oleh faktor alam terutama cuaca.

Pada titik inilah, peran BUMN sangat dinantikan.

Kenyataannya, BUMN memang mulai serius menggarap sektor pertanian dengan konsep agroindustri, tepatnya melalui program Gerakan Peningkatan Produksi Pangan Berbasis Korporasi. Untuk menggenjot produksi beras, BUMN sudah mengayunkan langkah perdananya di Desa Sungai Jawi, Kecamatan Matan Hilir Selatan, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Pada tahap awal, telah dilakukan penanaman padi di lahan seluas 3 ribu hektar, dari 4 ribu hektar yang ditargetkan.

Menandai langkah besar ini, Menteri BUMN Dahlan Iskan melakukan penanaman perdana, pada akhir 2012 lalu. BUMN yang terlibat di dalamnya, antara lain PT Sang Hyang Sri, PT Utama Karya dan PT Indra Karya. Pelaksanaannya, bersinergi dengan petani sebagai pemilik lahan. Konsorsium BUMN, lebih banyak membantu infrastruktur dan sarana penunjang.

Langkah selanjutnya, Kementerian BUMN bakal melakukan kebijakan strategis, membentuk PT Pangan Nusantara, hasil *merger* PT Pertanian dan PT Sang Hyang Sri. "Program pengembangan sektor pertanian untuk mendorong peningkatan produksi beras nasional secara besar-besaran," kata Dahlan Iskan, sambil menjelaskan, Kementerian BUMN akan melaksanakan program "Yarnen" atau bayar waktu panen. Artinya bagi

S A J I A N K H U S U S



petani yang kurang mampu membeli pupuk dan benih, akan dipenuhi oleh Kementerian BUMN dan dibayar ketika usai panen. Luas lahan yang akan diragap BUMN, ditargetkan bisa mencapai 6,2 juta hektar.

Menggarap Buah

Tidak berhenti sebatas mengembangkan tanaman pangan, BUMN juga mulai melirik berbagai buah tropis. Ini juga untuk memupus ironisme, karena berbagai buah tropis yang sebenarnya bisa dihasilkan dengan melimpah di dalam negeri, kenyataannya malah banyak yang harus diimpor. Setiap tahun, nilai impor buah yang masih ke pasar Indonesia, mencapai Rp 17 triliun.

Masalahnya, lebih parah dari tanaman pangan. Di negeri ini, buah tropis lebih banyak dihasilkan oleh pekarangan-pekarangan rumah. “Saking kecilnya produksi buah tropis sampai-sampai kita menyebutnya sebagai barang yang eksotik. Dan kita bangga dengan sebutan itu. Padahal dengan gelar eksotik berarti jumlahnya sangat sedikit,” ujar Dahlan Iskan.

Karena itu, BUMN akan mengembangkan sejumlah buah tropis, juga dengan pola korporasi. Misalnya, durian montong. Saat ini, PTPN VIII Jawa Barat, sudah menanam durian yang banyak diimpor

dari Thailand itu, di lahan seluas 250 hektar, dari 1.500 hektar yang ditargetkan sampai akhir tahun ini. “Tiap tahun jumlahnya terus meningkat hingga mencapai 3.000 hektar,” ungkap Dirut PTPN VIII Dadi Sunardi, “Maka tiga tahun lagi tidak perlu impor durian montong.”

Selain durian montong PTPN VIII mengembangkan manggis jenis wanayasa. Manggis

MODERN. Menteri BUMN menanam padi dengan teknik modern, langkah awal pengelolaan pangan secara korporat.





BUAH TROPIS. Kelak tidak perlu impor.



jenis ini dipilih, wanayasa karena buahnya yang tidak terlalu besar, sesuai dengan permintaan pasar internasional. Sambil menunggu pohon-pohon buah tropis tersebut tinggi, PTPN VIII menanam pisang dan pepaya di sela-selanya. Karena itu, PTPN VIII sudah menghasilkan berkontainer-kontainer pepaya dan pisang, yang tentu saja mempunyai nilai ekonomi.

PTPN VIII bukan satu-satunya BUMN perkebunan yang melakukan terobosan. PTPN XII di Jawa Timur, juga sudah memulai. BUMN yang dipimpin Dirut Singgih Irwan Basri, antara lain menanam kacang macadamia, melon emas, pisang, dan pepaya. Kacang macadamia mempunyai prospek pasar yang sangat bagus, dan bisa menyaingi kacang almond. "Kami akan terus menanam buah tropis, di lahan PTPN XII yang mencapai 60.000 ha," ujar Singgih. Untuk memanfaatkan tanah marginal, PTPN XII menanam sorgum, yang sudah meliputi lahan 3 ribu hektar.

Menurut Dahlan Iskan, ide pengembangan buah tropis oleh BUMN itu, datang dari Institut Pertanian Bogor (IPB). Ketika sedang memikirkan cara agar PTPN tidak selalu didera kerugian, Dahlan Iskan bertemu dengan IPB Bogor Prof Dr Herry

Suhardiyanto dengan beberapa ahli pertanian, di Kementerian BUMN bersama para ahli IPB. Mereka menyampaikan ide perlunya penanaman buah tropis secara besar-besaran dengan sistem korporasi.

Kemudian, Dahlan juga bertemu dengan Pratomo, seorang praktisi tanaman buah tropis di Jawa Tengah. Menurut pengalamannya selama lima tahun mengembangkan buah tropis di lahan luas, Pratomo menyimpulkan tiap hektar tanahnya menghasilkan di atas Rp 100 juta per tahun per hektar. Tidak ada yang di bawah Rp 100 juta. Nilai ini, tentu lebih besar dibandingkan dengan tanaman tebu, padi dan palawija.

Di antara tanaman-tanaman buah tropis itu, menurut Pratomo, buah naga yang hasilnya paling besar. Bisa mencapai Rp 150 juta per hektar tahun. Durian menduduki ranking kedua dengan Rp 130 juta per hektar per tahun. Kelengkeng, seperti jenis itoh, bisa menghasilkan Rp 120 juta per hektar tahun. Bandingkan dengan karet yang hanya sekitar Rp 20 juta per hektar per tahun.

Tentu saja, tanaman buah tropis di lahan yang luas itu, harus dirawat dengan cara khusus. Sebagai korporasi, BUMN bisa melakukannya. **EB**

'MENGAWINKAN' SAWIT DENGAN SAPI

BUMN agro kini dipacu untuk bergerak lincah. Tidak lagi terpaku pada tanaman yang selama ini digarap. Tujuannya bukan hanya menggaet keuntungan, tetapi juga memberikan manfaat pada masyarakat.

Jauh sebelum Indonesia dilanda krisis daging sapi sehingga harganya melambung tinggi, Dahlan Iskan sudah memikirkan kemungkinan, BUMN agro mengembangkan ternak sapi potong. Ide tersebut, kemudian mendesak dijalankan, setelah pasokan daging langka. Selama ini, Indonesia memang memenuhi sebagian kebutuhan daging, melalui impor.

Pengembangan ternak sapi, dilakukan melalui program sapi-sawit, atau peternakan sapi yang terpadu dengan perkebunan sawit. Program ini ditargetkan bisa menjadi salah satu tumpuan bertambahnya populasi ternak sapi yang dilakukan perusahaan perkebunan, atau dalam bentuk perusahaan perkebunan membantu untuk membuat kandang bersama atau kandang komunal di sekitar perkebunan sawit itu.

"Selain ketersediaan pakan mencukupi nantinya di kandang komunal tersebut dapat dijaga bersama bagi pemilik ternak

dari pada memelihara sendiri-sendiri satu atau dua ekor, yang nantinya di dalam kandang bersama ditandai dengan "chip" atau lainnya agar tidak tertukar," jelas Dahlan Iskan.

Dengan upaya ini, lanjut dia, peternak dapat mempunyai pasokan pakan mencukupi dan lebih ekonomis di perkebunan sawit dan intinya perkebunan sawit dapat diandalkan dalam program pengembangan ternak sapi tersebut.

Ia menambahkan, Kementerian BUMN pada 2012 mulai mengembangkan ternak sapi dengan target sebanyak 100 ribu ekor di Indonesia namun pada realitanya menghadapi berbagai kesulitan untuk pengadaan anak sapi sebanyak itu. "Kami akan mengupayakan pada akhir 2013 tercapai, jika tidak juga tercapai kemungkinan pada 2014," ujar dia.

BUMN yang didorong untuk fokus pada peternakan sapi antara lain PT Berdikari. Sejak tahun lalu,

BUMN ini sudah melakukan program penggemukan sapi. Jika program ini sudah menghasilkan, Kementerian BUMN akan melibatkan BUMN transportasi seperti PT PELNI, untuk mendistribusikan sapi ke berbagai pelosok tanah air. Kapal-kapal milik PT PELNI mulai diubah sekarang menjadi 3 in 1, dulu hanya mengangkut penumpang saja. Kebetulan jumlah penumpang kapal-kapal PT PELNI saat ini menurun. Sebab, saat ini banyak penumpang beralih ke pesawat karena harga tiketnya yang murah. Desain kapal-kapal PT PELNI diubah, sehingga saat ini kapal-kapal tersebut bisa mengangkut penumpang, barang, dan ternak.

"Pengerjaan alih fungsi kapal ini memakan waktu, sehingga eksekusinya baru bisa dimulai lima bulan lagi, walaupun ide dan pemikirannya sudah digodok sejak setahun yang lalu," tutur Dahlan Iskan.

BUMN lain, yaitu PT Rajawali, mulai mengelola rumah pemotongan di Lombok. Rumah pemotongan itu milik Pemda, namun tidak terkelola dengan baik, maka pengelolaannya diambil oleh PT Rajawali. Lagi pula, tidak perlu mengangkut sapi ke Jakarta, cukup dagingnya saja. Jadi sedang kita coba sapi-sapi dipotong di Lombok, dagingnya saja kita kirim ke Jakarta. Kemarin ketika terjadi kekurangan pasokan daging, banyak orang mengeluhkan kurangnya pengiriman sapi ke Jakarta. Jika mengangkut sapinya repot sekali, maka saya pikir mendistribusikan daging itu lebih rasional. **EB**



Melawan Pelemahan SPKA

DITIADAKANNYA potongan langsung iuran untuk SP oleh manajemen PT KAI, dinilai sebagai upaya manajemen untuk melemahkan SP yang selama ini sangat solid. SPKA juga mempersoalkan salah seorang pengurusnya, yang kena PHK.

Serikat Pekerja Kereta Api (SPKA), boleh jadi merupakan SP BUMN dengan anggota terbesar dan solid. Organisasi SPKA berjalan baik, dengan ketua yang konsen hanya mengurus organisasi. Maklum, SP yang menghimpun sekitar 29 ribu pekerja PT Kereta Api Indonesia (PT KAI) ini, tidak pernah kesulitan dengan dana operasional. Iuran dari anggota, setiap bulannya lancar karena menggunakan sistem potong gaji. Dan mereka tidak pernah mempermasalahkannya, karena merasakan manfaat keberadaan SPKA.

SPKA memang kerap melakukan advokasi, membela hak-hak pekerja yang menjadi anggotanya. Namun, jika

PT KAI dirugikan pihak lain termasuk oleh kebijakan pemerintah, SPKA juga sigap melakukan pembelaan pada perusahaan.

Belakangan pengurus SPKA gerah, lantaran pihak manajemen menetapkan kebijakan baru, menghapuskan pemotongan gaji untuk iuran. Padahal, ketentuan pemotongan ini, sudah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). "Menurut kami, ini cara manajemen untuk melemahkan SPKA," tegas Ketua Umum SPKA Sri Nugroho.

Tanpa pemotongan gaji, tentu saja SPKA akan sangat kesulitan menghimpun iuran, karena anggotanya tersebar di berbagai wilayah yang luas. Hal ini, pada gilirannya, memang

bisa mengganggu kinerja SPKA. Kendati hampir tidak ada anggota yang mengeluhkan soal potongan untuk iuran, berharap mereka melakukan penyeteroran sendiri, tetap saja bukan perkara mudah.

Upaya pelemahan SPKA tersebut, diduga terkait dengan sejumlah kasus yang membuat SPKA dan manajemen harus saling berhadapan. "Manajemen memang kerap melakukan kebijakan, yang menyalahi PKB," ungkap Sri Nugroho. Penyimpangan itu, umumnya terkait dengan promosi jabatan, mutasi, mangkir, dan sebagainya.

Salah satu kasus paling menyolok belakangan ini, adalah mutasi seorang pekerja bernama Hambali, tanpa alasan yang jelas. Hambali yang semula berkerja di pusat (Bandung), dimutasi ke Jember. Kecewa karena alasan mutasi yang tidak jelas, Hambali minta dukungan SPKA perwakilan Jember untuk melakukan aksi menolak kedatangan Direktur Keuangan PT KAI.

Ketika di Bandung, Hambali memang sempat bersuara soal penempatan investasi PT KAI sebesar Rp 100 miliar, dan ternyata bermasalah. SPKA juga sempat menyoroti masalah ini, karena kepeduliannya pada perusahaan. Aksi Hambali di Jember, tentu saja membuat manajemen berang. Dia pun kembali dimutasi ke Aceh, yang membuatnya mengalami demotivasi dalam bekerja. Akhirnya, manajemen pun, melayangkan surat pemutusan hubungan kerja (PHK). Tentu saja Hambali melawan, dengan membawa kasusnya ke ranah hukum.

Sikap SPKA yang mempertanyakan soal investasi bermasalah pembelaannya pada Hambali, disinyalir membuat manajemen gerah, hingga keluar kebijakan penghapusan pemotongan gaji untuk iuran. Dan SPKA tidak akan tinggal diam. **EB**



DUA SP yang ada di PT ASDP, meluruskan pemberitaan tuduhan adanya union busting di BUMN ini. Pemberitaan itu dipicu oleh seorang karyawan yang sedang bermasalah dengan perusahaan.

PT Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan (ASDP), sempat diterpa isu *union busting*, atau upaya pemberangusan serikat pekerja (SP). Widodo, yang kena sanksi pemutusan hubungan kerja (PHK), karena menolak mutasi. Lantas, Widodo membawa kasusnya ke pengadilan hubungan industrial (PHI), dengan mengibarkan tuduhan *union busting*. Namun, kalah (Lihat Rubrik Advokasi GARDA BUMN Edisi No. 16, Februari 2013).

Benarkah telah terjadi *union busting*? Dua SP yang ada di PT ASDP, yaitu SP Indonesia Ferry (SP IF) dan SP ASDP, tegas menolaknya. Kedua SP tersebut, bahkan merilis surat terbuka, yang antara lain menyebutkan, bahwa yang dilakukan Widodo dalam menghadapi manajemen PT ASDP di ranah hukum, adalah mewakili dirinya sendiri. Bukan aspirasi dari SP FI atau SP ASDP. "Kami sangat keberatan dan tidak dapat menerima atas pernyataan/perbuatan Sdr. Widodo yang selalu mengatasnamakan SP IF untuk kepentingan pribadi," tegas SP IF dan PS ASDP dalam surat terbukanya.

Sebaliknya, kedua SP tersebut justru mendukung keputusan manajemen, sebagai bentuk penegakkan perusahaan, yang telah diketahui dan disepakati bersama.

Tidak Ada 'Union Busting' di ASDP



Bahkan, mereka menolak jika Widodo dikembalikan statusnya sebagai karyawan PT ASDP, dengan alasan bakal menjadi preseden buruk bagi perusahaan dan karyawan, serta dapat mengganggu suasana kerja menjadi kontra produktif.

Ketua SP ASDP Agustono mengatakan, bahwa putusan PHI yang menolak tuntutan Widodo, merupakan *learning organization* yang sangat baik bagi SP, khususnya yang ada di PT ASDP. "Sebelum membawa masalah ke PHI, kita harus memastikan tidak menyalahi ketentuan yang sudah berlaku di perusahaan," ujarnya. Yang dilakukan Widodo, sejak awal sudah melabrak ketentuan, bahwa setiap karyawan harus bersedia di tempatkan di mana saja oleh perusahaan. Terlebih, mutasi yang dilakukan kepada Widodo sebetulnya adalah promosi. Sebelumnya di tugaskan untuk memimpin sebuah Kantor Cabang,

Widodo adalah staf ahli. Dan Menteri BUMN telah mengeluarkan ketentuan, tidak ada lagi staf ahli di semua BUMN.

Hal senada diungkapkan Ketua SP IF Sugeng Purwono. "Kami bukan semata-mata mendukung manajemen, dalam menghadapi tuntutan Widodo. Tapi hanya ingin ketentuan ditegakkan dengan baik," ucapnya. Sugeng menyayangkan sikap Widodo, yang memanfaatkan posisinya sebagai Ketua SP IF untuk memperjuangkan kepentingan pribadi, yang jelas-jelas tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal ini bukan saja menimbulkan citra jelek bagi perusahaan, tetapi juga buat SP IF sendiri.

Lagi pula, hubungan industrial di sebuah perusahaan hanya akan tercipta, jika SP dan manajemen mampu menjalin hubungan baik, dan saling bersepakat dengan ketentuan. 

Teknik Advokasi dan Penanganan Keluh Kesah Pekerja

KEGIATAN advokasi kepada pekerja anggota Serikat Pekerja (SP), adalah upaya menyamakan persepsi dan komitmen baik pengurus SP dengan para anggota dan pekerja di perusahaan, tentang tujuan dan manfaat mendirikan SP untuk mencapai kemajuan dan kesejahteraan bersama, lain:

1. Upaya menyamakan persepsi dan komitmen pengurus SP dengan anggota dan pekerja, bahwa SP didirikan oleh, dan, dan untuk pekerja dan pengurus akan memelopori capaian tujuan kesejahteraan anggota dan pekerja di perusahaan.
2. Yakinkan para anggota, pekerja, manajemen di perusahaan, bahwa kegiatan SP, adalah tulus berorientasi pada perbaikan ekonomi pekerja, kemajuan perusahaan dengan pemberdayaan dan komunikasi sosial yang efektif.
3. Pengurus SP harus aktif mengembangkan kepekaan terhadap situasi di dalam dan di luar perusahaan, terkait kepentingan dan masa depan anggota, pekerja dan perusahaan,
4. Aktif mengembangkan inovasi kegiatan SP yang meyakinkan kepentingan anggota, pekerja dan pengusaha sebagai suatu aksi yang strategik.
5. Pengurus SP menunjukkan komitmen dan kompetensinya sebagai pihak utama dan terpercaya dalam pendapat hukum, perbaikan syarat kerja (PKB), sebagai pihak untuk perlindungan dan pembelaan

- hak dan kepentingan pekerja.
6. Layanan bantuan hukum, kemampuan pengurus SP untuk memberikan empati, bimbingan, penasehatan, pendampingan kepada anggota dan pekerja dan bantuan hukum bagi anggota, pekerja yang mengalami permasalahan hukum.

KELUH KESAH PEKERJA

Harapan dan tuntutan para pekerja, anggota SP tentang perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, peningkatan kesejahteraan akan menjadi hak yang terus dituntut dan isu atau intrik untuk menekan keberadaan pengurus SP. Selanjutnya bila hak dan harapan para pekerja anggota SP, tidak dapat dipenuhi sesuai kuantitas, kualitas dan waktu yang ditentukan, maka akan mengecewakan. Kondisi pekerja anggota SP menjadi kecewa, dan terjadi keluhan kesah dalam komunikasi sosial di perusahaan. Keresahan juga bisa terjadi pada internal kepengurusan dan keanggotaan SP.

Akibat dan kondisi tersebut, maka para pekerja anggota SP berpendapat bahwa pengurus SP tidak dapat mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, peningkatan



■ Oleh
H. Iskandar Dwidjoyatono, SH

kesejahteraan pekerja dan keluarganya dalam konteks hubungan industrial. Ini akan memunculkan ketidakpuasan pekerja. Selanjutnya mereka bersikap acuh, tidak percaya, bahkan bisa memicu terjadi intrik dan konflik.

Sebagai upaya penanganan keluhan kesah pekerja, maka pengurus SP perlu melakukan langkah yang implementatif, antara lain:

1. Pemberdayaan kepengurusan SP, dalam arti perbaikan dan efektifitas kepengurusan, sebagai konsolidasi dan konsultasi mencapai komitmen, dan dilaksanakan dalam sistem keterpaduan untuk pencapaian target tujuan organisasi atau tuntutan anggota. Implementasinya diawali dan sikap, semangat, konsistensi keteladanan para pengurus untuk secepatnya dan sebaik-baiknya mewujudkan pelayanan dan kepuasan anggota.
2. Kegiatan pengurus SP untuk merealisasikan aspek perlindungan dan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait kepentingan pekerja anggota, seperti kebijakan

PENGUATAN ORGANISASI

Maksud penguatan adalah upaya-upaya pengurus SP, untuk memberi kemampuan organisasi SP baik secara internal maupun eksternal, antara lain:

1. Internal:

- Kaderisasi kepengurusan
- Pengembangan kompetensi pengurus
- Pengenalan dan pelaksanaan budaya organisasi SP
- Forum komunikasi dan lini kepengurusan untuk komitmen dan capaian organisasi
- Kegiatan antisipasi, penelitian, terkait dinamika sosial, ekonomi untuk anggota dan perusahaan.
- Distribusi timbal balik antara pengurus dan anggota terhadap fungsi SP dengan kesejahteraan pekerja anggota.
- Harmonisasi SP dengan manajemen dan *holding* perusahaan dalam forum bipartit di perusahaan.

2. Eksternal

- Perluasan jaringan kerja untuk kepentingan pekerja anggota.
- Afiliasi dan forum afiliasi sebagai pemberdayaan organisasi.
- Forum komunikasi antar SP sektoral nasional dan internasional.
- Publikasi dan promosi organisasi.
- Pengakuan dan citra SP.

Teknik Advokasi adalah proses penyiapan dan pembentukan kompetensi pengurus SP untuk dapat mengelola organisasi dalam memberi bimbingan, penasehatan, perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan untuk kesejahteraan pekerja anggota SP. **EB**

Penulis adalah Direktur Hubungan Industrial Lembaga Pengembangan SDM Prima Karya

regulasi ketenagakerjaan, K3, *outsourcing*, kontrak, diskriminasi, keterwakilan pekerja, union busting, perlindungan anak, usia pensiun, peradilan PHI, pengupahan dan Jamsos.

- Kegiatan pengurus SP untuk melaksanakan aspek pembeaan hak dan kepentingan pekerja anggota, seperti pembelaan pelaksanaan hak normatif dan perumusan kepentingan dalam perbaikan syarat kerja melalui peningkatan kuantitas dan kualitas isi PKB, teknik dan nominal lembur, masalah *scorsing*, status hubungan kerja, penggabungan perusahaan, mutasi, PHK, keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
- Kegiatan pengurus SP terkait peningkatan kesejahteraan pekerja anggota, seperti sikap secara sungguh-sungguh mengurus dan memperjuangkan tentang pengadaan perumahan pekerja, bantuan pendidikan, kesehatan, pengembangan potensi anggota untuk kegiatan usaha bekerjasama dengan instansi lain, penajaman dalam pelaksanaan K3 untuk kepentingan pekerja anggota.
- Kegiatan pengurus SP terkait sikap acuh, masa bodoh, apriori, tidak percaya dan terjadi intrik dan konflik dan pekerja anggota atau pekerja perusahaan dan manajemen perusahaan maka, antara lain meliputi:
 - Pengurus menangkap, memahami kondisi tersebut sebagai tantangan yang harus

diselesaikan secara obyektif, proporsional dan profesional dan patut. Jelaskan kepada mereka tentang hakekat, tujuan SP, tupoksi kepengurusan, standar, norma, prosedur, program, biaya, target dan administrasi yang transparan dalam publikasi biasa tanpa diminta pekerja anggota, serta jelaskan manfaat, untung dan kerugian suatu program dan kegiatan.

- Pengurus melakukan aksi perbaikan dan efektifitas mekanisme organisasi dengan prinsip ketenlibatan dan kebersamaan sesuai kode etik organisasi.
- Pengurus melakukan pendekatan untuk mendengar dan memberi penjelasan secara informal interpersonal, untuk menampung pendapat dan merumuskan langkah penyelesaian keresahan, intrik, konflik terkait kepengurusan dan keanggotaan SP melalui pertemuan formal yang akseleratif.
- Pengurus menindaklanjuti penyelesaian permasalahan secara kuantitatif dan kualitatif dalam waktu yang ditargetkan, dengan prinsip membangunkan semangat dan membantu menyelesaikan secara maksimal sesuai prinsip di depan sebagai contoh, di tengah sebagai penyemangat dan di belakang membimbing dan menyempurnakan.

Lama meniti karir di Perum Jasa Tirta 1, membuat Harianto tahu persis anatomi perusahaan, dan bagaimana cara menjalankannya. Peran karyawan dimaksimalkan bukan hanya untuk menjalankan tugas, tetapi juga sebagai pemberi masukan.

SELALU 'BUKA PINTU' UNTUK

PERUM JASA TITRA 1 masuk dalam daftar sebagai BUMN dengan kinerja keuangan terbaik pada 2012 dan 2013. Fakta itu sudah bisa menggambarkan kepaiwaan Harianto, dalam menjalankan BUMN pengelola sumberdaya air ini. "Kami bekerja dengan visi menjadi BUMN pengelola sumber daya air kelas dunia, pada 2025," tegas Harianto, yang mulai menjalankan tugas sebagai Direktur Utama Perum Jasa Tirta 1, November 2012.

Selama ini, Perum Jasa Tirta berkuat dengan kegiatan utama menjaga *sustainability* sumberdaya air, yang berada di sungai dan waduk. Sekarang, BUMN yang berbasis di Malang, Jawa Timur itu, sedang bersiap melakukan langkah ekspansi, yaitu mengelola sumberdaya air mulai dari awan. "Kami sedang mengupayakan mendapatkan air dari hujan buatan," ungkap Harianto.

Langkah tersebut, sudah diayunkan pada Mei 2013 kemarin, bekerja sama dengan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) dan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG), menggunakan teknologi modifikasi cuaca (TMC). "Kami mendapatkan *return of investment* yang bagus, sampai dua kali lipat," kata Harianto.

Harianto sangat hati-hati dalam melakukan langkah investasi baru, karena bisnis Jasa Tirta 1, hanya dalam pengelolaan air. Tidak seperti Jasa Tirta 2 Jatiluhur, yang punya pembangkit listrik. Langkah lain yang siap diayunkan adalah, mengelola sumberdaya air di wilayah Sungai Asahan, Sumatera Utara. Saat ini, Perum Jasa Tirta 1, mengelola sumberdaya air di wilayah Kali Brantas dan wilayah sungai Bengawan Solo.

Harianto tidak mau mengklaim, pencapaian kinerja Perum Jasa Tirta 1 sekarang ini, adalah karena peran besarnya sebagai orang nomor satu di jajaran direksi. "Ini hasil kerja keras seluruh karyawan. Tanpa mereka, kami bukan apa-apa," ucapnya. Ini bukan pengakuan basa-basi. Harianto memang menjalankan perusahaan, dengan mengoptimalkan peran karyawan. Mereka tidak hanya didorong untuk senantiasa bekerja secara maksimal dalam menjalankan

tugasnya masing-masing sesuai *job description*, tetapi juga kerap dimintai masukannya, baik untuk pengembangan perusahaan maupun yang khusus terkait dengan pelaksanaan hubungan industrial.

Masukan dari karyawan, biasanya disampaikan melalui Ikatan Karyawan Jasa Tirta 1 (Ikajati), sebagai serikat pekerja yang menghimpun seluruh karyawan. "Pintu saya selalu terbuka, untuk masukan dari Ikajati," ungkap Harianto, menggambarkan sikap terbuka manajemen terhadap karyawan.

Bagi Harianto, bahkan tuntutan karyawan pun, tidak pernah dipandang sebagai tuntutan yang memberatkan perusahaan. "Saya malah menganggapnya sebagai tujuan bersama, yang harus didialogkan," ujarnya, "Karena hal ini terkait dengan penciptaan hubungan industrial, yang ingin kita ciptakan bersama di perusahaan."

Harianto bisa lebih mudah memahami aspirasi karyawan Jasa Tirta 1, boleh jadi, karena ia lama meniti karir di BUMN ini. "Saya mulai berkarir di sini sejak 1990. Jadi, selain mengetahui anatomi perusahaan dan kebutuhan pengembangannya, saya juga bisa paham soal aspirasi karyawan," akunya.

Agar dukungan karyawan bisa optimal, Harianto menganggap penting upaya perusahaan untuk selalu meningkatkan kompetensi seluruh karyawannya. Untuk itu, Jasa Tirta 1 mempunyai program rutin training karyawan, serta kesempatan untuk meningkatkan jenjang pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi, baik di dalam negeri maupun luar negeri.

Untuk meningkatkan kemampuan *team work*, semua karyawan diwajibkan mengikuti kegiatan *outbond*, yang sekaligus berfungsi sebagai salah satu media komunikasi internal antara pejabat dan pegawai, serta *refreshing*.

Dalam pengelolaan sumberdaya manusia, Jasa Tirta 1 memiliki perangkat antara lain, standar kompetensi jabatan struktural dan fungsional, pedoman jenjang karir, sistem penggajian, serta Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ditandatangani perusahaan dengan serikat pekerja. **EB**



PEKERJA

F I G U R

PAHAM PERUSAHAAN LUAR DALAM

BERGABUNG dengan Perum Jasa 1 Tirta sejak 1990, memberikan nilai tambah tersendiri bagi Harianto. Ketika dipercaya menjadi direktur utama pada 22 November 2012, pria kelahiran Lumajang, 1953 ini, tidak begitu sulit merumuskan langkah yang akan dilakukan, untuk mengembangkan perusahaan. Terlebih, sebelumnya, Harianto menjabat sebagai Direktur Perencanaan dan Pengembangan Teknik.

“Saya tahu banyak soal luar dalam perusahaan, sehingga bisa lebih mudah mengetahui kebutuhan untuk pengembangannya,” ujar Harianto, “Tentu saja saya juga berdiskusi dengan jajaran manajemen, bahkan karyawan melalui Ikajati.” Suami Agustin Kusumaningsih ini, memang bukan tipe *one man show*, dalam memimpin perusahaan.

Di sela-sela kesibukannya berkarir di Perum Jasa Tirta 1, Harianto juga aktif di tiga organisasi profesi, yaitu Persatuan Insinyur Indonesia, Komite Nasional Indonesia untuk Bendungan Besar (KNIBB), dan Himpunan Ahlik Teknik Hidraulik (HATHI) Cabang Malang. Keterlibatan di organisasi profesi itu, tentu saja bisa memperluas jaringan dan wawasan.

Dengan posisinya sebagai orang nomor satu di manajemen, Harianto bertekad mengabdikan seluruh tenaga pikiran dan waktunya, untuk membawa Perum Jasa Tirta 1, menjadi BUMN pengelola sumberdaya air kelas dunia. **EB**

Undangan

**SEMINAR NASIONAL & RAKERNAS KE-4
FEDERASI SERIKAT PEKERJA BADAN USAHA MILIK NEGARA (FSP BUMN)**

TRANSPORTASI PUBLIK DAN KONEKTIVITAS PENGEMBANGAN ANTAR WILAYAH

WAKTU DAN TEMPAT:
26-29 JUNI 2013
Daira Ballroom
Hotel The Jayakarta Daira Palembang
Jl. Jend. Sudirman No. 153 Palembang
Sumatera Selatan

Keynote Speaker:

Bapak Ir. H. M. Hatta Rajasa
Menteri Koordinator Perekonomian
Republik Indonesia

Nara Sumber:

- **Bapak Dahlan Iskan**
Menteri BUMN RI
- **Bapak DR. Ir. Bambang Susantono, M.Ce**
Wakil Menteri Perhubungan RI
- **Bapak H. Alex Noerdin**
Gubernur Provinsi Sumatera Selatan
- **Bapak Emirsyah Satar**
Direktur Utama PT. Garuda Indonesia Indonesia (Persero), Tbk
- **Bapak Ignasus Jonan**
Direktur Utama PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
- **Bapak Ir. Adityawarman**
Direktur Utama PT. Jasa Marga (Persero), Tbk
- **Bapak Prof. DR. Danang Parikesit**
Guru Besar UGM
- **Bapak Darmaningtyas**
Pengamat Transportasi

SEKRETARIAT

Gedung Jamsostek Lantai 10
Jl. Jend. Gatot Subroto No. 79 Jakarta 12930
Telp. 021-5207797 Ext. 4010 Fax. 021-5202304
Website : www.fspbumn.ro.id
Email : sekretariat@fspbumn.or.id

BIAYA

Biaya Seminar Nasional dan Rakernas Ke-4 FSP BUMN sebesar Rp 3.500.000 (tiga juta lima ratus rupiah). Bagi peserta Rakernas Ke-4 FSP BUMN akan diberikan fasilitas Mengikuti Seminar Nasional beserta fasilitasnya (Seminar Kit, Sertifikat dan Materi Seminar), biaya akomodasi (penginapan dan konsumsi) selama 4 (empat) hari atau selama acara berlangsung.

Pembayaran dapat dilakukan langsung melalui transfer:

No. Rek : **070-0006668102**
Bank : **Bank Mandiri KCP JKT Gedung Jamsostek**
A/N : **Seminar Nasional dan Rakernas IV FSP BUMN**

CONTACT PERSON

Untuk Konfirmasi dan Registrasi peserta dapat menghubungi

1. **Bapak Kusnadi (Sekretaris Panitia Pelaksana)**
No. HP : 0858 143 404 07
2. **Bapak Imam S. Achwan (Wakil Panitia Pelaksana)**
No. HP : 0858 111 333 12
3. **Bapak Rudy Firmans (Sekretaris Eksekutif Sekretariat PP SPJ)**
No. HP : 0817 666 1966 - 0813 1024 1718



Diselenggarakan oleh:
**BADAN PENGURUS FEDERASI
SERIKAT PEKERJA BADAN USAHA MILIK NEGARA
(BPF SP BUMN)**

Pemahaman Hubungan Industrial



ABDUL LATIF ALGAFF
Ketua Umum FSP BUMN

JIKA HUBUNGAN industrial yang harmonis diyakini akan menjadi pendorong kinerja perusahaan, mengapa masih banyak perusahaan, termasuk di lingkungan BUMN, yang masih enggan menjalankannya? Salah satu indikator hubungan industrial adalah, berhimpunnya pekerja di sebuah perusahaan dalam serikat pekerja (SP), dan adanya Perjanjian Kerja bersama (PKB) yang disepakati pihak pekerja dengan manajemen, dan dipatuhi secara konsisten.

Tapi, faktanya, banyak manajemen perusahaan yang menganggap keberadaan SP seperti batu kerikil dalam sepatu; membuat tidak nyaman dan mengganggu. Suara SP yang menyalurkan aspirasi anggotanya, dianggap sebagai keberisikan yang mengganggu kerja perusahaan. Karena itu, dengan berbagai cara, manajemen berupaya melemahkan SP. Kalau bisa, memberangsukannya sama sekali, dengan cara halus atau kasar.

Bisa juga terjadi sebaliknya. Pengurus SP di perusahaan

bersangkutan, tidak memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan organisasi, sesuai dengan fungsi dan perannya. Ekspresinya bisa ekstrim, ketika mengajukan tuntutan pekerja ke manajemen. *Pertama*, langsung menyerah dan pasrah saja saat manajemen menolaknya. Atau *kedua*, sebaliknya, bersikap reaktif, langsung menuding manajemen bersikap otoriter. Perlawanan pun dilakukan secara membabi buta, kadang dengan melibatkan pihak luar untuk mendapatkan dukungan.

Kedua ekspresi tersebut, tentu saja bersifat kontraproduktif. Ekspresi yang pertama, menjadikan SP seperti macam ompong, sehingga keberadaannya hanya formalitas saja. Sedangkan ekspresi kedua, membuat SP menjelma menjadi monster yang menakutkan bagi manajemen, sehingga dilawan secara keras pula oleh manajemen. Keduanya sama sekali tidak akan memberikan manfaat bagi pekerja.

Persoalannya, mengapa ada manajemen perusahaan yang

antipasi pada SP, dan mengapa pula ada SP yang gagal memberikan manfaat sedikit pun pada pekerja, sehingga tidak ada lagi harapan untuk mewujudkan hubungan industrial yang baik di perusahaan tersebut? Jika diperas, masalahnya bertumpu pada soal pemahaman saja. Baik pihak manajemen maupun SP, sama-sama tidak memiliki pemahaman yang memadai soal hubungan industrial, sehingga akan selalu gagal untuk mewujudkannya.

Karena itu, upaya meningkatkan pemahaman terhadap pentingnya hubungan industrial, mendesak untuk dilakukan secara intens. Di lingkungan BUMN, upaya ini mestinya bisa dilakukan lebih sederhana. Misalnya, ketika memilih direktur utama dan jajaran direksi lainnya, materi hubungan industrial harus dijadikan sebagai salah satu poin penilaian yang menentukan. Sedangkan untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman hubungan industrial kepada para pengurus SP, bisa dilakukan dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan. Edukasi tentang hubungan industrial, juga perlu diberikan pada pekerja, agar mereka bisa ikut mengontrol SP untuk memastikan, apakah SP tersebut sudah menjalankan fungsi dan perannya dengan baik.

Upaya tersebut, membutuhkan keterlibatan dan dukungan banyak pihak, termasuk pemerintah yang memiliki sumberdaya dan kewenangan. Sebab, jika hubungan industrial sudah hadir di setiap perusahaan, terutama BUMN, niscaya akan berdampak sangat positif pada iklim ekonomi nasional secara luas. **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