



Memacu Daya Sain

Dipicu oleh ekspektasi psikologis terhadap kesepakatan GATT (*General Agreement on Tariffs and Trade*) dan APEC (*Asia Pacific Economic Cooperation*), banyak perusahaan swasta nasional yang secara sungguh-sungguh melakukan konsolidasi manajemen guna menyongsong persaingan global. Genderang pasar bebas Asean tahun 2003 dan pasar bebas dunia 2020, disambut oleh kalangan swasta dengan meningkatkan kekuatan sumber daya manusia sebagai upaya memperbaiki kinerja perusahaan.

Hanya saja, sebagaimana yang terungkap dari pengamatan para pakar, gerak gesit swasta tidak diimbangi oleh kemampuan dan ketajaman visi para birokrat. "Inilah yang antara lain membuat BUMN kita ketinggalan langkah di belakang swasta," ungkap Direktur Pusat Data Bisnis Indonesia (PDBI), Christianto Wibisono. Penuturan yang hampir sama dikemukakan oleh pakar ekonomi Rizal Ramli dan ahli manajemen Tanri Abeng. "Mau kemana sebetulnya arah BUMN kita ini?" tanya dua pakar dari disiplin ilmu berbeda ini serius.

Sebenarnya, studi empiris yang dilakukan di banyak negara menunjukkan betapa sulit menyimpulkan secara baik perbandingan kinerja antara BUMN dengan swasta, sebab kedua jenis pelaku ekonomi ini tidak berada di dalam suatu *playing field* yang setara. "Namun dalam menyongsong era global yang ditandai dengan munculnya trend pasar bebas dunia, revitalisasi BUMN menemukan mo-

mentum yang tepat," ungkap Bacelius Ruru, Direktur Jenderal Pembinaan BUMN.

Setelah pertemuan APEC di Bogor beberapa tahun lalu, memang telah terjadi sejumlah perubahan pada peta dunia usaha di Indonesia. Deklarasi yang sudah disepakati oleh anggota APEC adalah adanya liberalisasi investasi dan perdagangan. Karena itu, pergerakan modal internasional, khususnya di kawasan Asia Pasifik, akan mencari tempat yang memiliki pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan negara yang aman bagi investasi mereka.

"Indonesia akan menjadi wilayah yang populer bagi para investor asing untuk menanamkan modalnya," ujar pengamat pasar modal, Sjahrir. Untuk itu, Sjahrir mengimbau agar segenap kalangan secara cermat mengantisipasi arus perubahan yang begitu gencar tersebut. "Bukan hanya sektor swasta, tapi BUMN juga harus memperbaiki kinerjanya," tambahnya.

Masalahnya, sejauh mana kesiapan BUMN menangkap peluang itu? Menurut ahli manajemen Anugerah Pekerti, harus jelas dulu apa fungsi BUMN dalam ekonomi nasional. Apakah sebagai penyeimbang kekuatan besar, sebagai makhluk ekonomi yang berorientasi pada *profit*, atau sebagai lembaga sosial yang tugasnya melayani masyarakat? "Setelah fungsi BUMN jelas, baru bisa bicara lebih lanjut mengenai posisinya dalam perekonomian Indonesia," ungkap Anugerah Pekerti.

079



g Pekerja Indonesia



Pekerja Indonesia: "Dengan adanya jaminan sosial, motivasi dan kesetiaan pekerja kepada perusahaan dapat ditingkatkan".

Dalam pandangan Kwik Kian Gie, jika BUMN berfungsi sebagai entitas ekonomi yang mencari laba, maka perlakukanlah BUMN tersebut sebagaimana swasta biasa. Indikatornya paling tidak ada dua: efisiensi dan manfaat ekonomi. "Yang ideal adalah kalau manfaat ekonomi kepada masyarakat luas dan efisiensinya tinggi. Kalau manfaat suatu BUMN luas tapi tidak efisien, maka yang perlu dilakukan adalah korporatisasi. Kalau suatu BUMN manfaat ekonominya kepada masyarakat kecil dan tidak efisien, ya

jual saja," ujar Kwik.

BUMN, menurut persepsi Marzuki Usman, bisa berfungsi ganda, yaitu sebagai makhluk ekonomi yang bermotif mencari keuntungan dan berfungsi sosial. Hanya saja, Marzuki menegaskan, fungsi ganda tidak berarti arah pengembangan BUMN menjadi tidak jelas. "PT Jamsostek misalnya, sebagai PT Persero ia dituntut untuk mendapatkan surplus. Selain itu, ia juga mempunyai tugas sosial sebagai pelaksana pemberi jaminan sosial bagi tenaga kerja," tandasnya.



Mempertegas Komitmen, Meningkatkan Daya Saing

Munculnya publikasi *World Economic Forum* (WEF) berjudul "*World Competitiveness Report*" (WCR) tentang peringkat "daya saing" sejumlah negara di dunia telah memperlihatkan betapa posisi Indonesia melorot dari nomor 33 di tahun 1995 menjadi

nomor 41 pada tahun 1996 di antara 46 negara. Dalam penilaian lembaga lain, yaitu *Institute for Management Development* (IMD), Indonesia menempati posisi ke 30. Yang pantas digarisbawahi, dari penilaian kedua lembaga tersebut, posisi Indonesia berada jauh di bawah Malaysia, yaitu nomor 23 menurut WEF dan nomor 10 menurut IMD untuk tahun yang sama.

Peningkatan Efisiensi Menuju Perbaikan Pelayanan

Hadirmya pasar bebas dunia mengharuskan BUMN mampu mengantisipasi munculnya kompetisi global dengan basis efisiensi dan perbaikan kinerja manajemen secara terencana. Korporatisasi, atau yang lazim disebut sebagai privatisasi manajemen, merupakan suatu alternatif pembenahan kinerja PT

Jamsostek. Untuk itu, perlu ditumbuhkan etos kerja dan semangat kewirausahaan, termasuk di dalamnya adalah kreativitas, inovasi dan tanggung jawab manajerial. Juga, perampingan organisasi dan reformasi administrasi," tutur Direktur Jenderal Pembinaan BUMN, Bacelius Ruru. Berikut petikan wawancaranya:

Tanya (T): Menurut Pak Ruru, apa makna penting perubahan nama dari PT Astek menjadi PT Jamsostek, khususnya dari visi pemegang saham?

Jawab (J): Perubahan dari Astek menjadi Jamsostek berkaitan dengan lahirnya Undang-undang tentang Jamsostek pada tahun 1992. Berdasarkan UU tersebut, sebagai penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja telah ditunjuk PT Astek, melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 3. Konsekuensi dari semua itu, nama penyelenggara juga harus disesuaikan, dan akhirnya disepakati menjadi PT Jamsostek. Hal ini antara lain untuk memudahkan masyarakat luas mengingatnya.

(T): Sejumlah pengamat menyebut, dengan status PT Persero, bentuk kelembagaan PT Jamsostek sangat modern. Padahal CPF di Singapura yang dikelola secara profesional bentuk institusinya setingkat Jawatan?

(J): Dengan status PT Persero, kita harapkan

akan membuka ruang gerak yang lebih luas. Selain itu, sebagai *utilitas public* PT Jamsostek bisa lebih mandiri dalam menentukan arah kebijakan perusahaan melalui *corporate planning* yang dirumuskan. Namun satu hal yang penting digarisbawahi, dengan status kelembagaan seperti itu, hendaknya terus diikuti dengan perbaikan kinerja perusahaan. Apa pun statusnya, prinsipnya sama, yakni memberikan pelayanan terbaik kepada peserta.

(T): Sebagai pemegang saham, seberapa jauh Departemen Keuangan punya hak untuk intervensi?

(J): Seiring dengan perubahan lingkungan usaha menuju pasar global, telah dilakukan berbagai penyederhanaan sistem pengawasan terhadap BUMN, di mana otonomi dan otoritas manajemen dalam mengambil keputusan semakin diperluas. Perubahan dari Perum menjadi Persero, secara formal telah memberi landasan yang kuat



Melihat ke luar, sepertinya kita pesimis. Tapi kalau melihat ke dalam, ternyata kinerja pertumbuhan ekonomi Indonesia untuk tahun 1995 adalah 8,07 persen. Sukses tersebut, dalam analisis pengamat ekonomi Dawam Rahardjo, merupakan gunung es dari hasil serangkaian kebijaksanaan ekonomi selama lebih dari satu dekade. "Khususnya langkah reformasi ekonomi dan penyesuaian struktural

dalam bentuk deregulasi dan debirokratisasi," ujarnya, sembari menambahkan, "juga swastaisasi yang sifatnya *prudent* dan selektif."

Pada era globalisasi ekonomi dan perdagangan bebas ini, Ketua Umum Kadin, Aburizal Bakrie, mengimbau agar para pengusaha sebaiknya tidak bermental protektif. Pada masa mendatang dunia usaha Indonesia akan menghadapi persaingan yang ketat dan

dalam pengurangan intervensi pemerintah. Artinya, PT Jamsostek punya ruang gerak yang luas melalui otonomi manajerial.

Asasnya adalah fleksibel, inisiatif, kecepatan dan orientasi pada pelayanan. Karenanya, manajemen PT Jamsostek harus profesional dan transparan. Untuk itu, *investment policy* Jamsostek harus baik. Dalam pengembangan investasi, Jamsostek seharusnya bermitra dengan *fund management* agar bisa meningkatkan benefitnya secara maksimal. Prinsip utama untuk kebijaksanaan investasi ini adalah *safety* dan *return*.

Merupakan kebijakan pemerintah yang bersifat sebagai fasilitator dalam memberikan lingkungan usaha yang kondusif kepada PT Jamsostek dan BUMN lain dalam mewujudkan upaya peningkatan efisiensi dan daya saing perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor jaminan sosial tenaga kerja, Jamsostek berada di bawah Depnaker selaku departemen teknis yang menangani tenaga kerja. *Law enforcement*-nya ada di Dirjen Binawas. Untuk itu, perlu adanya koordinasi yang baik antara Depnaker, Depkeu dan Jamsostek sendiri.

Tidak kalah pentingnya adalah perubahan kultur dan perilaku dalam internal Jamsostek sendiri. Kultur perusahaan dan perilaku manajemen mempunyai keterkaitan yang erat dengan kinerja perusahaan. Karena itu, SDM di lingkungan Jamsostek harus selalu ditingkatkan untuk perbaikan citra dan pelayanan.

(T): *Apa tolok ukur kesehatan suatu per-*

usahaan, khususnya BUMN?

(J): Dalam melakukan evaluasi kesehatan BUMN, yang mendapat bobot terbesar adalah tingkat rentabilitas ROI (*return on investment*) perusahaan, yakni 52,5%, yang lainnya termasuk likuiditas, solvabilitas dan kriteria tambahan yang alat ukurnya berbeda-beda sesuai sifat individu perusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa kemampuan perusahaan untuk memperoleh laba tetap menjadi penekanan utama.

ROI merupakan alat manajemen yang efektif dalam mengevaluasi nilai dari bisnis dan sekaligus kinerja manajemen. Tingkat capaian ROI ditentukan oleh *profit margin* dan perputaran aset, sehingga merupakan alat yang efektif dalam mengukur efektivitas penggunaan aset, atau tingkat produktivitas dan efisiensi perusahaan.

(T): *Bagaimana kinerja keuangan Jamsostek saat ini?*

(J): Kinerja keuangan Jamsostek saat ini saya nilai cukup baik. Dilihat dari rasio solvabilitas misalnya, sangat bagus. Barangkali yang perlu dipikirkan adalah segi manajemen aset. Perlu dicari kiat-kiat yang tepat berkaitan dengan *investment policy* untuk mengantisipasi adanya pasar bebas nanti. Jamsostek harus mempunyai sejumlah tenaga *specialist investment* dan *network* yang luas untuk bisa bersaing di tingkat global.

Selain itu semua, Jamsostek perlu membangun citra (*image building*) melalui kampanye secara komprehensif dan berkesinambungan kepada masyarakat ■



Menaker Abdul Latief didampingi Direktur JAMSOSTEK Boedi Maryoto, meresmikan gedung baru kantor cabang JAMSOSTEK Yogyakarta

terbuka. "Untuk itu diperlukan mental kemandirian dan profesionalisme yang tinggi," ujarnya. Para pengusaha, tutur Aburizal, seyogyanya tidak lagi menjadikan para pekerja sebagai alat produksi untuk mengeruk keuntungan semata, tapi menempatkannya sebagai investasi dan mitra bisnis yang wajib dilindungi.

Persoalannya ialah, seberapa jauh kesiapan Indonesia dalam memanfaatkan peluang yang semakin terbuka dari adanya liberalisasi perdagangan tersebut? Bagi Indonesia, dalam pandangan Menteri Keuangan Mar'ie Muhammad, komitmen untuk melaksanakan liberalisasi perdagangan yang dicapai bersama-sama negara lain meliputi 3 jenis, yaitu: komitmen dalam persetujuan hasil Putaran Uruguay, komitmen dalam AFTA dan komitmen dalam Kawasan Perdagangan Bebas APEC. "Dengan mempertegas komitmen itulah kita tingkatkan daya saing kita," tandas Mar'ie.

Di atas kertas bisa dikatakan, bahwa saat

ini gambaran umum tentang keunggulan komparatif Indonesia berdasarkan karunia Tuhan yang dimiliki bangsa ini relatif melimpah, yaitu tenaga kerja. Sebagai negara berkembang dengan penduduk besar, tidak mengherankan jika perekonomian Indonesia merupakan perekonomian yang memiliki surplus pekerja (*labor surplus economy*). Para pekerja sebagai salah satu sumber daya nasional di era globalisasi merupakan suatu pilar penting kekuatan ekonomi. Dalam

pandangan begawan ekonomi Indonesia, Sumitro Djojohadikusumo, pekerja adalah poros yang akan turut menentukan lajunya perkembangan ekonomi, industrialisasi dan iptek secara menyeluruh.

Pembangunan Jangka Panjang Pertama (PJP I) telah menciptakan lahan yang luas bagi angkatan kerja. Memasuki era PJP II, ungkap ekonom Aris Ananta, kesempatan kerja bagi angkatan kerja akan semakin terbuka. Industrialisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap sektor ketenagakerjaan. Namun kemampuan kerja senantiasa menghadapi risiko gangguan karena sakit, kecelakaan, cacat, hari tua, meninggal dunia dan PHK. "Untuk itu, dibutuhkan jaminan sosial tenaga kerja sebagai bentuk perlindungan dasar terhadap berbagai risiko kerja," tutur Menteri Abdul Latief. (lihat *Jamsostek : Pilar Utama Jaminan Sosial*).

Baik Mar'ie maupun Latief sepakat, bahwa sasaran penting jaminan sosial tenaga kerja ada dua, yaitu: upaya memanusiaikan manu-



sia dalam menghadapi risiko sosial-ekonomi, serta mobilisasi dana para pekerja sebagai sumber pembiayaan pembangunan yang diperlukan untuk pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial, serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

Selanjutnya, pendiri kerajaan bisnis Pasar Raya ini secara jeli mengamati, bahwa era pasar bebas Asean 2003 dan pasar bebas dunia 2020 ditandai dengan kemajuan teknologi produksi yang menuntut peningkatan keterampilan dan keahlian sumber daya manusia. Secara positif, hadirnya pasar bebas tersebut akan memacu meningkatkan daya saing pekerja Indonesia, serta memberi peluang dan kesempatan berkiprah di mimbar dunia.

Menuju Paradigma Baru: Keunggulan Kompetitif

Erik Olesen dalam bukunya yang berjudul *"12 Steps to Mastering The Winds of Change"* mengatakan bahwa kunci untuk membuka masa depan dunia usaha adalah berani melakukan perubahan. Sejalan dengan pikiran Erik, pakar manajemen Peter Drucker pengarang *"The Realities"* dan futurolog kondang John Naisbitt dalam *"Global Paradox"* menegaskan bahwa keberhasilan dunia usaha ditentukan oleh visi ke depan para pengambil kebijakan. "Seluruh dunia saat ini bisa dijangkau melalui *global network information*," tutur Naisbitt. "Karena itu, kita harus membuka diri ke akses global," jelas Drucker.

Dalam suatu era baru dan tantangan baru, ungkap Mar'ie, bangsa ini memerlukan paradigma baru. "Selama ini kita mengenal dua keunggulan: komparatif dan kompetitif. Keunggulan komparatif sudah cukup banyak di negeri ini, seperti tenaga kerja murah, sumber

daya alam melimpah, dan seterusnya," ungkap Mar'ie. Hanya saja, keunggulan komparatif tidak bisa diandalkan dalam jangka panjang. "Andalan jangka panjang adalah keunggulan kompetitif," tandasnya.

Menunjuk PT Jamsostek sebagai BUMN yang menjadi penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja, Mar'ie menawarkan tiga kata kunci untuk membuka pintu keberhasilan di masa depan, yaitu: visi, efisiensi dan transparansi. Ketiga kata kunci tersebut mempunyai kaitan satu sama lain. "Dengan visi kita mampu membuka cakrawala ke depan, dengan efisiensi kita tingkatkan kinerja dan daya saing, sedangkan transparansi berarti bahwa selain memiliki *corporate responsibility*, Jamsostek juga mempunyai *public accountability*," tegasnya.

Menghadapi masa transisi dari *old era* ke *new era*, dari "era Astek" ke "era Jamsostek", sejumlah pakar, pengamat dan pelaku ekonomi bertemu dalam satu simpul pemikiran untuk perbaikan kinerja PT Jamsostek, yaitu: membangun sinergi. "Tuntutan global menghendaki *less intervention* dari pemerintah," saran Mar'ie. "Manajemen Jamsostek sebaiknya melakukan penyesuaian struktural dalam realitas yang baru," sambung Tanri Abeng. Karena itu, untuk memperkokoh budaya perusahaan sebagai upaya meningkatkan pelayanan kepada peserta, sudah seharusnya PT Jamsostek lebih *concern* dengan peningkatan mutu sumber daya manusia.

Apalagi, menurut prediksi ahli demografi dari UGM, Masri Singarimbun, di era industri dan informasi nanti, tantangan di sektor ketenagakerjaan akan semakin kompleks. "Jamsostek adalah jawaban kongkret dunia tenaga kerja, dan berperan membantu mengikis disparitas sosial-ekonomi masyarakat," tandas Masri. ■



Jamsostek: Pilar Utama Jaminan Sosial

Sistem jaminan sosial dalam arti makro, adalah indikator kemajuan sosial suatu bangsa. Dalam penerapannya di sektor tenaga kerja, sistem ini dapat memberikan berbagai jaminan kesejahteraan bagi pekerja atau pengusaha mandiri. Dengan adanya jaminan sosial, motivasi dan kesetiaan pekerja kepada perusahaan dapat ditingkatkan, yang pada hakekatnya akan berdampak positif pada produktivitas pekerja. Arti penting lain, jaminan sosial mampu mendorong perusahaan meningkatkan efisiensi usaha. Walhasil, sistem jaminan sosial selain memenuhi fungsi tanggung jawab sosial (*social responsibility*) perusahaan juga berdimensi perbaikan ekonomi masyarakat.

Demikian antara lain rangkuman pemikiran para pakar, pengamat dan pelaku bisnis tentang makna strategis jaminan sosial tenaga kerja. Sementara itu, dalam pemikiran ekonom Dawam Rahardjo dan Staf Ahli Menteri Keuangan Dahlan Sutalaksana, dengan skema dan pola kelembagaan tertentu, dari sistem jaminan sosial ini dapat diciptakan dana kolektif yang cukup besar untuk dimanfaatkan bagi peningkatan kesejahteraan para pekerja. "Misalnya pinjaman gaji, pinjaman pendidikan atau kredit perumahan," kata Dawam.

Di Filipina, tutur Dahlan, diciptakan pinjaman gaji (*salary loan*), pinjaman untuk pendidikan (*education loan*) serta pinjaman perumahan (*housing loan*). Sedangkan di Singapura, melalui *Central Provident Fund* (CPF), dana tersebut bisa dipakai untuk membeli saham perusahaan angkutan, penyediaan

asuransi rumah atau pemilikan rumah. "Pemanfaatan dana seperti itu dapat mendorong beberapa kegiatan ekonomi," jelasnya.

Dari pengalaman di sejumlah negara dapat ditarik pelajaran bahwa pemerataan pendapatan masyarakat dan pemberantasan kemiskinan tidak hanya mengandung argumentasi ekonomi yang bersifat empiris. Meningkatkan dan meratanya pendapatan masyarakat bisa mendorong pertumbuhan ekonomi dan gerak industrialisasi. "Sistem jaminan sosial, sebagaimana halnya pajak, merupakan instrumen kebijaksanaan pemerataan dan pemberantasan kemiskinan," papar Dawam.

Di Indonesia, penyelenggaraan jaminan sosial diatur melalui Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Untuk melaksanakan program jamsostek itulah pemerintah mendirikan sebuah BUMN yang dikenal dengan nama PT Jamsostek (Persero). BUMN ini semula berstatus Perum, dan telah berdiri sejak tahun 1977 berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 34 Tahun 1977, kemudian berubah menjadi Persero berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1990.

"Program Jamsostek sendiri adalah penyempurnaan dan perluasan dari program yang sudah berjalan sebelumnya di bawah nama PT Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek) berdasarkan PP No. 33 Tahun 1977," ungkap Abdullah Nusi, Direktur Utama PT Jamsostek. Dengan demikian, penyelenggaraan sistem jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia sudah dilembagakan dan diterapkan secara teratur



Tim Direksi PT. JAMSOSTEK: dari kiri Tjarda Muchtar, Boedi Maryoto, Abdillah Nusi, Ackmal Husin, Sukarna Suriaatmadja. "Mempertegas komitmen, membangun sinergi".

selama 19 tahun. "Selama kurun waktu tersebut, telah diupayakan berbagai langkah pengembangan," tutur pemegang komando PT Jamsostek generasi ke V ini tegas.

Raksasa yang Menggeliat

Dengan lahirnya UU. No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), dunia ketenagakerjaan Indonesia memasuki babak baru. "Perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja lebih solid, karena memiliki dasar hukum yang kuat," ungkap Direktur Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Depnaker, Suwanto. Lahirnya UU tersebut, menurut sejumlah pengamat dan praktisi masalah ketenagakerjaan di Indonesia, "merupakan karya monumental" dalam sejarah

ketenagakerjaan Indonesia.

Dalam pandangan Ketua Umum Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), Imam Soedarwo, jaminan sosial yang memberikan perlindungan dasar kepada tenaga kerja ini merupakan amanah dalam menjaga harkat dan martabat tenaga kerja sebagai manusia saat menghadapi risiko sosial-ekonomi. "Program Jamsostek ini menjamin setiap pekerja mendapatkan kebutuhan dasar yang akan diterimanya dengan cara terhormat sebagai haknya, dan bukan berdasarkan belas kasihan," tegasnya.

Dalam persepsi lain, menurut Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), Suratno Hadisuwito, prinsip yang harus dipegang dalam pelaksanaan program Jamsostek adalah memberikan kemanfaatan yang sebesar-



Sukarna Suriaatmadja, memberikan santunan kepada ahli waris peserta JAMSOSTEK "Pelayanan satu bari".

besarnya bagi tenaga kerja (*meaningfulness*) dan kemampuan perusahaan membiayai (*ability to pay*) guna meningkatkan sumber daya manusia. "Untuk itu, diperlukan tertib manajemen secara menyeluruh dalam penyelenggaraannya," papar Suratno.

Berbagai saran dan kritik yang muncul terhadap penyelenggaraan Jamsostek, oleh jajaran Direksi PT Jamsostek dipandang perlu sebagai masukan penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, di sisi lain, sejumlah kendala internal dirasakan masih dihadapi oleh manajemen PT Jamsostek, seperti kelemahan sumber daya manusia, minimnya prasarana dan sarana operasional, serta kelemahan administrasi.

Sedangkan kendala eksternal juga menumpuk, seperti masih banyaknya Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD), Perusahaan Daftar Sebagian (PDS), baik menyangkut upah, tenaga kerja maupun program. Perusahaan yang demikian ternyata sulit diperoleh datanya. Kendala lain, makin meningkatnya tunggakan dari tahun ke tahun, terutama tunggakan iuran dari perusahaan yang

masih aktif dan telah berumur lebih dari 24 bulan, munculnya amalgamsi seiring meningkatnya mobilitas tenaga kerja, serta kendala teknis lain.

Meski demikian, sebagaimana dituturkan oleh kelima Tim Direksi yang terdiri dari Abdillah Nusi, Tjarda Muchtar, Ackmal Husin, Sukarna Suriaatmadja dan Boedi Maryoto, komitmen jajaran Direksi PT Jamsostek untuk memperbaiki kinerja perusahaan guna memenuhi pelayanan terbaik kepada peserta merupakan komitmen yang tidak bisa ditawar. "Sasaran strategisnya adalah pengembangan sumber daya manusia," tegas Direktur Umum dan Personalia, Tjarda Muchtar. "Juga membangun visi segenap karyawan untuk berorientasi pada profesionalisme," papar Ackmal Husin, Direktur Keuangan dan Investasi.

Dari sudut lain, Direktur Pembinaan dan Pelayanan Jaminan, Sukarna Suriaatmadja, secara jelas dan rinci menuturkan, melalui langkah penyegaran manajemen diharapkan dapat dikembangkan dan dirumuskan pola pembinaan kepesertaan untuk menunjang pelaksanaan pelayanan sebaik mungkin dan secepat mungkin, sehingga akan meningkatkan nilai tambah (*value added*) bagi PT Jamsostek secara keseluruhan. "Melalui aliansi strategis akan dikembangkan pola pembinaan kepesertaan yang dapat menstimulir tumbuhnya *sense of belonging* dan *sense of responsibility* di kalangan peserta terhadap pelaksanaan program Jamsostek," tutur Direktur Operasi dan Kepesertaan, Boedi Maryoto, menyimpulkan.



Pesatnya pembangunan industri dan globalisasi ekonomi, yang diwarnai dengan semakin tajamnya kompetisi, semakin riskannya kecelakaan kerja, dan semakin kritisnya masyarakat, secara pasti telah diantisipasi PT Jamsostek. "Kalau sektor informal sering didengarkan sebagai salah satu katup pengaman dari keresahan sosial, Jamsostek juga menempati posisi yang sama, seiring dengan penetapan UMR (upah minimum regional)," kata Bambang Purwoko, Ketua Litbang PT Jamsostek.

Dengan hadirnya manajemen baru ini, Jamsostek akan memperbaiki dan memperluas kiprahnya. "Pelan-pelan akan kita kikis sifat birokrat dan aristokrat yang ada di perusahaan ini," ujar Ackmal Husin, ahli akuntansi yang banyak ide tersebut. Jurus lain muncul dari pakar aktuaria, Sukarna Suriaatmadja, "Dengan mengikrarkan MPT, yaitu memberikan pelayanan terbaik, kita canangkan *one day service* untuk melayani klaim peserta."

PT Jamsostek tak ubahnya adalah raksasa yang sedang menggeliat. Tugas besar ke depan, kata Tjarda Muchtar, Direktur penggemar golf yang sarat dengan pengalaman lapangan ini, ialah mengantisipasi jumlah 20 juta peserta pada akhir Pelita VI. "Pembaharuan dalam rangka *re-engineering* yang telah dilaksanakan oleh manajemen baru PT Jamsostek, dengan membentuk 8 Kantor Wilayah," ungkap Boedi Maryoto, mantan Kepala Kanwil Depnaker yang memahami "darah daging" Jamsostek.

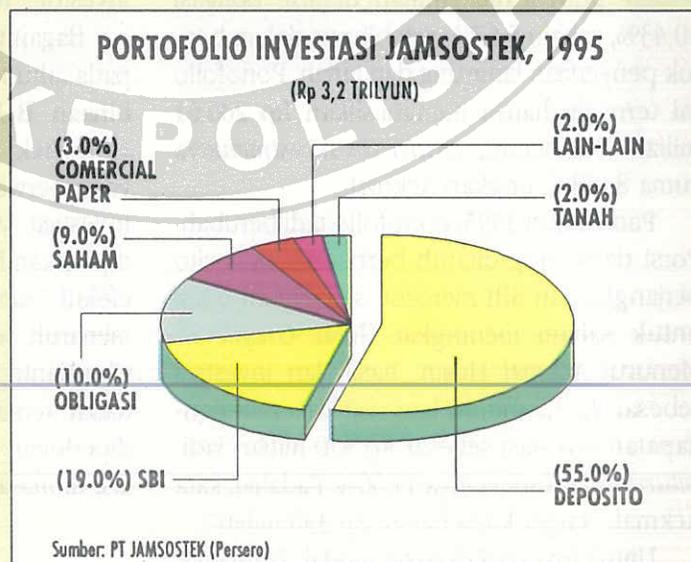
Setiap Kanwil membawahi beberapa cabang, sedangkan predikat cabang utama dihapuskan. Dengan pola seperti itu, struktur organisasi menjadi lebih

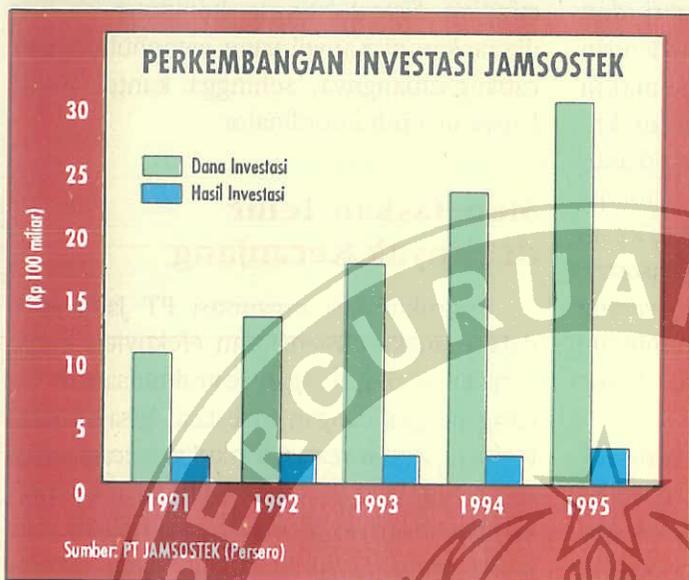
ramping. Sistem jaringan komputer *on line* diterapkan di Kanwil yang menghubungkan cabang-cabangnya, sehingga kantor pusat hanya menjadi koordinator.

Menetaskan Telur di Banyak Keranjang

Restrukturisasi organisasi PT Jamsostek dalam rangka efisiensi dan efektivitas kerja, berjalan seiring dengan restrukturisasi di bidang pengembangan investasi. Sasaran strategisnya, agar investasi dilakukan secara aman dan menguntungkan. Perkembangan keuangan dan investasi merupakan cerminan dari *policy* pengelolaan keuangan yang dikembangkan untuk mendukung tugas pokok dan kewajiban perusahaan. "Untuk itu, pengelolaan keuangan PT Jamsostek dilakukan dengan memperhatikan dan berpegang pada prinsip ekonomi dan profesionalisme bisnis," tutur Ackmal Husin.

Total aktiva PT Jamsostek pada tahun 1995 telah mencapai Rp 3,41 triliun. Dari jumlah tersebut, sekitar Rp 3,12 triliun (91,49%) berupa dana investasi. Pada periode





1991-1995, dana investasi Jamsostek meningkat rata-rata 31,37% per tahun, sedangkan hasil investasinya meningkat rata-rata 29,72% (lihat *Grafik 1*). Sementara itu, nisbah hasil investasi atau ROI Jamsostek pada periode tersebut berkisar 8,10%-13,77%.

Pada tahun 1994 lalu, dengan investasi sebesar 2,48 triliun, Jamsostek menempatkan 59,1% berbentuk deposito berjangka. Lalu, sekitar 21,01% ditanamkan di SBI, obligasi 10,43%, saham 5,67%, selebihnya dalam bentuk penyertaan langsung dan tanah. Portofolio ini ternyata hanya menghasilkan Rp 200,61 miliar. "Itu berarti, *return on investment*nya cuma 8,08%," ungkap Ackmal.

Pada tahun 1995, portofolio tadi berubah. Porsi dana yang ditaruh berbentuk deposito berjangka dan SBI merosot, sedangkan porsi untuk saham meningkat (lihat *Grafik 2*). Menurut Ackmal Husin, hasil dari investasi sebesar Rp 3,2 triliun, Jamsostek meraih pendapatan investasi sebesar Rp 370 miliar. Jadi, *return on investment*nya 11,56%. Padahal, kata Ackmal, "target kami hanya Rp 330 miliar".

Untuk investasi di pasar modal, Jamsostek

memanfaatkan jasa perusahaan pengelola dana (*fund management*). Kini kekayaan BUMN yang memiliki sekitar 8,7 juta peserta dari 68 ribu perusahaan itu, dikelola oleh 4 *fund management*: Schroders Indonesia, McPierson, Citibank Global Assets dan Pentasena Arthasentosa. Menurut Ackmal, hingga kini Jamsostek belum memiliki tenaga manager investasi.

"Sambil mempersiapkan diri guna mengantisipasi lingkungan investasi yang semakin kompleks dan global, tidak ada pilihan lain bagi Jamsostek untuk

menjalin kerjasama dengan *fund management*," papar Ackmal. Dengan kata lain, pimpinan dan staf Jamsostek tidak cukup hanya memiliki pemahaman dasar mengenai investasi, tapi sudah saatnya melangkah lebih cepat mengungguli manager investasi perusahaan lain. "Jamsostek harus segera melepaskan belunggu keterbelakangan ini. Sebab, bagaimanapun, Jamsostek adalah lembaga investor," tegasnya.

Bagaimana strategi investasi Jamsostek pada tahun mendatang? Menurut Dirjen Pembinaan BUMN, Bacelius Ruru, hendaknya Jamsostek mulai memikirkan pola investasi yang berwawasan masa depan. "Selain pola investasi yang sifatnya konservatif, perlu dipikirkan bentuk lain yang lebih efisien dan efektif," saran Ruru (lihat **Box**). "Jangan cuma menaruh telur dalam satu keranjang," ujar Christianto Wibisono. Menyimak dua pendapat tersebut, sepertinya asas fleksibilitas diperlukan dalam menerapkan strategi investasi di masa mendatang. ■

(M. Nasruddin Anshoriy Ch)

Perempuan Politik

Pengantar

Keluarga Murtini memiliki sebuah warung nasi sederhana yang menyajikan berbagai makanan khas Jawa dan terletak di sudut simpang jalan yang tak henti berdetak. Pelanggannya adalah laki-laki semua lapisan. Mereka melontarkan aneka persoalan sebagai pelengkap hidangan yang disantap. Perbincangan semakin hidup manakala dicapai titik temu antara peristiwa yang dibangkitkan media massa dengan tanggapan masing-masing. Bahkan percakapan tentang isteri atau wanita yang belum lama dinista menjadi kebanggaan tersendiri. Warung yang hidup sejak delapan tabun silam ini segera ditutup bila muncul ungkapan dan umpatan yang dianggap sang pemilik warung meremehkan kaum perempuan.

Di sebelahnya, badir warung nasi istimewa yang menyediakan berbagai panganan dari seluruh perut Indonesia. Pelanggannya juga merupakan pelanggan warung nasi sederhana ditambah dengan kehadiran pelanggan lain berjenis kelamin perempuan. Mereka membicarakan masalah yang sangat disertai bumbu pelecehan perempuan sebagai pelengkap. Bak sebuah seminar, pelanggan pria berfungsi sebagai pendengar sedangkan pelanggan perempuan sebagai pemakalah. Keesokan hari warung ini tetap dibuka sampai para pelanggan lelah menghabiskan keluban.

Warung-warung di atas ibarat panggung politik yang seolah menjadi daerah bebas segala kepentingan. Belakangan hampir semua sudutnya terjejak semangat kaum perempuan yang hendak menggapai posisi strategis. Tetapi partisipasi hanya menyisakan sejenak laban

yang harus menampung beban kaum perempuan. Lebih dahsyat lagi adalah pemunculan kaum perempuan dalam kehidupan politik yang dianggap sebagai pelengkap walaupun kisah lama sering mengungkap otonomi mereka dalam politik formal.

Hampir seluruh kaum perempuan Indonesia memandang ketimpangan dalam masyarakat dapat ditanggulangi jika kesempatan yang ada diberikan juga kepada mereka. Manifestasi norma-norma patriarkhi yang sengaja dibakukan inilah yang seharusnya dibongkar sehingga perempuan pun dapat "memperoleh" politik pembebasan. Masih berkuasanya pikiran kolot yang menganggap keadaan yang buruk sudah ditakdirkan dan tidak bisa diubah tetap merupakan penghalang terbesar bagi pekerjaan kaum perempuan Indonesia. Kewajiban kita sekarang ialah menanamkan keyakinan pada kaum perempuan bahwa keadaan itu merupakan bikinan tangan manusia. Jika manusia mengorganisasi diri dan bertindak bersama pasti mampu menciptakan situasi yang lain. Pertanyaan kemudian bagaimana mensikapi kesetaraan antara perempuan dan laki-laki yang kini "diambil" Orde Baru? Bagaimana menerobos kendala yang selama ini selalu dibebankan kepada mereka? Tim Liputan Prisma — Paulus Widiyanto, Anang B. Rachmadi, Paul J. Litaay, dan E. D. Arya Wisesa — melakukan serangkaian wawancara dengan **Brigjen (Purn) Pol. Roekmini Soedjono, Ny. Supeni, Ny. Aisyah Amini, Ny. Emy Achyani Busiri, Fatimah Achmad, dan Ernalena, M. Hs.** Inilah sebagian hasil wawancara dengan mereka.

Redaksi