

HARMONI

SARANA SOSIALISASI & KOMUNIKASI KELUARGA BESAR PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIII

2016 Mantapkan Konsolidasi



JUARA : PTPN XIII Wilayah Distrik Kalimantan Timur Unit Kebun Tabara meraih penghargaan Juara I Perusahaan Pembina Tenaga Kerja Terbaik Tahun 2015 oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Penghargaan tersebut diserahkan pada Malam Anugrah Kalimantan Timur 2016 yang digelar di Samarinda.





PENASEHAT

Direksi PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero)

PEMBINA

Kepala Bagian Sekretaris Perusahaan

PEMIMPIN UMUM & PENANGGUNGJAWAB

Dede Aripin

PEMIMPIN REDAKSI

Subardi

REDAKTUR PELAKSANA

Marihot Tambunan

FOTOGRAFER

Ismahuddin

DISTRIBUSI

Janter Sitompul

KONTRIBUTOR DAERAHAsisten Personalia, Umum dan Humas
Kebun/Unit PT Perkebunan Nusantara XIII**ALAMAT REDAKSI**Bagian Sekretaris Perusahaan & CSR
PT Perkebunan Nusantara XIII
Jl. Sultan Abdurrahman No. 11
Pontianak, Kalimantan Barat
Telp. (0561) 749367, 749363, 749369
Facs. (0561) 766026**EMAIL**subardi@ptpn13.com
subardi995@gmail.com
tambunan@ptpn13.com**MEDIA ONLINE**

http://www.ptpn13.com

DESAIN GRAFIS

Subardi

Salam Redaksi

Pembaca yang budiman. Hampir dua tahun Majalah HARMONI tidak bisa hadir dan menyapa pembacadi tengah kesibukan Karyawan PTPN XIII. Ketidakhadirannya bukanlah suatu keinginan tapi merupakan bagian dari konsekwensi kondisi perusahaan yang hingga saat ini masih dalam kondisi krisis.

Sekian lama tidak terbit tentulah membuat kami sangat rindu untuk tetap bisa menyapa pembaca, menginspirasi, saling berbagi informasi bahkan kami sangat rindu untuk banyak belajar tentang segala hal dari setiap aktivitas pembaca yang kami muat di HARMONI.

Hampir dua tahun kami melakukan evaluasi bagaimana agar bisa berkomunikasi ditengah kesempitan, dan pada akhirnya dipenghujung tahun 2015, ada keinginan kuat dari Direksi untuk menerbitkan kembali Majalah HARMONI, dan akan terbit triwulan sekali. Majalah HARMONI dipublikasikan melalui web : www.ptpn13.com tanpa dicetak, dengan pertimbangan bahwa hampir semua karyawan dapat mengakses majalah melalui gadget masing-masing.

Pada edisi ini, tema yang kami sajikan adalah "Konsolidasi Internal", sesuai dengan kondisi perusahaan yang masih dalam kondisi krisis, tentu kami ingin membantu pimpinan perusahaan untuk mensosialisasikan kebijakan perusahaan agar mampu keluar dari krisis. Perusahaan telah mengeluarkan beberapa kebijakan penyelamatan perusahaan agar tidak kandas.

Yang harus di ketahui, dipahami dan tentu dilaksanaan serta didukung oleh segenap karyawan adalah Empat Kebijakan Strategis diantaranya : Konsolidasi Internal, Penataan Portofolio Bisnis untuk peningkatan profitabilitas, menggali potensi-potensi Sumber Daya yang dapat memberikan Cash In Without Interest, serta melakukan Restrukturisasi Keuangan perusahaan. Kebijakan strategis lainnya akan kami sajikan pada edisi berikutnya.

Pada edisi kali ini kami menyampaikan beberapa kebijakan sebagai penjabaran dari Konsolidasi internal, meliputi: Reformasi Tata Kelola Plasma PTPN XIII, Crisis Center, Terobosan Bidang Pengadaan Untuk Mendukung Efisiensi, Pengelolaan Tanaman Kelapa sawit dan Karet yang Berdaya Saing.

Disamping tentang kebijakan perusahaan kami juga menyajikan beberapa rubrik, yaitu rubrik psikologi yang akan memberikan solusi alternatif dari kemungkinan kegundahan hati pembaca, rubrik hikmah sebagai cerita teladan yang bisa dijadikan pembelajaran serta berita-berita lainnya yang layak untuk diketahui pembaca.

Demikian edisi ini kami sajikan/hantarkan kehadapan para membaca. Selamat menikmati.



REFORMASI TATA KELOLA KEBUN PLASMA PTPN XIII

Oleh:**Tim Bagian Plasma
Kantor Direksi**

Mencermati perkembangan harga TBS saat ini, PTPN XIII telah melakukan Reformasi Tata Kelola Kebun Plasma, yaitu meliputi : Perbaikan Sistem pembelian TBS, SE 13.02/SE/04/VII/2015, Penyesuaian harga TBS Pihak ke III, Penyesuaian Indeks "K" penetapan Disbun Kalbar Melalui Revisi Pergub, Petani Binaan KUD (Kebun Parindu) disamakan dengan pihak ke III, Peberlakuan kuota plasma kalbar, Komitmen potongan angsuran kredit plasma 30%, Program komputerisasi penerimaan TBS, Penguatan Manajemen Bidang Plasma

Tahun 2015 harga CPO dunia mengalami penurunan, imbasnya harga TBS juga ikut menurun, dan lebih jauh lagi berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Dalam merespon kondisi tersebut di atas, Direksi PTPN XIII telah melakukan terobosan dalam hal pengelolaan Kebun Plasma dan Pembelian TBS Pihak Ke III.

Kebijakan tersebut tentu harus dipahami oleh semua karyawan PTPN XIII, sehingga tidak terjadi simpang siur pendapat dan pemahaman di antara karyawan. Pemahaman terhadap kebijakan tersebut harus ditindak lanjuti dengan dukungan penuh karyawan untuk melaksanakannya. Berikut kronologis kebijakan reformasi Tata Kelola Kebun Plasma:

1. Hingga saat ini PTPN XIII di wilayah Kalimantan Barat telah memiliki 5 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan total kapasitas terpasang 285 ton TBS/jam, terdiri dari PKS Gunung Meliau (60 ton TBS/jam), PKS Rimba Belian (60 ton TBS/jam), PKS Parindu (60 ton TBS/jam), PKS Ngabang (60 ton TBS/jam) dan PKS Kembayan (45 ton TBS/jam).
2. Sesuai ketentuan dan kesepakatan yang ada maka selama ini sumber pemenuhan kebutuhan TBS untuk

hubungan yang ada adalah hubungan jual beli biasa yang sangat berbeda dengan bentuk hubungan antara perusahaan inti (PTPN XIII) dengan petani Pekebun Plasma.

4. a. Pekebun Plasma yang dimaksud pada butir 2 diatas adalah para petani pemilik kebun kelapa sawit yang statusnya sebagai petani Pekebun Plasma sejak awal ditetapkan melalui SK Bupati dan pembangunan kebunnya dilaksanakan oleh perusahaan Inti (PTPN XIII). Hingga saat ini PTPN XIII membina sebanyak 50.886 KK Pekebun Plasma Kelapa Sawit dan Karet dengan luas sekitar 103.221 ha yang tersebar di beberapa Propinsi di Kalimantan. Khusus di wilayah Propinsi Kalimantan Barat terdapat sebanyak 22.558 KK (sekitar 90.232 jiwa, dengan asumsi per KK ada 4 jiwa) dengan luas areal 42.631 ha, terdiri dari Kebun Plasma Kelapa Sawit seluas 29.497 Ha dengan Pekebun Plasma sebanyak 15.888 KK (\pm 63.552 jiwa) dan Kebun Plasma Karet seluas 13.134 ha dengan Pekebun Plasma sebanyak 6.670 KK (26.680 jiwa).

Pembelian TBS Pekebun Plasma oleh PTPN XIII berpedoman pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 14/Permentan/OT.140/2/2013 tanggal 5 Februari 2013 tentang Pedoman Penetapan Harga Pembelian Tandan Buah Segar Kelapa Sawit Produksi Pekebun dan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 134 Tahun 2006 tanggal 12 April 2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penetapan Indeks K dan Harga Pembelian Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit Produksi Pekebun Kalimantan Barat.

Harga pembelian TBS Pekebun Plasma mengacu pada harga TBS yang ditetapkan oleh Tim Penetapan Harga TBS Kelapa Sawit Produksi Pekebun

BERSAMBUNG KE HAL. 4-5

sambungan....

REFORMASI TATA KELOLA KEBUN PLASMA

Kalimantan Barat, sebagaimana diatur dalam Permentan dan Pergub tersebut. Oleh karena itu sesungguhnya tidak ada persoalan dalam hal penetapan harga pembelian TBS Pekebun Plasma yang selama ini telah diterima dengan baik oleh para petani pemilik kebun plasma.

4.b. Persoalan akan timbul apabila ada pengelola Koperasi yang menumpangkan produksi non plasma (Pihak III) ke dalam produksi Pekebun Plasma untuk dijual ke PKS Inti demi mendapatkan harga lebih tinggi. Akibatnya ada produksi Pekebun Plasma yang tidak dapat ditampung oleh Koperasi untuk dijual/diolah ke PKS Inti. Disamping itu terjadi penumpangan TBS antar tahun tanam maupun dari petani lain ke plasma KKPA yang telah lunas kreditnya untuk menghindari potongan angsuran kredit. Hal tersebut di atas dapat tergambar pada ketidakwajaran produktivitas dan potongan angsuran. Sebagai contoh pada Koperasi Tani Lestari Gunung Meliau, produktivitas bulan Juli 2015 mencapai 5,32 ton/ha (standar Pusat Penelitian Kelapa Sawit/PPKS maksimal produksi TBS 30 ton/ha/th atau ± 2,5 ton/ha/bln), akan tetapi angsuran kredit hanya 0,79% dari nilai pembelian TBS yang seharusnya minimal sebesar 30%. Setelah pemberlakuan penertiban tata niaga pembelian TBS, pada bulan Oktober 2015 terjadi perubahan yang signifikan, produktivitas 2,12 ton/ha dengan pemotongan angsuran sebesar 22,97%

Pembayaran angsuran kredit Pekebun Plasma juga terhambat. Sampai dengan akhir Oktober 2015 tunggakan pembayaran angsuran kredit Pekebun Plasma yang harus ditalangi dulu oleh PTPN XIII di wilayah Kalimantan Barat telah mencapai Rp 142.099.845.721,-. Untuk penertiban pembelian TBS dan pembayaran angsuran kredit petani Pekebun Plasma telah disepakati untuk dilakukan pembatasan produksi (kuota) Pekebun Plasma yang dihitung bersama dengan cara dilakukan trossen telling, yaitu perhitungan potensi buah untuk kurun waktu enam bulan kedepan, dengan metodologi yang lazim diterapkan di Perkebunan Kelapa Sawit. Mekanisme trossen telling di kebun plasma telah melibatkan manajemen PTPN XIII, perwakilan Koperasi/Petani dan Disbun setempat.

Cara ini ditempuh sebagai salah satu upaya melindungi kepentingan Pekebun Plasma agar semua produksinya dapat dibeli oleh PKS Inti (PTPN XIII) dengan harga layak dan angsuran kreditnya dapat dilaksanakan secara tertib sehingga cepat lunas dan sertifikat hak miliknya dapat segera diserahkan kepada yang bersangkutan.

Secara umum sebagian besar pengurus Koperasi kebun plasma dapat menerima dan menyepakati upaya penertiban dan perlindungan terhadap kepentingan Pekebun Plasma tersebut. Meskipun masih ada sedikit pengurus Koperasi yang memaksa agar PKS Inti tetap membeli semua produksi yang dikelola Koperasi tanpa pembatasan (kuota) produksi bagi Pekebun Plasma, kemungkinan karena sudah terbiasa melakukan penumpangan (penambahan) produksi TBS pihak III ke dalam produksi Pekebun Plasma dan menikmati keuntungan dari adanya disparitas harga antara harga beli TBS Pekebun Plasma dan harga beli

TBS yang berlaku di pasaran sekitar PKS Inti. Tentu saja pemakaian oleh oknum pengurus Koperasi ini tidak mungkin dituruti oleh manajemen PTPN XIII karena akan merugikan Pekebun Plasma dan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

5. a. Sebagaimana disebutkan pada butir 3 di atas bahwa PKS Inti PTPN XIII juga melakukan pembelian dan pengolahan TBS dari petani kelapa sawit non plasma (Pihak III). Produksi TBS dari petani non plasma tersebut dikumpulkan dan dibeli oleh para pedagang pengumpul yang kemudian menjual TBS tersebut kepada PKS Inti. Para pedagang pengumpul ini bagi manajemen Inti disebut sebagai Pemasok TBS. Saat ini di wilayah Kalimantan Barat terdapat sekitar 14.150 Ha lahan kebun kelapa sawit non plasma yang dikelola oleh sekitar 193 Pemasok. Antara para Pemasok dan manajemen Inti dibuat ikatan kerjasama dalam bentuk kontrak jual beli TBS yang mengatur mekanisme jual beli dan penetapan harga beli TBS tersebut.

5.b. Dalam hal penetapan harga beli TBS pekebun non plasma (Pihak III), PTPN XIII melakukan perhitungan berdasarkan perkembangan harga jual CPO, biaya produksi dan pengolahan TBS serta harga beli TBS oleh beberapa PKS (swasta) yang ada di sekitar PKS Inti (PTPN XIII). Dengan demikian maka terdapat perbedaan (disparitas) harga beli TBS Pekebun Plasma dan harga beli TBS pekebun non plasma (Pihak III). Sebagian besar dari sekitar 193 pemasok TBS non plasma (Pihak III) di Kalimantan Barat tersebut memahami dan dapat menerima perbedaan harga beli TBS tersebut. Meskipun masih ada sedikit (sementara saat ini hanya ada sekitar 7 Pemasok) yang tidak mau memahami dan menerima harga yang berbeda tersebut, serta tetap memaksa manajemen PTPN XIII untuk membeli seluruh TBS yang mereka kumpulkan dengan harga yang sama dengan harga beli TBS Pekebun Plasma. Manajemen Inti (PTPN XIII) tidak mungkin menuruti pemakaian ini karena akan makin menyisihkan dan merugikan kepentingan Pekebun Plasma, disamping juga tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5.c. Selain petani kelapa sawit non plasma tersebut pada butir 5.a di atas, ada 4 Koperasi plasma di Parindu yang selama ini menampung produksi TBS petani non plasma yang mereka sebut sebagai petani binaan Koperasi. Jumlah luasan kebun non plasma binaan Koperasi tersebut bertambah sangat pesat dalam waktu singkat, pada tahun 2011 hanya sekitar 2.589 Ha kemudian pada tahun 2015 ini sudah mencapai sekitar 11.376 ha meliputi sekitar 1.458 KK pemilik kebun kelapa sawit. Bagi manajemen PTPN XIII petani binaan Koperasi plasma ini termasuk ke dalam kelompok petani non plasma (pihak III) karena tidak memenuhi kriteria sebagaimana tersebut pada butir 4.a. di atas.

Namun demikian masih ada beberapa orang dari pengurus 4 Koperasi tersebut yang tetap memaksa agar manajemen

PTPN XIII tetap membeli seluruh TBS produksi petani binaan Koperasi tersebut dengan harga sama dengan harga beli TBS Pekebun Plasma. Manajemen PTPN XIII tidak mungkin dapat menuruti pemakaian ini karena akan semakin menyisihkan dan merugikan Pekebun Plasma serta melanggar ketentuan yang berlaku. Selain juga tidak sesuai dengan perhitungan dan tata cara jual beli yang berlaku umum. Ada kesan bahwa beberapa pengurus Koperasi tersebut lebih mengutamakan kepentingan para petani binaannya dari pada Pekebun Plasma, karena secara bisnis lebih menguntungkan orang perorangan. Padahal tujuan dasar dibentuknya Koperasi plasma terutama adalah untuk menjadi wadah ekonomi dan melindungi kepentingan Pekebun Plasma sebagai anggota Koperasi plasma tersebut.

6. Manajemen PTPN XIII baik di tingkat Kantor Direksi, Distrik Manajer dan Kebun/Unit selama ini secara kontinyu telah melakukan sosialisasi dan penjelasan kepada pengurus Koperasi, para pemasok TBS Pihak III dan perwakilan masyarakat serta pihak-pihak terkait lainnya tentang kebijakan perusahaan dalam penetapan harga beli TBS Pekebun Plasma maupun TBS Pihak III. Sebagian besar pengurus Koperasi dan pemasok TBS Pihak III dapat memahami dan menerima penjelasan tersebut. Namun masih ada sebagian kecil yang memaksakan kehendaknya dengan cara antara lain melakukan pemagaran di kebun untuk menghambat kegiatan produksi dan pengolahan. Tentu saja cara-cara ini dapat merugikan semua pihak, terutama para Pekebun Plasma.

Upaya pemakaian kehendak tersebut juga dilakukan dengan melakukan demonstrasi di Kantor Direksi PTPN XIII pada hari Senin tanggal 23 Nopember 2015. Mereka melakukan demo dengan mengatasnamakan Gabungan Koperasi Mitra PTPN XIII dan Kebun Mandiri Kabupaten

Sanggau, yang ternyata dibantah oleh pengurus Koperasi lainnya karena sebenarnya mereka tidak mewakili aspirasi dan kepentingan petani Pekebun Plasma.

Pimpinan dari para pendemo ini menyampaikan 4 (empat) butir tuntutan, yaitu :

- Kepastian tanggal pembayaran TBS petani setiap bulan.
- Pemberlakuan harga TBS petani kebun binaan/mandiri mengacu kepada harga ketetapan Tim Penetapan Harga TBS Tingkat Provinsi Kalimantan Barat.
- Penentuan kuota produksi TBS ditinjau ulang agar sesuai dengan luasan dan potensi kebun.
- Perbaikan kerusakan pabrik agar kapasitas olah pabrik berjalan normal.

Berdasar uraian tersebut pada butir 1 s/d 5, Manajemen PTPN XIII telah memberikan jawaban atas tuntutan tersebut sebagai berikut :

1. Pembayaran TBS Kebun Plasma akan dilakukan paling lambat tanggal 20 tiap bulannya setelah penutupan buku.
2. Harga TBS Plasma (PIR, KKPA & Revit) mengacu ke harga Tim Penetapan Harga TBS Provinsi Kalimantan Barat, sedangkan TBS Non Plasma (Pihak III, Petani Binaan KUD & Swadaya) mengacu ke penetapan harga dari PTPN XIII dengan mempertimbangkan harga jual CPO, biaya produksi dan harga pembelian TBS oleh beberapa PKS lain di sekitar wilayah PKS PTPN XIII yang terdekat.
3. Kuota produksi Kebun Plasma tetap diberlakukan untuk melindungi Pekebun Plasma dan kuota produksi ditentukan sesuai potensi masing-masing kebun melalui Trossen Telling yang melibatkan perwakilan koperasi/pekebun.
4. Pihak Manajemen PTPN XIII akan melanjutkan perbaikan atas kerusakan pabrik sesuai komitmen program yang telah berjalan selama ini.



Sambut Natal 2015

IIKK Mengadakan Bakti Sosial



Pontianak –Dalam rangka menyambut Natal 2015 dan Tahun Baru 2016, Ikatan Isteri Karyawan dan Karyawati (IIKK) PT Perkebunan Nusantara XIII (PTPN XIII) mengadakan bakti sosial disekitar wilayah kerja PTPN XIII. IIKK Kantor Direksi melaksanakan



Bakti Sosial pada hari Senin, 14/12/2015, di Panti Asuhan Kasih Bonso, yang beralamat di Jln Simpang Ngedang, Kecamatan Ngabang, Kabupaten Landak. Hal yang samajugadilakukanoleh IIKK Kebun/Unit di seluruhwilayahkerja PTPN XIII. KegiatanBakti Sosial IIKK di KabupaenLandak dihadiri Ny Tatik Nurhidayat (Ketua Umum IIKK), Ny Armillah Afifuddin (Wakil Ketua), Ny Enny Doni Gandamihardja (Wakil Ketua), Ny Rizky Ghany (Wakil Ketua), Ny Christa Pandapatan Girsang (Wakil Ketua), Ny Benamehuli Sutek (Ketua IIKK DKB-2), Santun Siahaan (Kabag. Umum dan PKBL), Sutek P Mulih (GM DKB-2), Thomas Mulyadi (Manager Kebun Ngabang), serta Pengurus IIKK dari Kantor Direksi dan Kebun/Unit DKB-2 .Dana BaktiSosialini murni bersumber dari partisipasi pengurus dan anggota IIKK. "bantuan ini adalah hasil urunan yang dikumpulkan dari anggota IIKK Kantor Direksi, bukan dari perusahaan," ujar Ny Tatik Nurhidayat.

Acara Bakti Sosial di awali dengan Doa bersama, penjelasan/sambutan dari Pengurus Panti Kasih Bonso, Sambutan Ketua IIKK DKB- 2, Ny Benamehuli Sutek , Sambutan dari Ketua Umum

IIKK PTPN XIII, Ny. TatikNurhidayat dan sambutandari GM DKB – 2, Sutek P Mulih.

Panti Asuhan Kasih Bonso berdiri sejak April 2015 dan saat ini dihuni sebanyak 23 orang.Panti Asuhan tersebutdihuni oleh anak-anak dari daerah sekitar Kabupaten Landak yang tidak memiliki orang tua dan anak-anak yang ekonomi orang tuanya kurangmampu.

Dalam sambutannya, Ketua IIKK PTPN XIII, Ny Tatik Nurhidayat, menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada bapak Alpius, Pembina Panti Asuhan Kasih Bonso, yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk mengurus dan membina anak-anak panti. Bukan hal yang mudah mengurus anak-anak sebanyak ini, kalau tidak memiliki kerelaan dan keiklasan hati, mustahil bisa melakukannya. Adapun bantuan yang diserahkan IIKK adalah berupa; tempat tidur bertingkat sebanyak 12 unit, kasur 24 buah, bed cover 24 lembar dan selimut 24 lembar. Ny. Tatik berharap bantuan ini dapat menambah suka cita anak-anak penghuni panti dalam menyambut natal. Disamping itu, IIKK juga menyerahkan bantuan berupa uang yang akan dipergunakan untuk makan bersama seluruh penghuni Panti Asuhan pada saat perayaan Natal



sehingga tercipta rasa kebersamaan sesama anak panti.

"Kita berharap dari Panti ini, suatu saat akan muncul generasi muda yang berprestasi, generasi yang peduli akan lingkungan dan masyarakat sekitar. Mudah-mudahan bantuan ini dapat menjadi kado natal yang membawa semangat baru kepada anak-anak mereka yang tidur di lantai dan mulai nanti malam mereka akan tidur di tempat tidur, tidak akan kedinginan lagi karena sudah diberikan selimut. Ssemoga ini menjadi penyemangat buat mereka untuk meraih cita-citanya", ujarnya.

Sebagai penutup Alpius, Pembina Panti Asuhan Kasih Bonso didampingi isteri tercinta, menyambut baik bantuan





ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

Ditulis Oleh:
Hamzah Tawil
(Komisaris PTPN XIII)

SALAH satu hal penting yang menjadi concern perusahaan adalah memperoleh laba. Perolehan laba merupakan suatu indikasi bahwa kinerja perusahaan dalam kondisi baik, dan itu berarti bahwa tujuan perusahaan tercapai.

Sebagai BUMN kita mempunyai concern yang sama. Semua sumber daya yang dimiliki diorientasikan untuk memperoleh laba sebagai salahsatu indikator kinerja keuangan. Namun pada kenyataannya semua upaya yang dilakukan belum menghasilkan kinerja yang baik.

Memang tidak bisa dihindari, krisis global yang terjadi pada tahun 2013 sampai sekarang mempengaruhi harga komoditas hingga berpengaruh pada kinerja perusahaan. Hal ini tercermin trend laporan tahunan yang menggambarkan kinerja keuangan dan kinerja operasional perusahaan menurun.

Laporan keuangan maupun kinerja operasional tidak mengalami pertumbuhan, bahkan mengalami penurunan drastis. Produksi juga mengalami penurunan, baik itu minyak sawit, inti sawit, juga karet. Dalam situasi seperti ini, diperlukan upaya ekstra atau lazim disebut Organizational Citizenship Behavior (OCB).

OCB merupakan "perilaku ekstra peran" yang dilakukan karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Individu yang memiliki OCB tinggi akan mementingkan orang lain atau kepentingan perusahaan, seperti memberikan pertolongan pada kawan sekerja, selalu hati-hati, efisiensi menggunakan waktu, sportif dan positif, sopan, taat, serta bijaksana dalam merespon berbagai persoalan yang muncul dalam organisasi, termasuk ketika perusahaan mengalami kesulitan/kemunduran seperti yang kita alami saat ini.

Konkritnya OCB itu adalah sikap PEDULI terhadap situasi dan kondisi perusahaan, misalnya pegawai atau karyawan tidak hanya bekerja sesuai tugas pokok yang melekat pada dirinya, tetapi juga peduli terhadap tugas atau pekerjaan lain di sekitarnya, misalnya ketika melihat tindak kejadian

segera melaporkannya kepada yang berwajib atau yang berwenang.

Ketika melihat truck buah sawit terperosok (kepater) turut membantu melepaskannya. Mematikan AC atau lampu penerangan ketika tidak diperlukan. Dan banyak lagi contoh-contoh yang bisa dilakukan untuk membantu orang lain atau pihak lain di sekitarnya.

Namun, realita kita lihat perilaku kita secara keseluruhan di PTPN XIII ini yang mencerminkan OCB sangat langka, contohnya menggunakan jam kerja secara kurang efisien, misalnya memeriksa kembali pekerjaan yang sudah selesai, dorongan untuk membantu kolega yang kesulitan menuntaskan pekerjaan juga minim, kondisi ini cerminan rendahnya OCB diperusahaan kita.

Nah, apa yang harus kita lakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan? Ini musti dikembalikan ke individu masing-masing untuk kembali membenarkan niat dan pola kerja keras dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Untuk meningkatkan OCB ada beberapa hal yang dapat dilakukan, yakni; Konsolidasi dan komunikasi yang terus menerus sepertinya sharing day harus dilakukan di semua tingkat dan unit. Selanjutnya, pelatihan yang merupakan usaha sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan yang jadi sarana penting untuk pertumbuhan diri. Pertumbuhan diri merupakan kebutuhan karyawan yang penting, dan tentu akan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan.

Pelatihan tentu disesuaikan dengan kepentingan dan kondisi keuangan perusahaan. Pelatihan yang efektif, efesien, dan berhubungan langsung dengan peningkatan produksi. Pelatihan punya korelasi positif dan signifikan terhadap OCB karyawan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan totalitas pengalaman karyawan di tempat kerja yang meliputi lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Menyongsong Masa Persiapan Pensiun

Saat ini Anda barangkali sudah masuk masa persiapan pensiun. Tidak berapa lama lagi, mungkin dalam hitungan bulan atau tidak genap satu tahun, Anda akan mengakhiri tugas Anda di perusahaan atau organisasi Anda. Anda barangkali sudah belasan atau puluhan tahun bekerja di sebuah instansi/perusahaan dengan beragam suka dukanya. Atau Anda sudah puluhan tahun bekerja dengan bergonta ganti perusahaan. Karena pengaturan alam dan Anda sudah tua, mau tidak mau, Anda harus masuk ke suatu era di mana aktifitas Anda akan berbeda dengan apa yang Anda lakukan sekarang.

Bila Anda tergolong orang seperti yang dimaksudkan di atas, penulis ingin membagikan tips kepada Anda. Paling tidak, tips ini bisa Anda renungkan dan kembangkan sendiri bagaimana Anda memasuki masa pensiun Anda. Bisa saja Anda akan tetap bekerja atau melakukan hal yang sama, tetapi Anda tidak akan selamanya bisa mengerjakan hal yang sama. Hukum alam tidak bisa dilawan. Makin tua Anda makin lemah tubuh Anda dan kekuatan Anda juga berkurang untuk bekerja sekalipun semangat Anda tetap tinggi. Daya ingat Anda bisa berkurang; Anda bisa sulit berjalan sehingga Anda tidak mampu lagi melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepada Anda.



Ini Dia Tips MPP

Berikut adalah tips masa persiapan pensiun, yang penulis mau bagikan untuk Anda. **Pertama, usahakanlah agar Anda mempunyai kegiatan yang berarti setelah Anda tidak lagi bekerja di perusahaan Anda.** Saya sarankan Anda memilih aktifitas yang bermakna. Tentu, Anda akan selalu bergerak dan melakukan tindakan. Apakah Anda duduk saban hari sambil menikmati uang pensiun atau pesongan Anda- itu juga aktifitas. Tetapi, apakah itu aktifitas yang bermakna? Jawabannya belum tentu. Sekalipun Anda mempunyai uang banyak dan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar Anda sampai Anda masuk ke liang kubur, Anda bisa stress. Bila Anda makan, minum, tidur dan melakukan aktifitas yang tidak berarti atau aktifitas yang membuang waktu- ini akan membuat Anda stress bahkan mengalami stress berlebihan yang bisa berbuntut Anda sakit bahkan stroke. Jadi, pikirkanlah aktifitas yang sungguh-sungguh bermakna bagi Anda di masa pensiun Anda.

Kedua, usahakanlah agar tidak minder karena Anda tidak lagi bekerja di organisasi atau perusahaan. Banyak yang minder setelah masuk usia

pensiun, khususnya mereka yang selama ini menduduki jabatan yang cukup penting di sebuah organisasi dan tidak mempersiapkan mental memasuki masa pensiun mereka. Rasa percaya diri turun drastis. Bila memang tidak dipersiapkan masak-masak, Anda bisa linglung karena ada perubahan drastis dalam aktifitas. Bila selama ini Anda mempunyai aktifitas yang teratur dan mungkin Anda masih membuat keputusan penting di kantor, tidak demikian kalau Anda masuk masa pensiun. Anda mungkin tidak lagi membuat keputusan berarti untuk sisa hidup Anda. Jadi, nggak usah minder karena bagaimana pun setiap orang termasuk Anda akan memasuki masa yang sama.

Ketiga, hati-hati menggunakan uang pesongan atau uang pensiun Anda. Kalau Anda menerima uang pensiun secara teratur dari sebuah lembaga keuangan- ini mungkin lebih baik buat Anda. Ini berarti Anda hanya bisa membelanjakan sebesar uang yang Anda terima. Berhematlah Anda dalam belanja Anda sehari-hari. Kadang-kadang bahkan sering karena masih banyak uang di tangan dan keputusan selalu ada di tangan Anda, selalu ada godaan untuk membelanjakan uang; makan di sana dan makan di sini dan tiba-tiba Anda sadar bahwa uang menguap cepat. Bila Anda tidak berhati-hati, uang pesongan atau pensiun Anda bisa ludes dalam beberapa bulan bahkan mungkin tidak sampai setahun. Jadi, hati-hatilah dengan uang pesongan atau pensiun Anda karena Anda memasuki masa pensiun.

Kempat, hati-hati dengan godaan orang lain untuk meminta Anda menanamkan uang Anda dalam bentuk investasi. Banyak orang yang akan menawarkan investasi kepada Anda. Ada yang benaran dan banyak juga yang gadungan. Kalaupun Anda tetap tertarik, tetaplah mengambil waktu untuk membuat penelitian kecil-kecilan terhadap investasi yang akan Anda minati. Paling tidak, investasikanlah uang Anda di mana Anda punya banyak informasi tentang investasi tersebut. Berkonsultasilah dengan konsultan keuangan untuk menerima nasihat mereka kalau Anda tetap mau berinvestasi.

Itulah beberapa tips yang saat ini dapat Anda pertimbangkan. Masih banyak yang perlu dipersiapkan seperti bagaimana mengelola stress, mengusir kekuatiran dan mengisi waktu luang Anda. **Waktu Anda tidak akan banyak lagi di dunia ini dan ada baiknya juga Anda memikirkan bagaimana hidup Anda setelah melewati hidup di dunia ini. Itu justru lebih penting ketimbang bagaimana Anda mengisi masa pensiun Anda.**

CRISIS CENTER PTPN XIII

Perkembangan harga komoditas perkebunan sampai saat ini masih belum mengalami perbaikan, sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan. Merespon kondisi tersebut PTPN XIII membentuk Tim Crisis Center yang bertugas melakukan penyusunan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi program efisiensi, sesuai dengan SK Direktur Utama Nomor: 13.00/KPTS/23A/VIII/2015.

Tim Crisis Center mempunyai Tugas, Wewenang dan Tanggungjawab, sebagai berikut :

- Melakukan identifikasi kegiatan – kegiatan atau pengeluaran perusahaan yang dapat diminimalisir, ditidakan, atau dioptimalkan sehingga dapat mengurangi beban biaya operasional.
- Menyusun program efisiensi, mekanisme monitoring dan evaluasi melalui kajian komprehensif pada tingkat Bagian, Distrik dan Unit Kerja dengan tidak mengganggu proses produksi, operasional perusahaan dan pengawasan.
- Melakukan program efisiensi serta melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program dimaksud sesuai dengan ketentuan.
- Membuat laporan pelaksanaan program efisiensi secara periodik kepada PTPN III (persero) cq. Direktorat Korporasi.

Keputusan pembentukan Tim Crisis Center ini merupakan salah satu penjabaran dari kebijakan strategis yaitu Kebijakan konsolidasi internal, yang esensinya adalah efisiensi. Kebijakan konsolidasi internal yang diimplementasikan dalam program crisis center antara lain:

Pertama, Menggali seluruh potensi produksi Kebun Inti secara maksimal melalui normalisasi rotasi panen, menerapkan sistem jalan tol untuk TBS Inti (tidak mengikuti antrian), perbaikan sistem sortasi, peningkatan rendemen diatas 26%.

Kedua, Meningkatkan pembelian produksi Kebun Plasma melalui penurunan Indeks "K" dari sebelumnya rata-rata 89% menjadi maksimal 85%, menetapkan harga TBS setiap 2 minggu sekali, menerapkan sistem kuota penerimaan TBS di PKS dan optimalisasi angsuran kredit dari semula hanya mencapai 3% menjadi 30% (sesuai kesepakatan).

Ketiga, Meningkatkan pembelian produksi TBS Pihak III dengan harga bersaing, semula mengikuti penetapan harga pembelian TBS plasma menjadi sesuai SE Direksi No. 13.02/SE/04/VII/2015 tanggal 27 Juli 2015 tentang Revisi Sistem Tata Niaga Pembelian TBS, berdasarkan Indeks K menurut perhitungan PTPN XIII dan harga pasar pembelian perusahaan swasta sekitar, memaksimalkan pembelian TBS pihak III untuk memenuhi kapasitas pabrik, melakukan perubahan kontrak jual beli TBS pihak III minimal 50 ha/ Kontrak.

Keempat, Menagih seluruh piutang (talangan dan

angsuran Kredit Investasi, PKBL dan Pola Satu Manajemen) melalui perubahan struktur organisasi Bagian Plasma. Untuk efektivitas pengelolaan penagihan hutang petani plasma, dilakukan pendataan ulang dan rekonsiliasi piutang, sosialisasi piutang dan mengupdate Surat Pengakuan Hutang (SPH) Petani Plasma, Membuat sistem komputerisasi penagihan piutang yang terkait dengan sistem penerimaan buah.

Kelima, Efisiensi di segala bidang antara lain :

- * Renumerasi Direksi, yaitu ada beberapa fasilitas direksi yang tidak digunakan antara lain pakaian kerja, biaya keanggotaan perkumpulan profesi, biaya representatif @ Rp 10 jt/bulan.
- * Efektivitas biaya perjalanan dinas dan pengaturan penggunaan maskapai penerbangan.
- * Pembatasan biaya ATK dan foto copy, dengan pembelian langsung oleh masing-masing Bagian.
- * Efisiensi biaya katering, konsumsi rapat internal dan tidak merealisasikan biaya pakaian dinas karyawan.
- * Pengaturan pelaksanaan dan biaya lembur karyawan, efisiensi biaya kesehatan dan efisiensi biaya sewa rumah Direksi.

Keenam, Efisiensi bidang tanaman

- * Pemupukan, efisiensi dilakukan dengan memupuk sesuai rekomendasi PPKS, memupuk dilakukan hanya untuk tanaman yang produktif sesuai dengan jumlah tegakan pohon, sedangkan untuk tanaman karet tidak dilakukan pemupukan.
- * Biaya pemeliharaan, yaitu melakukan penyiangan gawangan yang sebelumnya dengan tenaga (5 HOK/ha) menjadi dengan chemist (2 HOK/Ha).

Keenam, efisiensi bidang teknik dilakukan dengan pelaksanaan pekerjaan eksplorasi secara selektif, efisiensi pengadaan barang teknik melalui e-procurement dan meninjau ulang sistem premi pengolahan.



TEROBOSAN BIDANG PENGADAAN UNTUK MENDUKUNG EFISIENSI BIAYA PTPN XIII

Oleh:
Yusziary Sedar
(Kepala Bagian Pengadaan)

Energi untuk melakukan efisiensi di PTPN XIII, sebagai salah satu penjabaran dari kebijakan strategis Perusahaan, yaitu Konsolidasi Internal, tidak boleh habis, karena efisiensi menjadi keharusan dalam upaya penyelamatan perusahaan. Berpijak pada kebijakan tersebut, Bagian Pengadaan PTPN XIII mencanangkan 4 Prinsip Kerja di Bagian Pengadaan, yaitu:

1.EFISIENSI

Prinsip Efisiensi mengutamakan pembentukan harga terbaik bagi pembelian barang dan jasa dengan semangat kompetisi yang sehat. Terobosan yang dilakukan dalam pelaksanaan prinsip ini adalah ,memaksimalkan pengadaan barang dengan E-Procurement dengan E Tender dan E Auction (E – Bidding). Sampai dengan November 2015 E - Auction telah menghasilkan efisiensi bagi perusahaan sebesar Rp. 379 549 519,- dibandingkan tahun 2014, yaitu penurunan harga barang yang sama dibandingkan tahun 2014 dengan frekuensi E-Auction sebanyak 71 kali dengan efisiensi penurunan harga terendah 4,76 % % dan tertinggi 35,63 % terhadap harga barang tahun 2014.

Tantangan dan target selanjutnya ditahun 2016, akan terus meningkatkan frekuensi E Auction dengan tidak menganggarkan kenaikan harga barang dalam RKAP 2016, nantinya akan membentuk harga terbaik (terendah) minimal sama dengan harga yang pernah terbentuk atau lebih rendah.

Terobosan lain yang dilakukan di tahun 2016 adalah membangun Gudang Central di Kantor Direksi untuk penyimpanan barang-barang tertentu dan bernilai tinggi, yang nantinya akan menghemat biaya transportasi. Selain itu tahun 2016 juga Bagian Pengadaan melakukan efisiensi transporasi angkutan BBM yang sebelumnya menggunakan angkutan sungai menjadi menggunakan angkutan darat sesuai dengan kebutuhan unit.

2. PELAYANAN (SERVICE)

Fungsi Pelayanan adalah dimaksudkan untuk memberikan dukungan pemenuhan kebutuhan barang bagi unit-unit sehingga member support kepada unit untuk meraih produksi dan kualitas. Pelayanan ini ditujukan juga kepada mitra kerja untuk kelancaran proses administrasi dan memberikan

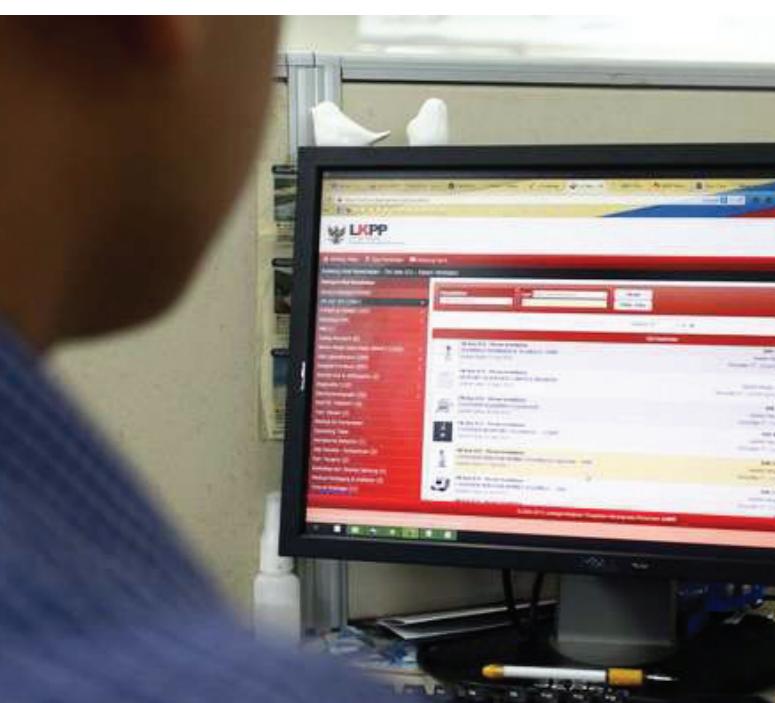
iklim persaingan yang sehat. Prinsip-prinsip transparansi diaplikasikan dengan kemudahan akses dasar-dasar penentuan HPS disetiap kontrak kerja.

3. KECEPATAN (SPEED)

Kecepatan pemenuhan kebutuhan barang bagi unit adalah hal yang sangat penting, hal ini terkait pula dengan kecepatan proses administrasi penerbitan OPL. Kecepatan Penerbitan OPL ini juga terkait dengan bagian-bagian lain terutama yang terkait kecepatan kesiapan Permintaan Pembelian kebagian Pengadaan.

4. PROSEDUR

Prosedur seluruh aktivitas Pengadaan Barang dan Jasa harus mengikuti ketentuan dan yang prosedur yang berlaku. Rencana review sisidur dengan pihak BPKP, juga akan memberikan quality insurance.



Pengelolaan Tanaman Sawit dan Karet yang Berdaya Saing

Strategi Korporasi dan Bisnis

Untuk mempertahankan produk/bisnis di industrinya, PT Perkebunan Nusantara XIII telah menetapkan Strategi Bisnis Keunggulan Biaya (Overall Cost Leadership). Hal ini didasarkan pada produk yang dihasilkan oleh PT Perkebunan Nusantara XIII berupa komoditas primer dengan kualitas standar dan dalam bentuk massal (mass product). Strategi ini mengharuskan perusahaan menerapkan prinsip-prinsip pemasaran massal, dengan mengambil keuntungan rendah per unit barang (high-volume, low margin strategy) karena harga ditentukan oleh pasar. Perusahaan harus mampu menghasilkan barang dengan sasaran Harga Pokok Penjualan lebih rendah dari harga produk dengan pencapaian tingkat efisiensi tinggi melalui penggunaan kapasitas secara penuh (full capacity utilization), pemenuhan skala ekonomis (economic of scale,) dan mempertahankan kualitas produk sesuai persyaratan pasar.

Untuk mendukung Strategi Bisnis, PTPN XIII telah menetapkan empat (4) Kebijakan Strategi salah satu dan yang pertama adalah Konsolidasi Internal. Konsolidasi dalam Bidang Produksi, yaitu dengan perbaikan kondisi fisik tanaman, pemupukan khusus di Areal tanaman muda, perbaikan proses pengelolaan di pabrik. Dalam Bidang Produksi PTPN XIII telah menetapkan Rencana Jangka Panjang (RJP) yang secara ringkas memuat sasaran, strategi dan program.

Sasaran kinerja yang dituangkan dalam RJP:

- * Sasaran Produktivitas TBS, yaitu Inti : 20,97 ton/ha dan plasma : 9,83 ton /ha
- * Sasaran Rendemen, yaitu ; CPO : 22,65% dan Kernel : 4,52 %
- * Sasaran Produktivitas karet, yaitu ; Inti : 1,20 Ton/Ha dan Plasma : 0,53 Ton/Ha
- * Sasaran Pabrik Minyak Sawit, yaitu Losses : 1,65%, Stagnasi : 3%, ALB : 3,5% dan penilaian Proper minimal biru

Strategi yang tetapkan dalam RJP untuk mencapai sasaran adalah;

- * Peningkatan produksi, produktivitas dan rendemen
- * Pengendalian harga pokok
- * Mengoptimalkan kolektivitas Plasma
- * Peningkatan rendemen, kualitas produk dan optimalisasi kapasitas olah
- * Efisiensi penggunaan energi
- * Efisiensi biaya olah
- * Meminimalkan losses di Pabrik

- * Penerapan best of factory
- * Pemanfaatan limbah padat dan cair menuju zero waste
- * Meningkatkan kuantitas dan kualitas infrastruktur secara efektif dan efisien
- * Penerapan PROPER dan Pemenuhan kaidah ISPO

Program yang akan dilaksanakan untuk mencapai sasaran melalui kegiatan:

- * Perbaikan kondisi fisik tanaman
- * Perbaikan proses pengelolaan di Pabrik
- * Pemupukan diprioritaskan pada tanaman umur 4 – 28 tahun
- * Penataan tata kelola bahan baku / sortasi
- * Program Tanaman Ulang (TU) pada tanaman Kelapa Sawit secara bertahap dan Tanaman Konversi(TK) pada tanaman karet.
- * Peningkatan kapasitas Olah PMS dari 90% ke 95%
- * Preventive maintenance tepat waktu
- * Pengelolaan Plasma melalui Pola Satu Manajemen/PSM (KK)
- * Pembangunan dan perbaikan infrastruktur khususnya yang berkaitan langsung dengan produksi : Rumah Tinggal dan Bangunan Perusahaan (unit) Jalan Penghubung, Produksi dan Koleksi (Km), Jembatan (Unit), Gorong - Gorong (Unit)
- * Sertifikasi Pabrik dan Kebun (ISPO, ISO 9000 dan 14000)
- * Maintenance Pabrik secara berkala
- * Technical Audit Pabrik

Sebagai implementasi dari kebijakan konsolidasi internal, upaya pencapaian sasaran dan penjabaran dari program, bidang tanaman telah menetapkan kebijakan teknis yang langsung berhubungan dengan pengelolaan tanaman:

a. Eksplorasi Kelapa Sawit

Pemeliharaan tanaman dilaksanakan secara efektif dan efisien dengan skala prioritas dan selektif terutama babat gawangan, chemis, dan piringan. Melaksanakan pekerjaan tunasan secara selektif untuk tanaman muda, remaja, dan dewasa. Membangun sarana kemudahan panen yang berhubungan langsung terhadap peraihan produksi dengan memberdayakan tenaga karyawan sendiri.

Pemupukan dilaksanakan dengan azas 5 T (Tepat Jenis, Tepat Dosis, Tepat Waktu, Tepat Cara dan Tepat

Administrasi sesuai rekomendasi PPKS. Diprioritaskan pada tanaman umur 4 – 28 tahun. Dilaksanakan 2 (dua) kali aplikasi/tahun.

Pemeliharaan jalan dilaksanakan secara rutin guna memudahkan pemeliharaan dan pengangkutan produksi dengan membuat sodatan pada jalan yang tergenang air dipermukaan badan jalan, jalan berlubang ditutup dengan sirtu secara selektif dengan menyediakan tenaga secara manual minimal 5 hok/hk/Afdeling dan secara mekanis serta menggunakan alat berat yang ada seperti Road Grader dan Compactor di masing-masing unit kerja.

Panen & Angkut dengan maksimalisasi pengangkutan dengan truk KKS, minimal 2 (dua) trit/unit/hari ± 11 ton/unit/hari. Memenuhi bahan baku olah (TBS) PKS, dengan memprioritaskan TBS Kebun Inti (tanpa antrian di PKS).

b. Investasi Tanaman Sawit

Pemeliharaan TBM diprioritaskan pada :

- Pekerjaan pemeliharaan piringan, gawangan, dan kacangan dilaksanakan sesuai kultur teknis, kombinasi antara manual dan chemis. Chemis jalur tanam/ piringan dan spot gawangan dilaksanakan 4 kali per tahun (1,0 HOK/Ha dan Glyphosat : 1,0 Liter/aplikasi). Babat gawangan dilakukan 3 x setahun (2,5-3,0 hok/ha/rotasi).
- Memenuhi densitas tanaman "full stand" dengan melaksanakan penyisiran.
- Kastrasi dilakukan pada TBM II 12 kali per tahun (0,5 hok/ha/rotasi) dan pada TBM III dilakukan 6 kali dalam 1 tahun (0,75 hok/ha/rotasi).
- Pemupukan sesuai umur tanaman, dengan mempedomani anjuran PPKS 3 x setahun. Jenis dan dosis sebagai berikut :
 - Pupuk NPK+TE : TBM III (1,5 kg, 1,5 kg, 1,75 kg/Pokok); TBM II (1,25 kg, 1,25 kg, 1,25 kg/Pokok), 1,25 HOK/aplikasi.
 - Super Dolomit : TBM III (0,75 kg, 0,75 kg, 0,75 kg/Pokok) ; TBM II (0,5 kg, 0,5 kg, 0,7 kg/Pokok), 0,7 HOK/aplikasi.

c. Tanaman Ulang (TU) Sawit

Kegiatan Tanaman Ulang diarahkan untuk mendapatkan keragaman tanaman (pertumbuhan dan perkembangan) tanaman kelapa sawit generasi ke II yang homogen dan potensi produksi TM I ± 12,0 ton/ha, dengan perlakuan : Penglobalan lahan (menumbang pokok tua, membuat lubang tanam) dengan mekanis (alat berat). Penanaman dilakukan pada Triwulan III/2016, dengan densitas 136 pokok/ha atau jarak antar tanaman (US) : 9,21 mtr dan antar barisan tanaman (TB) : 7,98 mtr. Menggunakan bahan tanam sesuai kondisi iklim, topografi, dan berpotensi tinggi

d. Pemeliharaan Tanaman Karet

Pekerjaan pemeliharaan TBM tanaman karet dilaksanakan sesuai kultur teknis untuk mendapatkan jumlah tegakan pokok yang layak sadap, tepat waktu mutasi TM dengan sasaran produktivitas karet TM I e" 1000 kg/Ha/Tahun.

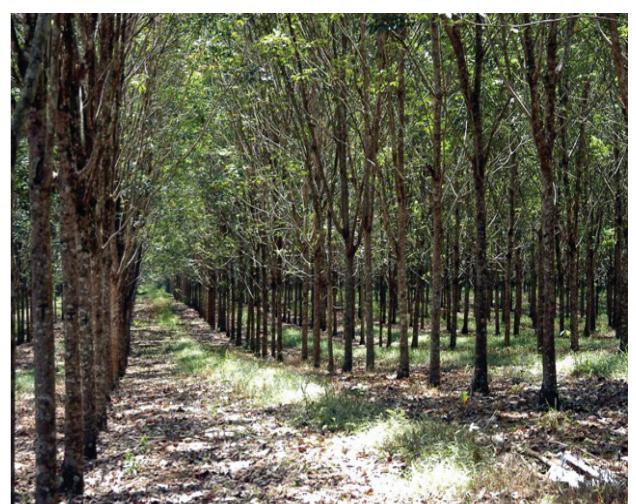
Melaksanakan pekerjaan pemeliharaan Tanaman Menghasilkan (TM) secara efektif dan efisien dengan skala prioritas dan selektif terutama pekerjaan pemupukan, menyiang jalur kimia dan wipping lalang yang berhubungan langsung terhadap peraihan produksi dengan memaksimalkan tenaga karyawan sendiri.

Melaksanakan pekerjaan pemeliharaan Tanaman Belum Menghasilkan (TBM) dengan ketentuan :

- Pekerjaan pemeliharaan jalur tanaman/menyiang individu dan gawangan pada TBM I dilakukan secara manual.
- Pekerjaan pemeliharaan jalur tanaman pada TBM II,III, IV, dan V dilakukan secara chemis menggunakan glyphosat dengan dosis 1 liter/Ha, rotasi 4 kali setahun.
- Pekerjaan wipping lalang dilaksanakan menggunakan glyphosat dengan dosis 0,05 liter/Ha, rotasi 6 kali setahun.
- Pekerjaan pemeliharaan TBM agar dilaksanakan dengan memaksimalkan tenaga Karyawan Tetap, selanjutnya kekurangan tenaga dapat menggunakan tenaga Buruh Lepas (BL) dengan mempertimbangkan skala prioritas.
- Melaksanakan pemupukan 5 T (Tepat Jenis, Tepat Dosis, Tepat Waktu, Tepat Cara dan Tepat Administrasi) sesuai rekomendasi Puslit Karet Sungai Putih Medan secara selektif menurut nilai value tanaman.

Pemupukan sesuai umur tanaman, dengan mempedomani anjuran Puslit Karet Sungai Putih Medan 2 X setahun. Jenis dan dosis sebagai berikut :

- Pupuk NPK+TE : TBM IV (0,325 kg, 0,325 kgkg/Pokok); TBM V (0,350 kg, 0,350 kg/kg/Pokok), TBM VI dan VII (0,350 kg, 0,350 kgkg/Pokok) dengan tenagakerja1 hok/ha aplikasi.





SERBA SERBI TAHUN BARU

IMLEK

Tak terasa sebentar lagi masyarakat Tionghoa akan merayakan Tahun Baru Imlek. Mungkin sudah banyak tulisan ataupun postingan yang mengulas soal Tahun Baru Imlek , tetapi tidak ada salahnya bila saya tambahkan satu artikel lagi untuk lebih melengkapi khasanah pengetahuan kita tentang tahun baru Imlek, bila ada kekurangan saya mohon dima'afkan.

Sebutan angka Tahun yang tepat

Kata "Imlek" berasal dari dialek bahasa Hokkian yang berarti "Penanggalan bulan" atau "Yinli" dalam bhs Mandarin. Tahun Baru Imlek di Tiongkok lebih dikenal dengan sebutan "Chunjie" (perayaan musim semi). Kegiatan perayaan itu disebut "Guo nian" (memasuki tahun baru), sedang di Indonesia lebih dikenal dengan sebutan "Kou Nian / Konyan".

Di Indonesia kebanyakan Tahun Baru Imlek dirayakan juga sebagai perayaan hari lahirnya Kong Hu Chu yang lahir di tahun 551 SM, sehingga dengan demikian penanggalan Imlek dan penanggalan masehi itu berselisih 551 tahun. Jika tahun Masehi saat ini 2016, maka tahun Imleknya menjadi $2016 + 551 = 2567$, maka bagi pemeluk Agama Kong Hu Chu, Tao maupun Budha sangat tepat kalau disebut sebagai Tahun Baru Imlek ke 2567.

Menurut kebanyakan negara diluar Indonesia perayaan tahun baru Imlek dihitung berdasarkan penanggalan Imlek yg dimulai sejak tanggal 8 Maret 2637 SM, sewaktu Kaisar Kuning / Huang Ti (2698-2598 SM) mengeluarkan siklus pertama pada tahun ke-61 masa pemerintahannya. Jadi tepatnya ialah 4650 tahun yang lampau, ini adalah Sejarah Tahun Baru Imlek yg masih terdata sampai sekarang, bagi masyarakat Tionghoa yang bukan pemeluk ketiga agama diatas, tentunya tidak dilarang dan masih layak untuk turut merayakannya bersama Masyarakat Tionghoa maupun Non Tionghoa lainnya yg mau ikut merayakannya, karena Hari Raya ini juga merupakan Hari Raya Tradisi dalam

memberikan penghormatan kepada pihak yang lebih tua ataupun kepada orang tua nya dan ini dalam agama apapun itu adalah Wajib Hukum nya, sejauh tidak mengikuti Ritual persembahyang dengan tata cara agama lain, maka tidak perlu khawatir lagi untuk ikut bergembira dan merayakan Tahun Baru Imlek.

Akan tetapi lebih tepat rasanya untuk mereka yg beragama lain kalau menyebutkan Tahun Baru Imlek kali ini sebagai Tahun Baru Imlek ke 4650, sebab bagi mereka ini tahun baru Imlek sifatnya hanya dirayakan sebagai meneruskan tradisi, adat dan kebudayaan dan tidak ada kaitannya dengan Agama tertentu (terutama Agama Kong Hu Chu, Tao maupun Budha).

Ada beberapa tradisi yang masih dilakukan oleh sebagian besar masyarakat Tionghoa untuk menyambut Tahun Baru Cina (Imlek) antara lain :

1. Tradisi Bunga Mei Hua

Di negeri Tiongkok dikenal terdapat 4 musim, yaitu; musim semi,musim panas, musim gugur dan musim dingin. Tahun baru Imlek datang bersamaan dengan musim semi, maka dulu dikenal dengan istilah Festival Musim Semi (Kuo Chun Ciek). Festival ini berlangsung sangat meriah dan pernah dijadikan agenda tahunan oleh pemerintah Cina. Bunga Mei Hwa adalah pertanda datangnya musim semi. Itulah sebabnya terdapat tradisi di masyarakat Tionghoa, menggunakan bunga ini sebagai hiasan di rumah ketika Imlek tiba, sehingga terkesan suasana yang sejuk, nyaman dan indah. Tidak ada makna spiritual dalam kehadiran bunga Mei Hwa tersebut.

2.Tradisi saji Jeruk kuning, Apel dan Pear

Buah jeruk kuning yang disajikan setiap hari raya Imlek mempunyai kisah dan makna tersendiri. Buah jeruk

biasanya diletakkan di atas meja ruang tamu. Buah yang dipilih terutama yang sepasang atau lebih,terutama yang memiliki daun di dekat buahnya. Jeruk tersebut di tempeli kertas merah dan juga disajikan di meja altar dekat tempat sembahyang sampai hari Cap Go Meh. Kata "jeruk" dalam bahasa Tionghoa bunyinya hampir sama dengan "Da Ji", sedangkan arti kata dari "Da Ji" itu sendiri berarti besar rejeki. Sedangkan untuk buah "Apel" (pin guo) mempunyai arti "Ping Ping An An" sama artinya dengan "Da Li" yang berarti besar kesehatannya dan keselamatannya dan untuk buah Pear melambangkan kebahagian yang atinya "Sun Sun Li Li". Oleh sebab itu ketiga macam buah ini selalu menghiasi meja sembahyang

..... SERBA SERBI TAHUN BARU

IMLEK

Kuda, Kambing, Monyet, Ayam, Anjing, Babi, Tikus, Kerbau, Macan dan Kelinci. Untuk menjaga diri dari serangan Nian Show, menjelang tahun baru, semua pintu dan jendela di pemukiman penduduk ditutup rapat hingga hari maut itu berlalu. Masing-masing keluarga berkumpul di rumah.

Setelah beberapa tahun ternyata Nian tersebut tidak lagi muncul pada tahun baru Imlek. Hal ini membuat kecemasan masyarakat hilang dan tahun baru dirayakan dengan leluasa. Sampai akhirnya pada suatu tahun makhluk ini kembali muncul dan membuat kekacauan. Beberapa rumah penduduk ternyata terhindar dari serangan. Konon hal ini dikarenakan Nian Show takut pada benda-benda yang berwarna merah, juga pada mercon. Sejak itu setiap akhir tahun masyarakat Tionghoa menggantung kain, lampion dan kertas merah di rumah-rumah dengan dilengkapi puisi-puisi indah dalam tulisan, serta memasang mercon dan kembang api untuk mengusir makhluk Nian Show yang berupa hawa jahat.

5.Tradisi Barongsai dan Naga(Liong).

Huang Kun Zhang, seorang guru besar Universitas Jinan menyebutkan, Barongsai mulai populer di zaman dinasti Selatan-Utara (Nan Bei) tahun 420-589 Masehi. Kala itu pasukan dari Raja Song Wen Di kewalahan menghadapi serangan pasukan gajah raja Fan Yang dari negeri Lin Yi. Seorang panglima perang bernama Zhong Que membuat tiruan boneka singa untuk mengusir pasukan raja Fan. Ternyata upaya itu berjalan sukses hingga akhirnya tarian barongsai pun melegenda hingga kini. Kesenian barongsai diperkirakan masuk di Indonesia pada abad-17, ketika terjadi migrasi besar dari Cina Selatan.

Di Tiongkok kesenian Barongsai dikenal dengan nama LUNGWU, namun khusus untuk menyebut tarian Singa. Tarian Naga disebut SHIWU dalam bahasa Mandarin. Sebutan Barongsai bukan berasal dari Cina, kemungkinan kata Barong diambil dari bahasa Melayu yang mirip dengan konsep kesenian Barong Jawa, sedangkan kata Sai bermakna Singa dalam dialek Hokkian.



Sumber Tulisan:

<https://www.facebook.com/notes/tionghoa-indonesia/-serba-serbi-tahun-baru-imlek-/10151417600890238/>

Konon Naga adalah binatang lambang kesuburan atau pembawa berkah. Binatang mitologi ini selalu digambarkan memiliki kepala singa, bertaring serigala dan bertanduk menjangan. Tubuhnya panjang seperti ular dengan sisik ikan, tetapi memiliki cakar mirip elang. Sedangkan singa dalam masyarakat Cina merupakan simbol penolak bala. Maka tarian barongsai dianggap mendatangkan kebaikan, kesejahteraan, kedamaian dan kebahagiaan. Tarian barongsai dilengkapi replika Naga (Liong), Singa dan Qilin (binatang bertanduk). Tetapi tidak semua perkumpulan memainkannya. Kebanyakan hanya berupa kepala singa saja. Alasannya tarian Singa dianggap lebih mudah dan praktis dibawakan karena lokasi yang digunakan tidak perlu luas. Atraksi topeng Singa hanya membutuhkan dua orang pemain. Seni bela diri menjadi kunci permainan ini sehingga banyak pemainnya berasal dari perguruan kungfu atau wushu. Gerakannya berciri akrobatik seperti salto, meloncat atau berguling. Tarian Barongsai biasanya diiringi musik tambur, gong, dan cymbal.

6.Tradisi Angpao

Konon Angpauw ini bukan hanya sekedar dapat membawa keberuntungan saja, bahkan dapat melindungi anak-anak dari roh jahat, sebab uang (Qian) secara harfiah berarti dapat "menekan kekuatan jahat" atau "Ya Sui Qian", masalahnya ada roh jahat yang bernama Sui; yang selalu hadir setahun sekali untuk mengganggu anak-anak kecil, maka dari itu di usulkan sebagai penangkal roh tersebut, sebaiknya ditaruh koin yang dibungkus dengan kertas merah sebagai tumbal dibawah bantalnya mereka. Maklum unsur api yang membakar pada warna merah dapat melindungi dari pengaruh jahat. Sama seperti Dracula yg takut melihat salib

PTPN XIII Terima Penghargaan Jaminan Kesehatan Nasional Kartu Indonesia Sehat (JKN-KIS) Award 2015

Pontianak : PTPN XIII menerima Apresiasi Utama Penghargaan Jaminan Kesehatan Nasional Kartu Indonesia Sehat (JKN-KIS) BUMN Award 2015 untuk Kategori BUMN dengan jumlah pegawai >2.000 – 10.000 orang. Penghargaan yang diberikan Direktur Utama BPJS Kesehatan, Fachmi Idris, pada hari, Rabu (16/12/2015) di Jakarta.

Aspek penilaian meliputi awal tanggal BUMN mulai aktif terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan, rasio pekerja terdaftar dengan jumlah total pekerja dalam badan usaha, administrasi dan validasi data kepesertaan, kolektibilitas iuran (ketepatan jumlah membayar iuran dan kecepatan waktu membayar iuran), kontribusi peserta dan iuran, serta terdaftarnya pensiunan BUMN yang dikoordinir oleh yayasan pensiunnya.

"pemberian Penghargaan JKN-KIS BUMN Award 2015 akan memotivasi Badan usaha yang belum terregistrasi untuk segera mendaftarkan pegawainya ke BPJS Kesehatan. Penghargaan diberikan 3 (tiga) kategori, yaitu; kategori BUMN dengan jumlah pegawai kurang dari atau sama dengan 2.000 orang, kategori BUMN dengan jumlah pegawai 2.000 – 10.000 orang, dan kategori BUMN dengan jumlah pegawai lebih dari 10.000 orang. Masing-masing kategori terdiri atas 3(tiga) pemenang, yaitu; Apresiasi Pratama, Apresiasi Madya dan Apresiasi Utama," kata Direktur Utama BPJS Kesehatan, Fachmi Idris.

Dari 141 BUMN yang telah terregistrasi, PTPN XIII sebagai penerima Apresiasi Utama pada kategori BUMN dengan jumlah pegawai 2.000 – 10.000 orang. Apresiasi ini merupakan hasil kerja sama Bagian Umum dan PKBL dengan BPJS Kesehatan yang selama ini berperan aktif untuk melakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan dan para pensiunan di wilayah kerja PTPN XIII maupun diluar Kalimantan.

Menurut Kabag Umum & PKBL, Santun Siahaan, bahwa ProgramBPJS Kesehatan di PTPN XIII telah dilaksanakan mulai pada tanggal 1 Oktober 2014. Bagian Umum dan PKBL yang menangani kesehatan karyawan di PTPN XIII berupaya semaksimal mungkin untuk mendaftarkan seluruh karyawan dan batihnya termasuk para pensiunan sehingga sampai dengan bulan Desember 2015 rasio pekerja yang terdaftar telah mencapai 95 % dan pada triwulan I Tahun 2016 diharapkan mencapai 100 %.



Berikut nama-nama BUMN penerima penghargaan:

Kategori BUMN dengan jumlah pegawai > 10.000 orang

- Apresiasi Utama : PT. Perkebunan Nusantara IV
- Apresiasi Madya : PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)
- Apresiasi Pratama : PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Kategori BUMN dengan jumlah pegawai > 2.000 – 10.000 orang

- Apresiasi Utama : PT. Perkebunan Nusantara XIII
- Apresiasi Madya : PT. Pupuk Sriwijaya Palembang
- Apresiasi Pratama : PT Perkebunan Nusantara VI

Kategori BUMN dengan jumlah pegawai < 2.000 orang

- Apresiasi Utama : PT. Semen Baturaja (Persero)
- Apresiasi Madya : PT. Nidya Karya (Persero)
- Apresiasi Pratama : PT. Kawasan Industri Wijaya Kusuma (Persero)

Penyerahan Sertifikat Petani KKPA yang sudah Lunas di Kebun Pamukan Kalsel

Kunjungan Kerja Direktur SDM & Umum PTPN XIII ke Pamukan pada tanggal 3 Desember 2015, dalam rangka penyerahan Sertifikat Petani Plasma, ternyata tidak hanya acara seremonial yang didapatkan, tetapi terungkap pula pelajaran tentang bagaimana pengelolaan Kebun Plasma yang baik, patut untuk kita serap, dilestarikan dan diterapkan oleh seluruh pelaku plasma di PTPN XIII.

Penyerahan Sertifikat petani pola KKPA KUD Sabar Menanti dan KUD Murah Rezeki di Kebun Batulicin Rayon Pamukan, sebanyak 491persil (850 Ha) Perjanjian Kredit Pertama (PK-I) lunas 100% dan tepat waktu. Sebenarnya pelunasan angsuran kredit sudah sejak dari tahun 2013, tetapi karena pengurusan administrasi dan agenda lainnya, penyerahan sertifikat baru dilaksanakan tahun 2015. Tahun 2017 dijadwalkan kembali penyerahan sertifikat Perjanjian Kredit Kedua (PK-2)

sebanyak 204 ha.

M Abdul Ghoni, Direktur SDM & Umum, sangat mengapresiasi kinerja Kebun Plasma Pamukan, "ini merupakan model pengelolaan plasma yang baik dan patut untuk dicontoh". Selanjutnya, Direktur SDM & Umum, berpesan kepada manajemen Kebun Batulicin untuk tetap menjaga kekompakkan dan komunikasi yang terbuka dengan petani Plasma, sehingga tercipta kepercayaan diantara kedua belah pihak. "Keterbukaan manajemen dalam pengelolaan plasma itulah yang membuat petani percaya kepada PTPN XIII, oleh karena itu, Direksi menitipkan agar model ini tetap dijaga dan dilestarikan, dan kepada seluruh petani yakinlah kepada PTPN XIII bahwa Direksi dan jajaran manajemen akan tetap terbuka dan selalu bekerja sama untuk kesejahteraan petani.

Ketika dikonfirmasi kepada salah satu petani, Tantowi (59 th), anggota KUD Murah Rezeki, ia mengatakan. "

kami senang bisa bergabung dengan kebun plasma PTPN XIII, selain dapat meningkatkan ekonomi keluarga, cara pengelolaannya baik, petugas dilapangan dekat dengan petani, transparan dan mudah berkomunikasi".

Bahkan Tantowi, pemilik 2 kavling plasma dan 10 ha kebun pribadi mengaku dalam kondisi harga murah saat ini masih bisa mengantongi pendapatan Rp 10 juta per bulan.

Tantowi menceritakan, bagaimana ia berjuang bersama KUD dan PTPN XIII dalam upaya peningkatan produksi plasma, "PTPN XIII cukup banyak membantu kami, pada saat petani kesulitan pupuk, perusahaan memfasilitasi bantuan pinjaman untuk pengadaan pupuk, semuanya kami cicil melalui potongan kredit. Pernah juga kami mendapat bantuan perbaikan jalan dan jembatan melalui program PKBL dan pernah juga kami dibantu alat berat untuk perbaikan jalan. Semuanya tentu



Foto bersama Direktur SDM & Umum, Bp. M. Abdul Ghoni, dalam rangka penyerahan Sertifikat Petani Plasma KKPA Kebun pamukan yang Sudah Lunas,

sangat membantu kami".

Bagaimana harapan terhadap PTPN XIII, Tantowi menuturkan, " kami tentu sangat berterima kasih dengan adanya PTPN XIII, kedepan tentu kami mendoakan mudah – mudahan PTPN XIII tetap ada dan maju sehingga kerja sama dengan petani tetap berjalan".

Ketua KUD Murah Rezeki, Supriyudin (43 th) sangat bangga menjadi ketua KUD, jerih payahnya selama ini telah membawa hasil, sampai bisa mendampingi anggotanya menerima sertifikat, sebagai tanda pelunasan angsuran kredit. "Alhamdulillah, dari 250 ha atau kurang lebih 430 persil sudah lunas 100 %." Selanjutnya, Supriyudin menjelaskan tentang pola KKPA, "pada saat pembangunan dikerjakan oleh PTPN XIII, setelah konversi maka diserahkan kepada Petani masing-masing untuk mengelolanya baik pemeliharaan, panen dan angkutan dibawah koordinasi KUD dan pendampingan Petugas PTPN XIII, sehingga petani dapat mengetahui dan memelihara kebunnya masing-masing". Mengenai harapan kepada PTPN XIII, ia menuturkan, "kami harapkan kerja sama tidak jangka pendek, tapi bisa jangka panjang dan berkesinambungan. Untuk itu, PTPN XIII harus tetap kokoh dan eksis sehingga kerja sama tetap dapat terwujud dengan baik."

Keberhasilan pengelolaan plasma pola KKPA di Pamukan tentu tidak lepas dari peran manajemen Kebun Batulicin sebagai pembimbingnya. Pada kesempatan yang sama, Sutrisno, Manajer Kebun Batulicin, menuturkan tentang pembinaan terhadap petani plasma. Ketika ditanya apa saja kebijakan yang dibuat agar pengelolaan petani plasma berhasil, "ada tiga hal yang kami lakukan selama ini, yaitu; pertama terbuka, kami biasa menyampaikan informasi secara benar kepada petani, misalnya dalam hal beban hutang dan cicilan kredit. Kedua responsif, artinya jika ada petani yang mengeluh kami segera datang dan dicari jalan keluarinya dan ketiga komunikatif, artinya secara gampang kami bergaul dengan petani seperti layaknya teman dan saudara". Selanjutnya, Sutrisno, menyampaikan sebuah motto, yang singkat tapi padat dan sangat aplikatif, " Motto kami sederhana yaitu 3DS, artinya Datang, Duduk, Diskusi, Solusi".

STRES KERJA

Tanya:

Bagaimana cara mengatasi stres di tempat kerja? Saya seorang karyawan swasta berusia 30 tahun, sudah berkeluarga dan memiliki 2 orang anak. Sudah beberapa bulan belakangan ini saya sering merasakan stres menghadapi pekerjaan saya. Padahal selama ini saya merasa enjoy dengan pekerjaan saya dan sering atasan merasa puas dengan hasil kerja saya. Namun belakangan ini saya merasa kurang bersemangat, terutama sekali sejak saya dipindahkan ke bagian lain yang tidak sesuai dengan minat saya, sampai-sampai saya berniat untuk berhenti saja. Mohon masukannya untuk menghadapi masalah ini. Terima kasih.

(Danu di Pontianak)

Jawab:

Bung Danu, bekerja erat kaitannya dengan mengaktualisasikan diri, meskipun mengaktualisasikan diri tidak harus lewat pekerjaan utama (pokok). Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri adalah kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya dibanding kebutuhan untuk makan dan minum. Oleh karena itu terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri akan membuat seseorang merasa lebih puas dibanding rasa kenyang dan hilangnya dahaga. Maka dari itu alangkah beruntungnya jika seseorang dapat bekerja di tempat ataupun bagian yang betul-betul sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya. Dengan begitu seseorang dapat bekerja dengan ikhlak sepenuh hati sehingga dapat mengaktualisasikan dirinya secara optimal.

Tapi beda halnya jika seseorang bekerja dengan perasaan tertekan, dianya akan merasa terbebani meskipun tugas yang diberikan kepadanya sebetulnya mudah dan ringan. Seseorang yang bekerja di tempat ataupun bagian yang tidak sesuai dengan minatnya tidak akan termotivasi untuk bekerja dengan maksimal, sehingga kebutuhan untuk mengaktualisasikan dirinya tidak dapat terpenuhi.

Bung Danu, bisa jadi stres yang anda rasakan dalam pekerjaan disebabkan anda belum bisa menerima sepenuhnya dipindahkan ke bagian yang baru. Terlebih lagi anda tidak berminat di bagian yang baru ini. Tapi ada hal lain yang perlu anda ingat, bahwa anda adalah seorang karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab.

Hanya itu masukan dari saya, semoga bermanfaat.

Sebutir Beras yang Berarti

Cina yang saat sekarang ini menjadi Negara yang bisa dibilang super power abad ini, Dahulu merupakan Negara yang sangat miskin, Jumlah penduduknya mencapai 1 miliar pada kala itu dan Pemerintah China sudah pasti sangat susah untuk mensejahterakan rakyatnya. Pemerintah Cina pernah merasa terhina sebagai contoh, Hutang luar negeri dari Uni Soviet tak kunjung habis-habisnya. Sehingga suatu hari terjadi perselisihan paham antara Mao Zedong pemimpin Cina era itu dengan pemimpin Soviet. Perselisihan begitu panas sampai keluar statement dari pemimpin Soviet, "Sampai rakyat Cina harus berbagi 1 celana dalam untuk 2 orang pun, Cina tetap tidak akan mampu membayar hutangnya." Ucapan Pemimpin Soviet itu begitu menyinggung perasaan warga China.

Dengan kebijakannya, Mao, menyampaikan perkataan pemimpin Soviet itu kepada seluruh lapisan masyarakat China melalui media seperti siaran radio, agar rakyat China jengkel atas penghinaan dari pemimpin Soviet tersebut. Siaran itu dilakukan secara terus menerus dari pagi hingga malam ke seluruh negeri sambil mengajak segenap rakyat Cina untuk bangkit dan melawan penghinaan tersebut dengan cara berkorban. Pada akhirnya, Mao, pun mengajak seluruh Rakyat China untuk berkorban dengan menyisihkan 1 butir beras, ya, hanya 1 butir beras untuk setiap anggota keluarga, setiap kali mereka akan memasak. Jika 1 rumah tangga terdiri dari 3 orang maka cukup sisihkan 3 butir beras. Beras yang disisihkan dari 1 Miliar

penduduk Cina tersebut, tidak dikorupsi tentunya akan menghasilkan 1 miliar butir beras setiap hari. Hasilnya dikumpulkan ke pemerintah untuk dijual. Uangnya digunakan untuk membayar hutang kepada negara pemberi hutang, yang telah menghina mereka. Akhirnya Cina berhasil melunasi hutang mereka ke Soviet dalam waktu yang sangat cepat.

Begitulah China, keterhinaan yang mendalam dan begitu menyakitkan telah membangkitkan rasa nasionalisme Cina untuk bangkit melawan hinaan tersebut dengan tindakan nyata, bukan hanya tindakan seremonial, pidato atau upacara di stadion besar.

Semoga kisah singkat ini bisa dijadikan contoh bagi bangsa kita Indonesia yang tengah terpuruk di antara bangsa-bangsa sekitarnya. Perlu diingat potensi manusia Indonesia yang demikian besar selama ini tidak menjadi kekuatan bahkan sebaliknya menjadi beban karena mereka tidak diberi ruang yang lapang untuk membangun Indonesia yang unggul. Kita sering silau oleh hal-hal besar namun seringkali mengabaikan kekuatan dari hal kecil namun dilakukan dengan sepenuh hati. Sebutir padi sehari bisa membalik keadaan terhina menjadi terangkat. Maukah kita?

Pepatah mengatakan :
"Orang Pintar Belajar dari Pengalaman" dan
"Orang Bijak Belajar dari Pengalaman Orang lain".



Evaluasi Perusahaan Berbasis KPKU

Evaluasi Kinerja berbasis Kriteria Penilaian Kinerja Utama (KPKU) BUMN merupakan salah satu metode penilaian kinerja perusahaan dengan berdasarkan kriteria yang diadopsi dari kriteria Malcolm Baldrige, dimana kriteria tersebut digunakan bagi perusahaan yang mempunyai visi menjadi perusahaan berkinerja unggul (excellence).

Sejak tahun 2012 Kementerian BUMN memberlakukan sistem penilaian kinerja berbasis KPKU ini kepada seluruh BUMN termasuk PTPN XIII untuk mengevaluasi kinerja perusahaan selama satu tahun, sesuai surat Sekmen BUMN Nomor: 153/S.MBU/2012 tanggal 19 Juli 2012 dan pada tahun 2014 pelaksanaannya dikoordinir oleh Holding BUMN yaitu PTPN III (Persero).

Sistem penilaian berbasis KPKU BUMN menggunakan kerangka kerja dan metode penilaian dimana perusahaan akan dapat memahami kekuatan dan peluang peningkatan kinerja perusahaan serta dapat memandu perencanaan perusahaan maupun implementasinya secara efektif.

1. Tujuan Penilaian KPKU untuk mencapai terwujudnya penerapan Best Practice GCG terlaksananya sistem penilaian kinerja BUMN yang mengacu pada standar Internasional (sasaran strategis Kementerian BUMN).
2. Mengetahui tingkat pencapaian kinerja masing-masing BUMN berdasarkan Sistem Pengukuran berkelas internasional.
3. Memberikan umpan balik berarti kepada masing-masing BUMN untuk melakukan pembenahan dan beragam upaya improvement secara sistematis sehingga berdampak pada peningkatan kinerja masing-masing BUMN.
4. Menggunakan hasil penilaian untuk memberikan apresiasi kepada yang berprestasi dan untuk menentukan model pembinaan BUMN yang lebih tepat untuk setiap BUMN.

KPKU BUMN mengadopsi & mengadaptasi kriteria Malcolm Baldrige yang memiliki nilai inti dan konsep sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang memiliki visi
2. Keunggulan yang digerakkan oleh Pelanggan
3. Pembelajaran Organisasi dan Individu
4. Menghargai tenaga kerja & mitra
5. Kelincahan
6. Fokus ke masa depan
7. Manajemen Inovasi
8. Manajemen Berdasarkan Fakta
9. Tanggung Jawab Kemasyarakatan
10. Fokus pada hasil & penciptaan Nilai
11. Perspektif kesistiman

Penilaian berbasis KPKU tidak hanya menilai HASIL kerja perusahaan yang tergambar pada Laporan Keuangan (kategori 7), namun juga menilai PROSES operasional yang dikelompokkan dalam 6 Kategori yaitu: (1) Kepemimpinan, (2) Perencanaan Strategis, (3) Fokus pada Pelanggan, (4) Pengetahuan, Analisa dan Pengukuran, (5) Fokus pada Tenaga Kerja, (6) Manajemen Proses.

1. Penilaian PROSES dengan menilai **ADLI**

Approach (Pendekatan yang digunakan berkaitan dengan sistem/prosedur/metode/cara yang dipakai), **Deploy** (penerapan metode dimaksud), **Learning** (proses pembelajaran), **Integration** (integrasi/keterpaduan).

2. Penilaian KINERJA (RESULT) dengan menilai **(LeTCI)** Penilaian hasil/kinerja perusahaan menggunakan trend kinerja minimal 3 tahun terakhir. Kinerja 3 tahun terakhir akan dinilai **(Level)**, kecenderungan(**Trend**), Pembanding (kinerja perusahaan yang layak menjadi acuan/benchmarked) (**Comparison**) dan Integrasи (**Integration**).

Evaluasi kinerja berbasis KPKU dilakukan oleh penilai atau disebut Evaluator/Asesor yang telah memiliki ketrampilan (bersertifikat) dari lembaga yang berkompeten diantaranya: lembaga FEB (Forum Eksekutif BUMN), IQA Foundation (Indonesia Quality Award), dll., dengan melalui tahapan pelatihan awal yaitu Interpretasi/Pemahaman Kriteria KPKU dan dilanjutkan dengan Evaluator/Asesor KPKU.

Penilaian kinerja berbasis KPKU diagendakan setiap tahun karena telah menjadi cara evaluasi kinerja BUMN dan anak perusahaan Holding Perkebunan, disamping sejak tahun 2013, penetapan KPI Direksi telah mengacu kepada indikator berbasis KPKU, sesuai surat Kementerian BUMN Nomor: S-508/MBU/2012 tanggal 22 Nopember 2012 tentang shareholder aspiration untuk penyusunan RKAP 2013 dengan menggunakan pedoman sebagaimana yang disampaikan oleh Pemegang Saham melalui surat Nomor: S-08/S.MBU/2013 tanggal 16 Januari 2013 tentang Penyampaian Pedoman Penentuan KPI dan KPKU pada BUMN.

PTPN XIII pertama kali melakukan evaluasi kinerja perusahaan dengan menggunakan kriteria kinerja unggul Malcolm Baldrige pada tahun 2001, dengan penilai/asesor dari konsultan Transformasi Bisnis. Pada tahun 2005 PTPN XIII dievaluasi oleh asesor dari IQA foundation, tahun 2013 oleh asesor dari FEB dan tahun 2014 - 2015 tenaga asesor ditetapkan oleh Holding Perkebunan.

Hasil evaluasi KPKU berupa skor yang akan menjelaskan level klasifikasi perusahaan. Hasil evaluasi kinerja PTPN XIII dengan kriteria kinerja unggul sebagai berikut:

Tahun	2001	2002	2004	2005	2008	2012	2013	2014
Skor	274	362	405	497,5	419	439	436,25	377,75
<i>Early Results</i>								<i>Early improvements Company</i>
<i>Average Industry (Rata-rata)</i>								

*hasil asesmen 2015 masih dalam proses penetapan Dewan Judge (Holding Perkebunan).

PTPN XIII sendiri telah memiliki tenaga asesor yang bersertifikat dari lembaga IQA Foundation maupun dari FEB yaitu; VT Moses Situmorang, Azizah, Ferry B Situmorang, Apriyanti, Jefry F Girsang dan Edy Nugroho. (YNT)

GEJALA

Demam Berdarah Dengue (DBD)

& PENANGANANNYA

Akhir-akhir ini, media lokal sedang gencar-gencarnya memberitakan korban yang berjatuhan yang disebabkan DBD. Pada setiap penggantian musim, kejadian seperti ini selalu terjadi di Kalimantan Barat. Untuk memberikan edukasi kepada pembaca, berikut disampaikan beberapa hal untuk mewaspadai serangan DBD.

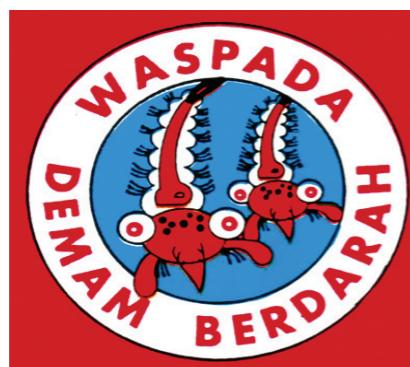
Sesuai dengan namanya, Demam Berdarah Dengue (DBD) merupakan penyakit infeksi yang disebabkan oleh virus Dengue yang mengakibatkan demam dan bisa menimbulkan perdarahan. Setiap orang harus waspada terhadap Gejala Demam Berdarah Dengue (DBD) ini, agar dengan segera penderita mendapatkan pertolongan, karena apabila telat bisa berakibat fatal.

Gejala Demam Berdarah Dengue (DBD) yang paling mengerikan yaitu terjadinya perdarahan signifikan yang dapat menyebabkan tekanan darah menjadi turun (drop), yang dapat mengakibatkan shock bahkan kematian.

Penyebab Demam Berdarah Dengue dan Penularannya.

Seseorang bisa terkena Demam Berdarah Dengue (DBD) apabila digigit oleh nyamuk (terutama) Aedes Aegypti yang mengandung Virus Dengue. Terdapat empat jenis (serotipe) virus dengue yang dapat menyebabkan DBD, yaitu DEN-1, DEN-2, DEN-3 dan DEN-4. Infeksi terhadap salah satu serotipe hanya akan membentuk antibodi (kekebalan) terhadap serotipe yang bersangkutan, sehingga antibodi tersebut tidak dapat melindungi terhadap ancaman infeksi stereotipe yang lain. Oleh karena itu seseorang yang pernah terkena DBD masih mungkin terkena lagi (hingga 4 kali, untuk 4 serotipe). Berdasarkan penelitian serotipe yang paling dominan di Indonesia adalah DEN-3 yang dapat menimbulkan gejala yang berat.

Virus Dengue ditularkan ke manusia melalui gigitan nyamuk Aedes aegypti sebagai vektornya (pembawa). Nyamuk Aedes albopictus dan Aedes plynensis juga bisa menularkan virus ini, namun kasusnya jarang. Ciri-ciri nyamuk Aedes penyebab demam berdarah ini antara lain;



1. Mempunyai bintik-bintik putih pada badan dan kakinya,
2. Berkembang biak di air yang jernih dan hanya mampu terbang sejauh 100 – 200 meter,
3. Sifat khas nyamuk aedes ini menggigit pada waktu siang hari yaitu pagi dan sore,
4. Ketika istirahat biasanya ia hinggap di gantungan baju, Ketika menggigit badan tidak nungging, kalau nungging nyamuk anopheles (penyebab malaria).

5. Berkembang biak pada air yang bersih (tidak bertanah) seperti pada bak mandi, tempayan, tempat minum burung dan barang-barang bekas yang tergenang air.

Setelah virus masuk ke dalam tubuh seseorang, terlebih dahulu virus akan berkembang biak di dalam kelenjar getah bening (limfa). Gejala Demam Berdarah akan muncul sekitar 4-6 hari setelah virus masuk ke dalam tubuh.

Gejala Demam Berdarah Dengue (DBD)

Gejala Awal Demam Berdarah tergolong luas dan mirip dengan infeksi virus pada umumnya, seperti demam, sakit kepala, nyeri otot, mual, bahkan muntah. Beberapa mengeluh nyeri menelan dan terlihat tenggorokan memerah (faring hiperemis, seperti pada radang tenggorokan) namun pada DBD jarang ditemukan batuk dan pilek. Walau demikian ada beberapa Gejala Demam Berdarah yang khas, yang patut anda waspadai, yaitu;

Gejala yang dapat diamati/dirasakan oleh pasien dan keluarganya;

1. Demam tinggi mendadak 2-7 hari. Kadang kala demam bersifat bifasik (seperti pelana kuda), yakni panas akan turun di hari ke-3 atau ke-4 tetapi hari berikutnya naik lagi.

2. Ruam pada kulit
3. Nyeri belakang mata
4. Manifestasi perdarahan, yang ditandai dengan;

* Ptekie yakni Bintik-bintik merah kehitaman pada kulit yang apabila kulit diregangkan warna tetap terlihat. Inilah ciri khas bintik kulit pada DBD karena bintik merah akibat penyakit lain atau gigitan nyamuk akan

tidak terlihat jika kulit diregangkan.
* Mimisan (epistaksis)
* Muntah Darah (hematemesis)

- * BAB berdarah biasanya berwarna hitam (melena)

Pada pemeriksaan oleh dokter dan laboratorium, ditemukan;

1. Uji tourniquet (+) Trombositopenia
2. Jumlah trombosit < 100.000/ul
3. Kebocoran Plasma

Kebocoran (Perembesan) plasma erat kaitannya dengan meningkatnya permeabilitas dinding pembuluh darah, yang ditandai dengan munculnya satu atau lebih dari tanda berikut:

1. Peningkatan nilai hematokrit 20% atau lebih tergantung umur dan jenis kelamin
2. Menurunnya nilai hematokrit 20 % atau lebih sesudah pemberian cairan yang adekuat.
3. Efusi pleura, asites, hipoproteinemia.

Masa kritis dari demam berdarah yaitu demam hari ke 3 sampai ke 7, dimana suhu akan turun namun tidak berarti orang tersebut sembuh. Oleh karena itu perlu diperhatikan apakah ada tanda-tanda bahaya yang menunjukkan Gejala Demam Berdarah (DBD) yang parah, seperti:

1. Sakit perut hebat
2. Muntah terus menerus
3. Gusi berdarah
4. Muntah darah
5. Nafas cepat
6. Kelelahan / gelisah

Ketika Demam Berdarah yang parah ini dicurigai, maka pasien harus dilarikan ke UGD Rumah Sakit terdekat, karena akan berpotensi menyebabkan:

1. Kebocoran plasma yang dapat menyebabkan shock dan / atau akumulasi cairan dengan / tanpa gangguan pernapasan



2. Pendarahan hebat, baik yang terlihat ataupun tidak
3. Gangguan organ berat.

Saya demam, apakah saya terkena DBD, dan Kapan saya Harus Periksa Ke Dokter?

Sebaiknya, jangan buru-buru ke dokter jika demam belum sampai tiga hari, karena akan tanggung, masih terlalu dini dan belum bisa di periksa darahnya untuk identifikasi penyakit Demam Berdarah. Akan tetapi tidak mengapa jika Anda sangat terganggu dengan gejala sakit yang anda alami. Jika demam telah berlangsung selama 3 hari (apapun penyebabnya) sebaiknya langsung periksakan ke dokter. Apalagi dalam waktu yang tak jauh berbeda terdapat kasus demam berdarah yang terjadi di lingkungan Anda. Pasien demam tinggi yang mendadak terus menerus selama 3 hari dan dicurigai Demam Berdarah Dengue (DBD), jika terdapat gejala kegawat darurat maka akan langsung dirujuk ke Rumah Sakit, Jika tidak ada ke gawat darurat maka dokter akan melakukan pemeriksaan tourniquet, jika :

1. Uji tourniquet (rumple leede) negatif (-), maka cukup rawat jalan dan anda akan diberi pengobatan untuk meredakan demam seperti paracetamol dan dianjurkan banyak minum dan istirahat. Namun, harus kontrol tiap hari sampai demam menghilang (sesuai anjuran dokter)
2. Uji tourniquet (rumple leede) positif (+), maka akan dilakukan pemeriksaan darah untuk melihat jumlah trombosit, jika: Trombosit > 100.000/ul, maka cukup rawat jalan seperti diatas. Trombosit < 100.000/ul, harus rawat inap di Klinik atau Rumah Sakit.

Itulah beberapa point penting tentang Gejala Demam Berdarah (DBD) dan petunjuk bagaimana seharusnya Anda berbuat, semoga bermanfaat :)

<http://mediskus.com/penyakit/gejala-demam-berdarah-dengue-dbd>



PTPN XIII Perusahaan Terbaik Pembina Tenaga Kerja Perempuan 2015

PASER - Kondisi fasilitas yang terbatas dan akses yang sulit selalu menjadi gambaran bagi masyarakat luar untuk perusahaan-perusahaan yang wilayah kerjanya berada di tempat yang terpencil seperti di pulau Kalimantan, namun hal tersebut tidak terjadi di PT Perkebunan Nusantara XIII (PTPN XII) Wilayah Distrik Kalimantan Timur Unit Kebun Tabara.

PTPN XIII Wilayah Distrik Kalimantan Timur Unit Kebun Tabara meraih penghargaan Juara I Perusahaan Pembina Tenaga Kerja Terbaik Tahun 2015 oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Penghargaan tersebut diserahkan pada



Malam Anugrah Kalimantan Timur 2016 yang digelar di Samarinda, Minggu (10/1/2016).

PTPN XIII Kebun Tabara dinilai yang terbaik dari perusahaan-perusahaan di wilayah Kalimantan Timur baik dari sektor Perkebunan, Pertambangan, Migas dan sektor lainnya dalam hal memberikan hak-hak untuk Tenaga Kerja Perempuan. Dimana aspek penilaian meliputi pelaksanaan pemberian hak Tenaga Kerja Perempuan seperti cuti melahirkan, cuti haid, memberikan Posyandu, Poliklinik, Penitipan anak, Fasilitas Olahraga, Perumahan dan sebagainya.

Sebelumnya tahun 2012 PTPN XIII Kebun Tabara sudah pernah menjadi Juara I Tingkat Kabupaten Paser dan menjadi Juara II Tingkat Provinsi Kalimantan Timur, namun ditengah kondisi global perusahaan perkebunan dimana nilai komoditi yang sedang tidak stabil, maka demi efisiensi perusahaan sempat absen untuk penilaian tersebut. Namun karena dinilai masih punya potensi untuk dapat dimaksimalkan maka Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Pemerintah Kabupaten Paser meminta perusahaan agar dapat mengikuti kembali ternyata tidak sia-sia. Karena di Tahun 2015 akhirnya PTPN XIII Kebun Tabara dapat menjadi Juara I di Wilayah Kalimantan Timur mengalahkan perusahaan-perusahaan lain yang berada di Provinsi yang semboyan utamanya ruhui rahayu. Sebagai informasi tambahan Kebun Tabara di Tahun yang sama, melalui Polikliniknya juga meraih penghargaan lain sebagai Klinik KB (Keluarga Berencana) Terbaik ke II tingkat Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2015. (Adhitya-PUH Tabara)

KONSOLIDASI

Oleh: M Abdul Ghoni
(Direktur SDM dan Umum)

Mengawali tahun 2016, saya ingin mengajak pembaca untuk melakukan introspeksi. Melihat sejarah perkembangan PTPN tiga atau empat dasa warسا lampau. Ketika itu merupakan masa keemasannya itu menjadi kiblat bagi swasta didalam dan luar negeri. Sejarah juga mencatat, bahwa PTPN adalah pioneer pembangunan kebun inti dan plasma di Jambi, Sumbar, Riau, Kalimantan, Sulawesi dan Papua. Kini, masa kejayaan itu tinggal menjadi kenangan. Jika saat itu porsi produksi CPO PTPN mencapai 80 % dari total Indonesia, kini angkanya menyusut tinggal 8 %. Jujur harus diakui, kita kurang waspada mencermati pertumbuhan swasta yang bergegas menata diri, membangun korporasi lebih efisien. Sementara PTPN masih asyik di zone nyaman, dengan organisasi yang besar dan tidak lincah. Perkebunan terbaik setiap satu orang mengelola 10 Ha sawit, sementara PTPN hanya separuhnya. Kini, keseimbangan itu menjadi berbalik. Posisi PTPN merosot dari market leader (penentu), menjadi follower (pengikut).

Alarm sudah menyala. Saatnya segera bergegas, bangun dari mimpi buruk untuk kembali meraih masa kejayaan yang pernah direngkuh di masa lalu. Untuk itu, diperlukan konsolidasi internal yang melibatkan seluruh jenjang organisasi, dari atas sampai bawah, tanpa kecuali. Saatnya membangun kebersamaan, melepas perilaku yang kurang baik di masa lalu, dengan tidak saling menyalahkan. Utamakan kepentingan bersama diatas pribadi. Bahumembahu menuju cita-cita bersama yaitu "Perusahaan yang sehat dan karyawan sejahtera".

Sesungguhnya, mengelola korporasi dapat diibaratkan seperti memperjalankan sebuah bahtera, yang mengarungi samudera luas menuju pelabuhan tujuan. Setiap orang, dari nakhoda, kapten, juru mesin, juru mudi dan seluruh kelasi memiliki peran dan fungsinya masing-masing. Hanya ada satu tujuan, berlayar dengan selamat melewati ombak dan badai menuju pelabuhan tempat bersandar. Dinamika perjalanan terkadang tidak sesuai dengan harapan. Sesungguhnya, disitulah ujian bagi seluruh awak kapal. Apakah ia tangguh atau hanya pecundang. Namun, kebersamaan akan mengalahkan segala rintangan.

Dalam perjalanan korporasi, ancaman, tantangan dan cobaan dating silih berganti. Sebagian kendalinya ada di tangan kita, dan sebagian lainnya di luar kewenangan. Sangat banyak variabel yang sesungguhnya menjadi kuasa Tuhan. Iklim, cuaca, hama dan penyakit, terkadang di luar perhitungan. Ketangguhan korporasi sangat tergantung bagaimana bisa mengendalikan hal-hal yang menjadi wilayah kewenangan, seraya berdoa semoga Tuhan memberikan jalan kemudahan.

Falsafah mengarungi kehidupan korporasi, menyadarkan kita tentang tiga masa yang mempengaruhi kehidupan, yaitu masa lalu, kini dan mendatang. Masa lalu dan kini memang layak dikritisi, sebagai landasan berpijak mempersiapkan masa depan yang lebih baik. Konsolidasi merupakan kata kunci untuk mempersiapkan diri menghadapi dinamika perubahan di masa yang akan datang. Merapatkan barisan penting, untuk mempersiapkan diri secara fisik, mental dan spiritual. Yakinlah, bahwa kita merupakan orang-orang yang dipilih Tuhan untuk mengawal perubahan menuju kehidupan yang lebih baik. Tuhan tidak akan memberi cobaan kepada manusia diluar kesanggupannya.

Untuk meneguhkan kekuatan, maka yang perlu disiapkan pertama kali adalah menetapkan niat bahwa tugas dan tanggungjawab, di posisi apapun, merupakan manifestasi ibadah, yang kelak akan dipertanggungjawabkan di hadapan Sang Pencipta. Atasan, teman dan anak buah bias saja diperdaya, namun di hadapan Tuhan semuanya terang benderang, tak ada yang bisa disembunyikan.

Sebagai manusia, kita bukanlah mahluk sempurna, tanpa beban kesalahan masa lalu. Karenanya, untuk menjaga kehormatan adalah dengan melakukan resolusi diri. Merubah haluan menjadi manusia yang bermartabat, berkarakter dan bermanfaat untuk sesama. Setiap insan perusahaan harus bangga, menjadi bagian dari gerakan perubahan. Melakukan revolusi mental, menuju masa depan yang lebih baik. Siapapun dan apapun jabatan kita, kehormatan itu akan diraih apabila kita bisa melewati masa-masa sulit ini dengan gemilang. Tanggung jawab ada di pundak kita terhadap nasib puluhan ribu karyawan, pensiunan dan keluarganya. Tuhan akan murka apabila kita menghianati ketulusan dan harapan mereka. Sebaliknya, merupakan kebahagiaan yang tak terkira, jika kita bisa melabuhkan kapal besar ini menuju kehidupan yang lebih baik.

Bisa jadi, diantara kita ada terbersit pikiran bahwa bias hidup tanpa bekerja di perusahaan ini. Namun cobalah merenung kembali lalu, ketika mulai berkarir. Lalu bandingkan dengan apa yang kita miliki selama ini. Bukankah perusahaan telah banyak memberikan kesejahteraan. Dari mulai mempertemukan dengan pasangan kita, menghidupi anak istri-suami, membayai pendidikan, perumahan dan tabungan masa depan. Dengan mensyukuri rahmat yang diterima, akan menumbuhkan jiwa yang tenang.

Bahwa apa yang kita temui saat ini belum tentu merupakan sesuatu yang sesuai harapan. Namun dengan kerja keras kita yakin akan bias melewati masa-masa sulit, menuju hari depan yang lebih cerah.



JEMBATAN TAYAN menjadi objek wisata baru di Kalimantan Barat. Jembatan yang melintang di atas Sungai Kapuas, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat, menjadi penghubung daerah Trans Kalimantan. Jembatan ini memiliki panjang 1.440 meter dan lebar untuk tiga jalur kendaraan atau sekitar 11 meter, dengan ketinggian 13 meter dari muka air Sungai Kapuas. Awal tahun 2016 ini akan segera diresmikan.