



9 772614 032005

EDISI NO. 6 MEI 2019 | ISSN : 2614-0322

KLASTER KLASTER

MEDIA INTERNAL PT. IMIP



SDM di Kawasan IMIP : Alih Keahlian dan Teknologi

Cantik Tanpa "Plastik"

"Tanggul Karet" Penahan Abrasi Sungai

DAFTAR ISI

SECANGKIR KOPI	3
FOKUS	
SDM di Kawasan IMIP : Alih Keahlian dan Teknologi	4
<i>Program Alih Teknologi Kelistrikan dan Mesin</i>	
IMIP Latih 1.000 Karyawan	8
Program Upgrade SDM Karyawan	9
Perangi Sampah Plastik, Pakailah Tumbler	11
ZONA HIJAU	
Cantik Tanpa “Plastik”	12
KINERJA	
Para “Pemadam Kelaparan” di PT IMIP	14
“Tanggul Karet” Penahan Abrasi Sungai	16
INTERMEZZO	
Mengisi Gelas yang Kosong	18
Di Bibir 1.500 Derajat	20
GALERY	
Pembagian Paket Sembako untuk Kaum Dhuafa	22
Festival Anak Shaleh 2019 di Kawasan PT IMIP	23

Majalah Klaster Diterbitkan oleh : Departemen Eksternal PT IMIP Site Morowali, **Pelindung :** Alexander Barus (Chief Executive Officer), Irsan Widjaja (SVP Business Process), Slamet V. Panggabean (SVP External Relation Department Head), **Pengarah Redaksi :** Hendra D. Willar, Askurullah, Dedy Kurniawan, Thomas Deni Bintoro, Ronny Preslysia, **Penanggungjawab Redaksi :** Dedy Kurniawan, **Redaksi :** Departemen Eksternal PT IMIP Site Morowali.

Sejatinya adalah Attitude

Oleh : Dedy Kurniawan

DUA salesman, Bill McMahon dan Nick Campbell keduanya baru saja dipecat dari pekerjaannya sebagai salesman di salah satu perusahaan di Amerika Serikat.

Enggan berlama-lama tenggelam dalam kekesalan karena kehilangan pekerjaan, keduanya nekat mendaftar di kantor Google. Mereka pun diterima bekerja di Google. Masalah mulai muncul, Bill McMahon dan Nick Campbell adalah dua karyawan baru di perusahaan kelas Google yang sama sekali tak memiliki pengetahuan apalagi keahlian sebagai programmer, mengoperasikan dreamwaver atau bidang pekerjaan di Google yang merupakan perusahaan multinasional yang berkekhurusan pada jasa dan produk Internet. Produk-produk tersebut meliputi teknologi pencarian, komputasi web, perangkat lunak, dan periklanan daring.

Sebagaimana di perusahaan lainnya, sebagai karyawan baru, Bill dan Nick wajib mengikuti program magang. Billy dan Nick kemudian menghabiskan waktu musim panas mereka dengan berkompetisi melawan orang magang lainnya yang memiliki kemampuan. Mereka mesti melakukan beberapa tugas dan hanya peserta magang yang menang yang akan mendapatkan jaminan bekerja di Google.

Tim yang dinaungi Billy dan Nick ini selalu diganggu oleh Graham, peserta magang lainnya yang memiliki kemampuan jenius di bidang pekerjaan yang merupakan core bisnis Google. Graham selalu melecehkan kedua sahabat itu dengan menyebutnya sebagai orang yang sia-sia melamar di Google.

Awalnya, manajemen Google meragukan Billy dan Nick bisa lulus. Wajar saja, kedua sahabat itu sama sekali tak punya keterampilan, pengetahuan atau pengalaman di bidang computer, web dan lain sebagainya. Billy dan Nick kemudian berusaha dan belajar keras untuk mendapatkan pekerjaan di Google. Mereka berlaku sejujur mungkin dan menggunakan semua kemampuan yang mereka miliki.

Kerja keras keduanya membuahkan hasil. Selain memiliki tim kerja yang paling solid, keduanya juga diterima

bekerja di Google. Itulah cuplikan film The Internship yang dibintangi Vince Vaughn (Billy McMahon) dan Owen Wilson (Nick Campbell).

Makna yang bisa diambil dari film ini adalah keahlian, keterampilan, pengetahuan dan kompetensi adalah sesuatu yang dapat dipelajari asal diiringi dengan kerja keras, loyalitas dan semangat terus belajar (attitude). Hal tersulit adalah memunculkan dan mempertahankan attitude dalam bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan.

Apa sih attitude itu ? Attitude adalah sikap dan perilakumu sehari-hari. Cara kita berbicara, bertindak, memperlakukan orang lain, semua itu adalah cerminan dari apa yang kita pikirkan. Percaya atau tidak, attitude yang kamu miliki akan mempengaruhi kesuksesanmu. Kok bisa?

Diumpamakan ada dua rombongan karyawan yang bekerja di kawasan PT IMIP. Satu rombongan adalah para karyawan yang hendak cuti atau family visit. Sedang satu rombongan lainnya adalah para karyawan yang telah selesai cuti dan hendak kembali masuk bekerja di kawasan PT IMIP.

Suasana di dalam mobil yang mengangkut rombongan karyawan yang hendak cuti terasa lebih kaku dan sunyi karena mereka memiliki tujuan yang berbeda-beda walaupun menempuh arah yang sama. Sebaliknya, pada mobil kedua yang mengangkut karyawan yang telah selesai cuti, suasananya lebih hidup, lebih ceria, ada aktivitas-aktivitas yang mengundang kegembiraan. Itu disebabkan karena semua orang memiliki tujuan dan arah yang sama.

Dalam analogi ini, diibaratkan sebuah perusahaan yang setiap karyawannya mengerti dan menghayati visi misi perusahaan serta dengan sadar mendayagunakan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sebuah mobil yang mengangkut karyawan yang telah selesai cuti. Sedangkan mobil satunya adalah perumpamaan bagi perusahaan berisi karyawan yang tidak memahami, tidak menghayati atau bahkan tidak mengetahui apa visi misi

perusahaan. Mereka kerja hanya untuk menutupi kebutuhan hidup, bukan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan.

Jadi, apa faktor utama yang harus dilakukan seorang karyawan untuk mencapai kesuksesan ditempatnya bekerja ? Jawabannya adalah attitude. Sikap dan perilaku.

Kenapa attitude? Karena faktor kompetensi sesungguhnya lebih mudah dikembangkan dan ditingkatkan dengan berbagai metode pelatihan, experiential learning program, mentoring, coaching, dan lain-lain. Tetapi, mengubah attitude itu sungguh sangat sulit. Dan pastinya lama.

Jadi, kalau kita mendapatkan karyawan atau calon karyawan yang kurang kompeten tapi memiliki attitude baik akan lebih mudah mendidiknya dibandingkan karyawan yang kompeten tetapi memiliki attitude jelek. Ingat, semua pelaku korupsi adalah orang-orang pintar.

Namun, bukan berarti aspek kompetensi tidaklah penting. Bukan begitu. Tetapi kompetensi dilihat sebagai prioritas kedua. Prioritas utama adalah memilih orang yang memiliki attitude tepat.

Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan sangat penting keberadaannya. Kualitas SDM yang baik dan maju akan memberikan efek positif terhadap perusahaan itu sendiri. Sebagai contoh, agar perusahaan maju dan dapat bersaing dengan kompetitornya, dibutuhkan SDM yang kompeten dan berkualitas untuk mendukung kemajuan perusahaan. Untuk menjadikan SDM tersebut berkualitas, tentunya perusahaan harus mengadakan pelatihan-pelatihan tertentu untuk meningkatkan kualitas SDM yang berada di dalamnya.

SDM perlu dilatih dan ditingkatkan skillnya karena SDM itu adalah aset yang berharga bagi sebuah perusahaan untuk berkembang dan bersaing dengan para kompetitornya. Sejatinnya, pelatihan itu adalah proses yang mendidik dan melatih karyawan dari segi attitude dan kompetensi agar mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan baik dan benar di perusahaan. (*)

SDM di Kawasan IMIP:

Alih Keahlian dan Teknologi

Achmanto Mendatu

(Tulisan kedua dari tiga tulisan)

Per awal Mei 2019 jumlah karyawan lokal yang bekerja di perusahaan-perusahaan di dalam Kawasan PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) sudah lebih dari 32 ribu orang. Padahal per Januari 2018, jumlahnya masih 17.831. Artinya dalam 16 bulan terakhir terdapat peningkatan lebih dari 14 ribu karyawan. Perlu dicatat bahwa pada awal tahun 2015 saat pabrik pertama diresmikan Presiden Joko Widodo, jumlah karyawannya hanya 2000-an. Kurang dari 5 tahun jumlahnya bertambah lebih dari 30 ribu orang. Tidak ada industri sejenis di Indonesia yang merekrut karyawan dalam jumlah besar secara terus menerus sepanjang tahun seperti itu. Hal itu bisa terjadi karena investasi terus berdatangan sehingga pabrik-pabrik dan fasilitas baru terus tumbuh. Semuanya membutuhkan karyawan baru untuk mengisinya. Mereka direkrut untuk mengerjakan pekerjaan yang sejak semula diperuntukkan semata-mata bagi orang lokal Indonesia dan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diorientasikan untuk menggantikan tenaga kerja asing.

SEPERTI diketahui, tenaga asing yang bekerja di Kawasan IMIP merupakan bagian dari paket investasi untuk memastikan bahwa pabrik dan fasilitas yang dibangun benar-benar sesuai dengan spesifikasinya, bisa berfungsi dengan baik, dan bisa selesai dalam tenggat waktu yang ditentukan. Kepastian waktu selesai itu sangat penting dalam dunia bisnis saat ini yang menuntut kecepatan. Semakin cepat selesai sebuah pabrik maka semakin baik. Molor dari target bisa berarti kerugian atau bahkan kegagalan investasi. Semakin cepat pabrik dan fasilitasnya berdiri maka semakin cepat juga karyawan Indonesia bisa bekerja di sana, dan sebaliknya semakin lama selesai maka semakin lama juga masa tunggu orang Indonesia untuk bekerja di sana. Keberadaan TKA juga untuk memastikan agar pabrik dan fasilitasnya bisa dioperasikan ke tingkat efektif dan efisien sehingga menguntungkan dan kompetitif di dunia. Sebab, mesin-mesin pabrik dan fasilitasnya hanyalah teknologi dan



Salah seorang TKA memberikan penjelasan kepada tenaga kerja Indonesia tentang proses kerja yang terjadi di pabrik pengolahan nikel PT SMI.
(Foto: Divisi Departemen Eksternal PT IMIP)

barang mati. Untuk menjalankannya diperlukan manajemen teknologi (mengoperasikan, merawat, upgrade, hingga melakukan perhitungan nilai keekonomisan teknologi yang dipakai) serta manajemen tata laksana perusahaan yang mumpuni dan telah terbukti berhasil (proven management).

Akan tetapi, dari sisi bisnis kurang bijaksana jika terus menerus mempekerjakan TKA dalam jangka panjang. Lebih baik bagi bisnis

perusahaan jika pekerjaan-pekerjaan yang memang bisa dilakukan tenaga kerja lokal dikerjakan oleh tenaga kerja lokal. Dalam sebuah pertemuan, seorang pimpinan perusahaan dari Tiongkok mengeluarkan statemen kepada saya, "Bapak harus bantu kami merekrut orang Indonesia banyak-banyak dan cepat-cepat, dan khususnya yang bisa jadi ahli buat menggantikan orang-orang dari Tiongkok di sini." Pimpinan perusahaan Tiongkok itu berkeinginan



Aktivitas di dalam control room Divisi Furnace Departemen Ferronikel PT SMI, salah satu pabrik di kawasan industri PT IMIP. (Foto: Des. Departemen Eksternal PT IMIP)

agar dari karyawan Indonesia muncul tenaga-tenaga ahli yang sepenuhnya menguasai operasional pabrik dan teknologinya plus menguasai manajemen perusahaan. Bahasa kerennya: 'alih keahlian dan teknologi'. Tetapi meskipun ingin dilakukan secepat-cepatnya seperti permintaan beliau, namun pelaksanaannya mesti secara bertahap dan terukur agar operasi bisnis perusahaan tetap berjalan baik.

....
TERDAPAT empat level pekerjaan yang ada di Kawasan IMIP, yakni low-skill, skill, pakar, dan manajerial. Level pertama adalah pekerjaan low-skill yakni pekerjaan-pekerjaan yang menuntut hanya sedikit skill untuk melaksanakannya. Mereka operator/kru pelaksana kerja. Dengan dilatih atau diberi petunjuk sebentar saja, tenaga kerja lokal bisa menguasainya. Oleh karena itu, latar belakang pendidikan dan pengalaman tidak terlalu diperhatikan. Setelah direkrut, para pekerja langsung bekerja di masing-masing unit kerja dan mendapatkan bimbingan oleh tenaga kerja asing atau tenaga kerja Indonesia yang lebih senior dan berpengalaman. Pekerjaan-pekerjaan di level ini sejak semula diperuntukkan khusus bagi orang lokal Indonesia. Sebelum pabrik selesai, mereka bahkan sudah direkrut.

Sebagai misal, perusahaan carbon steel yang baru mulai beroperasi awal tahun 2020 sudah mempekerjakan lebih dari 2.300 orang tenaga kerja per Mei 2019.

Level kedua adalah pekerjaan yang memerlukan skill khusus untuk menjalankannya. Beberapa contoh adalah analis laboratorium, instalasi jaringan listrik, mekanik mesin pabrik, operator alat berat, loading-master, dan sejenisnya. Untuk bisa melakukan pekerjaan di level ini dibutuhkan pengalaman atau pelatihan dan atau pendidikan khusus. Pekerjaan operator crane dan operator control-room pabrik sebagai contoh hanya membutuhkan pelatihan khusus yang tidak terlalu kompleks. Karyawan baru dilatih dalam model pelatihan kanchah (on the job training). Mereka dibimbing secara melekat untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Apabila dianggap telah bisa secara mandiri mengerjakan tugas-tugasnya, pelatihan kanchah dihentikan. Saat ini hampir seluruh pekerjaan skill yang mudah dilatih telah dikerjakan oleh orang lokal.

Pekerjaan skill tertentu seperti operator alat berat membutuhkan pelatihan dan pengalaman khusus. Karenanya, perusahaan hanya menerima karyawan yang sudah

memiliki skill. Perusahaan sendiri sudah berkomitmen, seluruh operator alat berat diisi oleh orang lokal Indonesia. Sayangnya, jumlah operator alat berat sangat terbatas di wilayah Sulawesi. Sebagai ilustrasi, per Mei 2019 dibutuhkan 31300 operator alat berat namun pelamar yang ada kurang dari 400-an. Menyiasati kelangkaan itu, perusahaan bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Morowali menyelenggarakan pelatihan alat berat untuk masyarakat. Ironisnya, meskipun kuota per batch pelatihan adalah 30 orang, namun peserta yang mendaftar sangat jauh dari itu. Siasat lain adalah upgrade skill karyawan, dari yang semula hanya bisa mengoperasikan unit Dump Truck dilatih agar bisa mengoperasikan unit-unit alat berat lainnya.

Sebagian pekerjaan level skill memerlukan latar belakang pendidikan khusus. Namun, sulitnya mencari kandidat yang memiliki kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan yang tersedia di Kawasan IMIP (yang umumnya harus dari jurusan-jurusan STEM: science, technology, engineering, mathematic), akhirnya pekerjaan-pekerjaan skill itu diisi lulusan diploma maupun sarjana tanpa mempertimbangkan latar jurusannya. Mereka kemudian dilatih



Diklat sistem 3 in 1, tenaga listrik dan mesin yang dilaksanakan di Politeknik Industri Logam Morowali. (Foto: Div. Departemen Eksternal PT IMIP)

dan dididik di masing-masing unit kerja. Kesulitannya adalah, proses transfer keahliannya tidak berjalan cepat dan baik karena meskipun berpendidikan tinggi tapi sebagian besar jurusannya tidak sesuai.

Sebagai terobosan mengatasi masalah di atas, perusahaan menjalin kerjasama dengan Politeknik Industri Logam Morowali milik Kementerian Perindustrian dalam menyiapkan SDM calon tenaga skill bagi Kawasan IMIP. Politeknik didukung penuh dalam menjalankan proses pendidikannya. Dosen-dosen industri dari dalam kawasan mengajar secara reguler di Politeknik, sebaliknya dosen Politeknik melakukan magang di dalam pabrik-pabrik di dalam kawasan. Perusahaan juga memfasilitasi pengajaran bahasa mandarin bagi mahasiswa sehingga diharapkan mereka akan lebih siap menjalin komunikasi dengan tenaga pakar asing.

Bagaimana dengan karyawan yang sudah terlanjur bekerja di dalam? Perusahaan bekerjasama dengan Kementerian Perindustrian memberikan pelatihan-pelatihan dasar keteknikan bagi mereka. Pada tahun 2019 disepakati 1000 orang karyawan dilatih dasar-dasar tersebut. Mulai semester kedua tahun 2019, Perusahaan juga memfasilitasi pelatihan-pelatihan sejenis bagi karyawan yang berminat. Harapannya, dengan menguasai dasar keteknikan maka mereka bisa belajar lebih baik dan lebih cepat menguasai skill dan pengetahuan yang dibutuhkan.

Level ketiga adalah level pakar. Sejatinya, level pakar adalah level skill plus dengan berbagai kemampuan tambahan. Pada level pekerjaan ini, kemampuan yang dibutuhkan jauh lebih kompleks dari level skill. Seorang pakar harus mampu menguasai seluruh operasional teknis di unit kerjanya, mampu menganalisa masalah-masalah yang timbul dan mengupayakan jalan keluarnya, sanggup menghitung biaya operasi dan penyusutan, bisa mengalkulasi kerugian dan keuntungan operasi di unit-unit kerjanya, membuat perencanaan operasional jangka pendek maupun jangka panjang, serta bisa menganalisa alternatif sistem kerja dan teknologi yang lebih efektif dan efisien. Saat ini masih langka orang Indonesia yang mencapai level pakar di bidang industri yang ada di kawasan IMIP dikarenakan teknologi yang ada merupakan teknologi baru di Indonesia. Bahkan industri smelter nikel pun menggunakan teknologi yang belum pernah ada di Indonesia sebelumnya.

Oleh karena tidak adanya tenaga pakar tersedia, maka satu-satunya jalan adalah menciptakan tenaga pakar sendiri. Pekerja baru dididik menjadi pakar profesional di industri-industri yang ada di dalam kawasan, dengan bimbingan langsung dari tenaga pakar asing. Proses tersebut hanya bisa berhasil apabila 'bahan mentah' tenaga kerjanya berkualitas tinggi dan memahami dasar-dasar pengetahuan, sains dan

teknologi yang baik, serta memiliki kemampuan analitik-logika yang tinggi. Latar belakang pendidikannya diharapkan 100% sesuai dengan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan melakukan perekrutan langsung ke kampus-kampus ternama Indonesia yang telah terbukti kualitasnya, seperti dari ITB, ITS, UGM, UI, Unhas dan lainnya. Program perekrutan kampus ini pertama kali dilakukan di bulan September 2018, kedua dilakukan di bulan Mei 2019 dan akan terus dilakukan secara reguler. Melalui program ini diharapkan bisa terekrut sekurang-kurangnya 500 calon tenaga pakar. Dengan latar belakang pendidikannya yang sesuai, diharapkan mereka bisa cepat belajar mengenai teknologi dan sistem yang ada. Pada para rekrutan itu dibebankan harapan Indonesia agar bisa memiliki talent-pool di bidang industri nikel, stainless-steel, baja karbon, bahan baku baterai, dan industri terkait.

Level pekerjaan tertinggi adalah level manajerial. Pada dasarnya yang bisa masuk level ini adalah para pakar dengan kemampuan plus sebagai manajer. Selain pakar di bidangnya, mereka harus memiliki kemampuan memimpin serta memahami secara komprehensif bisnis perusahaan. Inilah level pekerjaan tertinggi yang bisa diraih oleh tenaga kerja lokal. Jika pada level ini sebagian sudah dipegang oleh orang lokal Indonesia maka sudah tuntas proses alih keahlian dan teknologi yang berlangsung.

Apakah bisa seorang pekerja



Pelatihan operator Dump Truck sebagai upaya menyediakan tenaga kerja yang siap pakai di dalam kawasan industri PT IMIP. (Foto : Divisi Departemen Eksternal PT IMIP)

yang mengerjakan pekerjaan low-skill mencapai posisi mengerjakan pekerjaan level di atasnya? Sangat bisa. Peluang promosi untuk setiap orang terbuka lebar. Hingga Mei 2019 sudah lebih dari 2000 orang mendapatkan promosi, baik promosi secara level skill (dari kru biasa menjadi pekerja skill, misalnya menjadi mekanik), maupun promosi secara level jabatan dari kru menjadi wakil foreman, foreman, hingga wakil supervisor dan supervisor. Pada dasarnya ruang promosi terbuka bagi siapa saja. Tidak ada hambatan karir karena sudah banyak senior di atasnya seperti yang terjadi di banyak perusahaan lain. Di sini, mayoritas senior di atas adalah tenaga kerja asing yang justru minta digantikan. Para senior itu menunggu orang-orang lokal yang kompeten dan loyal untuk menggantikan mereka.

Apa saja yang dilakukan perusahaan agar alih keahlian dan teknologi bisa berlangsung dengan sebaik-baiknya dan secepat-cepatnya, agar semakin banyak tenagakerjalokalmendudukilevelskill, pakar dan manajerial? Seperti yang telah diuraikan di atas, perusahaan merekrut calon tenaga skill dan pakar yang latar pendidikannya sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Pendidikan dan pelatihan karyawan diselenggarakan. Model pelatihan kancah (on the job training) menjadi salah satu andalan

utama. Karyawan baru dibimbing secara melekat untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Model pelatihan kancah ini serupa dengan yang dilaksanakan di perusahaan-perusahaan Jepang, Korea dan Jerman. Dengan model itu, negara-negara tersebut menjadi raksasa manufaktur dunia. Karena telah terbukti sukses, China mengadopsi sistem yang sama dan kini pun menjadi salah satu pemain utama industri di dunia. Sebagai tambahan dibuat juga sistem mentoring. Sebagian karyawan yang dianggap memiliki skill mumpuni atau malah sudah berlevel pakar diberi tanggungjawab membimbing beberapa orang. Apabila skill dan kepakaran karyawan yang dibimbing meningkat maka para pembimbing itu mendapatkan insentif khusus.

Pelatihan konvensional mendapat perhatian serius. Dalam kelas-kelas pelatihan, karyawan dilatih secara khusus berbagai keterampilan dan pengetahuan. Termasuk di dalamnya berupa pelatihan-pelatihan sertifikasi dari pemerintah. Hingga Mei 2019 sudah ribuan karyawan memperoleh berbagai jenis pelatihan di dalam kawasan. Ke depan, pelatihan-pelatihan model ini akan terus diselenggarakan secara masif. Targetnya seluruh karyawan yang memerlukan sertifikasi khusus bisa mendapatkan sertifikasi.

Salah satu problem utama dalam tersendatnya proses transfer pengetahuan dari TKA ke tenaga kerja lokal adalah kendala bahasa. TKA umumnya menggunakan Bahasa Mandarin yang kurang dikuasai oleh orang Indonesia. Salah satu solusinya adalah merekrut ratusan penerjemah untuk menjembatani kendala komunikasi itu. Sejak tahun 2017, pelatihan Bahasa Indonesia untuk TKA juga dijalankan agar TKA lebih mudah berkomunikasi dengan tenaga kerja lokal sehingga transfer skill dan pengetahuan lebih mudah terjadi. Saat ini juga tengah berlangsung proses penerjemahan ribuan manual operasi kerja yang masih berbahasa mandarin ke Bahasa Indonesia. Dibuat juga video-video petunjuk kerja dalam Bahasa Indonesia. Harapannya, dokumen dan video dalam Bahasa Indonesia akan mempercepat proses belajar karyawan lokal.

Demikianlah, perusahaan sangat peduli dengan proses alih keahlian dan teknologi. Bukan saja karena itu amanat negara, tetapi karena itu juga lebih baik bagi bisnis perusahaan. Sekarang bukan kita yang mengejar-ngejar para investor untuk memfasilitasi terjadinya pengalihan keahlian dan teknologi. Yang ada adalah mereka mengejar-ngejar kita untuk segera menuntaskan proses itu. Siapkah tenaga kerja lokal kita?

***Bersambung**



Manajer HR Department PT IMIP, memberikan sambutan dalam pembukaan Diklat 3 in 1 di Politeknik Industri Logam Morowali, belum lama ini. (Foto: Divisi Departemen Eksternal PT IMIP)

Program Alih Teknologi Kelistrikan dan Mesin

IMIP Latih 1.000 Karyawan

PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Site Morowali menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) sistem 3 in 1 untuk tenaga teknik mesin dan tenaga teknik listrik. Diklat ini diberikan kepada 1.000 karyawan di kawasan industri IMIP yang bekerja pada dua bidang itu.

MANAGER Human Resources (HR) and Training Department PT IMIP, Achmanto Mendatu mengatakan selain karena kebutuhan tenaga kerja pada dua bidang itu, sebagian besar tenaga kerja yang ada di dalam kawasan industri ini belum memiliki kemampuan dasar. Disebabkan karena latar belakang pendidikan yang sangat beragam, mulai dari SMA sampai sarjana yang bukan dari dua bidang tersebut. Selain itu, hal mendasar lainnya adalah bagian dari program alih teknologi tenaga kerja asing ke tenaga kerja lokal (Indonesia).

“Kemampuan terpenting saat anda bekerja di dalam kawasan industri dimanapun itu, anda harus memiliki kemampuan dasar tentang listrik dan mesin. Harapannya, peserta lebih cepat belajar dan memahami dua

bidang itu supaya alih teknologi yang terus dilakukan bisa terlaksana dengan baik,” kata Achmanto Mendatu.

Secara terpisah, SPV HR and Training PT IMIP, Elvina mengatakan, Diklat ini merupakan kerja sama antara PT IMIP dengan Kementerian Perindustrian RI melalui Dirjen Pengembangan SDM yang dulu disebut Pusdiklat Kemenperin. Pelatihan ini dimulai pada Februari 2019. Terdapat empat kelas. Dua untuk electrical dan dua untuk mesin. Dalam satu kelas, jumlah peserta sebanyak 32 orang. Sehingga, pada empat kelas itu jumlah pesertanya adalah 128 peserta.

“Kegiatan ini dilaksanakan di Politeknik Industri Logam Morowali. Pesertanya sekitar 1.000 karyawan dan dilaksanakan secara bertahap,” urai Elvina.

Dari angka sekitar 1.000 orang

itu, kata Elvina, bukan menjadi angka mutlak untuk dilakukan alih teknologi dari TKA ke tenaga kerja Indonesia. Meski, lanjutnya lagi, target di tahap awal dari pihaknya adalah 1.000 orang.

“Harapannya, semua karyawan yang bekerja pada bagian itu, dapat ditrainingkan. Jadi, mungkin ke depannya bisa saja lebih dari 1.000 karyawan. Tapi untuk tahap awal itu 1.000 orang itu dulu,” jelas Elvina.

Terkait dengan syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan, Elvina menyebutkan, baik masa kerja karyawan di perusahaan ataupun syarat lainnya, tidak menjadi dasar untuk menentukan layak atau tidak peserta mengikuti pelatihan itu. Sebab, HR and Training Department PT IMIP lebih mengutamakan mereka yang bekerja pada bagian itu saja. (MR)

Program Upgrade SDM Karyawan

Masalah kinerja menjadi bagian penting bagi organisasi atau perusahaan dalam menghadapi tantangan perubahan. Apalagi, saat ini organisasi perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mampu memberikan nilai tambah bagi perusahaannya. Karyawan yang kurang terampil dan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya seringkali menjadi hambatan dalam sebuah perusahaan. Untuk menjawab tuntutan tersebut, perlu dilakukan sebuah upaya dalam proses penciptaan SDM yang berkualitas.

MESKI basic ilmu elektrik telah dimiliki Rafiuddin, namun karyawan Departemen Power Plant PT GCNS itu sangat antusias saat mendapat panggilan mengikuti serangkaian training yang dilakukan PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP). PT GCNS tempat Rafiuddin bekerja merupakan salah satu perusahaan pengelola smelter yang beroperasi di kawasan industri PT IMIP.

Baginya, apa yang diperoleh dalam training tersebut merupakan penambah dari pengetahuan yang telah didapatnya saat berkuliah di Kampus Politeknik ATI (Akademi Teknik Industri) Makassar.

Rafiuddin menyadari bahwa training yang dijalaniya bukanlah penilaian satu-satunya untuk membuat karirnya bisa naik. Karena keikutsertaan dalam program training hanyalah salah satu penilaian kinerja saja. Masih banyak faktor lain yang harus dipenuhi agar karirnya bisa ikut terdongkrak. Namun, Rafiuddin tak berkecil hati. Baginya, ikut dalam program training merupakan penunjang bagi pengembangan karirnya.

Sebagai angkatan pertama dalam pendidikan dan pelatihan sistem 3 in 1 yang diselenggarakan PT IMIP bekerja sama dengan Kementerian Perindustrian RI, yang berlangsung di kampus Politeknik Industri Logam Morowali (PILM), Rafiuddin menilai bahwa training tersebut sangat bermanfaat. Apalagi jika seseorang yang diberi penempatan kerja



Aktivitas DiMat 3 in 1 yang dilaksanakan di Politeknik Industri Logam Morowali beberapa waktu lalu. (Foto: Doc/Departemen Eksternal PTIMIP)



Aktivitas DiMat 3 in 1 yang dilaksanakan di Politeknik Industri Logam Morowali beberapa waktu lalu. (Foto: Doc/Departemen Eksternal PTIMIP)



misalnya di elektrik dan dia tidak memiliki pengetahuan soal elektrik, maka training ini sebagai ilmu baru baginya.

“Jika training ini dianggap berpengaruh pada pengembangan karir, itu merupakan wewenang dari pimpinan manajemen untuk menilai. Sebab, meski tanpa mengikuti training namun pimpinan menilai bahwa kita sangat kompeten di bidang pekerjaan kita, peluang untuk naik jabatan tentu saja lebih terbuka lebar,” urai Rafiuddin.

Sudah tiga tahun lamanya Rafiuddin bekerja di power plant PT GCNS. Sejak November 2015 lalu, ia sudah berada di power plant tahap dua PT GCNS. Saat ini ia telah berpindah tugas. Sebelumnya ia diberikan tanggungjawab di control room tahap dua, sekarang ia pindah di pelabuhan control panel konfeyor dan pompa power plant, namun tetap satu departemen.

TRAINING DAN PELUANG KARIR

Supervisor Human Resources and Training Department PT IMIP Site Morowali, Elvina mengatakan, training yang diberikan kepada karyawan adalah salah satu upaya yang dilakukan untuk mengembangkan kualitas tenaga kerja yang dimiliki.

“Ada beberapa metode yang dilakukan diantaranya, training proses (hard skill dan soft skill). Metode ini merupakan metode pembelajaran di ruang kelas seperti perkuliahan, konferensi, studi kasus, pemaparan materi dan outbond walaupun sebenarnya dapat juga dilakukan di area kerja,” urai Elvina.

Karyawan yang telah mengikuti training ini, lanjut Elvina, akan dievaluasi setelah tiga bulan masa training dilaksanakan. HR and Training Department akan melihat dan menilai implementasi apa yang telah dilaksanakan dan dicapai oleh karyawan atas pengetahuan yang diterima pada saat pelatihan dan apa kontribusinya buat perusahaan. Setidaknya, training ini bisa bermanfaat pada peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan.

“Sharing pengetahuan, metode ini dilakukan dengan saling sharing pengetahuan yang dimiliki. Hal ini bisa dalam bentuk kelas, share melalui alat telekomunikasi (email, chat, link) dan sosialisasi. Biasanya untuk karyawan yang telah melakukan kegiatan training wajib melakukan sharing pengetahuan kepada karyawan lain sehingga ilmu yang diterima dari kegiatan training dapat diketahui dan dipelajari oleh karyawan lain,” kata Elvina.

Metode berikutnya, kata Elvina, adalah on job training. Metode ini lebih bersifat in formal. Karyawan akan

langsung mempelajari pekerjaan dengan cara mengamati orang lain atau rekan kerja yang sedang bekerja. Biasanya on job training ini dilakukan oleh karyawan baru atau karyawan lama yang menempati posisi kerja yang baru. Hal ini cukup praktis dikarenakan belajar langsung di lokasi kerja.

“Metode ini sangat tepat untuk mengajarkan skill yang dapat dipelajari hanya dalam beberapa hari atau beberapa minggu saja. Manfaat dari metode ini adalah para peserta belajar dengan berbagai perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang sebenarnya,” kata elvina.

Metode selanjutnya adalah mentoring. Metode ini adalah pembelajaran berkelompok dengan didampingi satu mentor. Dalam kelompok biasanya terdiri dari 4 sampai 6 karyawan yang akan dibimbing langsung di lapangan. Terlihat mirip dengan on job training namun yang membedakan adalah dalam bentuk kelompok dan peserta juga bisa merupakan karyawan dari departemen lain yang ingin belajar hal khusus di departemen terkait.

Agar karyawan bisa mengikuti training, di awal tahun karyawan akan mengisi formulir individual development plan dan diserahkan ke HR and Training Department per divisi. Individual development plan tersebut memperlihatkan perencanaan pengembangan dari karyawan itu sendiri baik dalam bentuk self directed learning, parnertship, job assignment, atau training.

“Jika karyawan memilih untuk pengembangan diri melalui training, maka karyawan tersebut akan melanjutkan melengkapi formulir rencana pengembangan individual (RPI) external training dimana menjelaskan tujuan training tersebut serta disetujui oleh atasan dan kemudian diserahkan ke HR Departemen untuk disetujui. Apabila telah disetujui manajemen, karyawan dapat mengikuti kegiatan training tersebut namun tentunya sudah menandatangani ikatan dinas yang telah dibuat oleh perusahaan,” urai Elvina.

Salah satu poin terpenting yang perlu diperhatikan dalam pengajuan training, jelas Elvina, jenis training yang benar-benar dibutuhkan dan sesuai dengan bidang kerja karyawan yang bersangkutan.

“Untuk sementara yang dilaporkan (Sesuai data base PT IMIP) sekitar kurang lebih 5.600 karyawan yang telah ikut training baik di internal, eksternal, maupun in house training. Namun terdapat beberapa training pada beberapa departemen di kawasan industri PT IMIP yang belum dilaporkan dan terecord dalam data base,” kata Elvina. (MR)

Perangi Sampah Plastik, Pakailah Tumbler

Departemen Environmental PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) memberikan perhatian khusus terhadap sampah plastik di kawasan industri PT IMIP. Hal itu, dilatarbelakangi produksi sampah plastik yang semakin hari semakin meningkat, seiring bertambahnya jumlah karyawan di kawasan industri tersebut.

SALAH satu upaya yang saat ini tengah digodok, yakni kampanye penggunaan tumbler (botol minuman yang bisa digunakan berkali-kali) untuk mengganti botol plastik air minum kemasan sekali pakai, dan kampanye penggunaan paper bag untuk mengganti kantong plastik sekali pakai atau yang umum dikenal dengan sebutan tas kresek.

Saat ditemui di ruang kerjanya, Staff Departemen Environmental PT IMIP, Lunaria Mardika Jenned mengatakan, untuk mengawali kampanye tersebut, pihaknya akan membagi-bagikan tumbler dan paper bag kepada setiap karyawan yang bekerja di kawasan industri PT IMIP. Tumbler dan paper bag itu nantinya bisa didapatkan dengan cara menukarkan satu botol ecobricks (botol plastik yang diisi padat dengan limbah non-biological) yang berisi 200 gram sampah plastik apa saja. Sebanyak lima ecobricks untuk satu tumbler.

Nantinya, ecobricks akan dimanfaatkan untuk hal-hal yang lebih bermanfaat. Diantaranya, untuk tempat duduk di bagian taman di dalam kawasan industri PT IMIP.

“Ada beberapa hal yang harus disiasati dalam penukaran tumbler ini. Jangan sampai disalahgunakan oleh teman-teman karyawan. Contohnya, dengan menukarkan tumbler sebanyak mungkin kemudian menjualnya kembali. Untuk



menghindari itu, akan dibuat daftar penerimaan, sehingga diketahui siapa saja karyawan yang sudah punya tumbler ini dan siapa saja yang belum,” urai pria yang akrab disapa Dika.

Selanjutnya, kata Dika, kampanye penggunaan paper bag untuk mengganti kantong plastik kresek. Hal ini juga bagian dari kampanye untuk mengurangi penggunaan kantong plastik yang sulit didaur ulang. Apalagi, paper bag ini bisa digunakan sampai tiga tahun lamanya. Bisa dibayangkan, jelasnya, berapa banyak penggunaan plastik yang akan dikurangi.

“Diharapkan, kampanye ini bisa merubah kebiasaan karyawan dalam menggunakan kemasan botol mineral sekali pakai dan kantong plastik kresek yang sulit terurai. Meski belum

dipastikan seberapa efisien keberhasilannya dalam mengurangi penggunaan botol plastik sebagai wadah minum mereka, namun bisa dipastikan 30 sampai 35 persen penggunaan botol plastik bisa dikurangi,” kata Dika.

Perlu diketahui bahwa jumlah untuk keseluruhan sampah baik basah atau kering yang dihasilkan di dalam kawasan PT IMIP bisa mencapai 16 ton per harinya. Dari hasil sortiran yang dilakukan Departemen Enviro, selama dua minggu terkumpul sebanyak 300 kilo sampah plastik.

“Angka ini belum mencakup keseluruhan, karena masih ada beberapa titik di dalam kawasan yang

belum diakomodir penyortiran dan pengangkutannya oleh tim kami,” kata Dika.

Dari hasil penyortiran, untuk sementara sampah plastik yang diperoleh kebanyakan dalam bentuk botol atau gelas plastik air minum kemasan sekali pakai yang dibawa karyawan ke tempat kerja.

Untuk itu, kata Dika, terkait kampanye pengurangan sampah plastik di dalam kawasan yang dihelat pihaknya, akan memberi edukasi kepada karyawan bahwa penggunaan tumbler yang bersifat reusable (dipakai berkali-kali) adalah upaya untuk memerangi dan mengurangi sampah plastik, dan itu jauh lebih baik dibanding menggunakan botol atau gelas plastik sekali pakai. (MR)

Cantik Tanpa “Plastik”

Lunaria Mardika Jenned
(Staff Departemen Enviromental PT IMIP)

Konsumsi plastik nasional pada tahun 2019 diprediksi tumbuh 6% dari tahun 2018 yang mencapai 5,5 juta ton. Proyeksi tersebut didasarkan kepada perkiraan pertumbuhan ekonomi Indonesia di tahun 2019 yang akan meningkat dari tahun sebelumnya. Dalam asumsi makro di Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) 2019, pertumbuhan ekonomi 2019 ditaksir mencapai 5,3%.

DINUKIL dari bisnis.com, biasanya pertumbuhan konsumsi plastik nasional sekitar 1% di atas pertumbuhan ekonomi setiap tahunnya. Jika ekonomi 2019 tumbuh 5,3%, konsumsi plastik paling tidak, bisa tumbuh 6%.

Atas dasar itu, Departemen Enviromental PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) mulai memberikan perhatian khusus terhadap sampah plastik di kawasan industri PT IMIP. Hal itu, diinisiasi juga oleh produksi sampah plastik yang semakin hari semakin meningkat, seiring meningkatnya jumlah karyawan di kawasan industri tersebut.

Perlu diketahui bahwa jumlah untuk keseluruhan sampah saja di kawasan itu, bisa mencapai 16 ton per harinya. Meski sulit untuk melakukan pendataan berapa total sampah plastik per harinya, tapi dari hasil sortiran yang sudah dilakukan selama dua minggu sebelumnya, bisa dikumpulkan sebanyak 300 kilo sampah plastik. Angka ini belum mencakup keseluruhan kawasan, karena masih ada beberapa titik di kawasan yang belum diakomodir pengangkutannya.

Dari pantauan hasil pemilahan yang

dilakukan Departemen Enviromental, untuk saat ini penyumbang sampah plastik terbesar di dalam kawasan IMIP adalah para karyawan. Mayoritas sampah yang “disumbangkan” puluhan ribu karyawan yang bekerja di dalam kawasan PT IMIP adalah dalam bentuk botol/gelas air minum kemasan dan tas kresek atau kantong plastik sekali pakai.

Upaya yang telah dilakukan untuk mengurangi produksi sampah plastik di dalam kawasan industri ini adalah melakukan kerja sama dengan bank sampah yang dikelola Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali. Setiap dua minggu sekali, sampah plastik yang telah dikumpulkan Departemen Enviromental PT IMIP, diangkut menuju bank sampah. Program yang telah berlangsung sejak akhir 2018 hingga saat ini, telah memberi efek yang cukup signifikan. Perlahan tebaran sampah plastik yang berada di kawasan PT IMIP mulai berkurang.

Selain bekerja sama dengan Dinas Lingkungan Hidup Morowali, Departemen Environmental PT IMIP juga melibatkan pihak ketiga untuk pengangkutan jerigen plastik bekas minyak goreng dan bumbu masak yang dihasilkan dari Central Kitchen PT IMIP. Mulai akhir tahun 2018 hingga



Aktivitas di tempat pengolahan sampah terpadu (TPST) PT IMIP. (Foto : Doc. Departemen Environmental PT IMIP)



Aktivitas di tempat pengolahan sampah terpadu (TPST) PT IMIP. (Foto : Doc. Departemen Eksternal PT IMIP)



Aktivitas di tempat pengolahan sampah terpadu (TPST) PT IMIP. (Foto : Doc. Departemen Eksternal PT IMIP)



Aktivitas di tempat pengolahan sampah terpadu (TPST) PT IMIP. (Foto : Doc. Departemen Eksternal PT IMIP)



Aktivitas di tempat pengolahan sampah terpadu (TPST) PT IMIP. (Foto : Doc. Departemen Eksternal PT IMIP)



awal bulan April tahun 2019, jerigen bekas dalam kondisi rusak atau bagus yang berhasil dikumpulkan sebanyak 1.763 buah.

Seluruh sampah plastik dari hasil pemilahan, dikumpulkan di tempat pengolahan sampah terpadu (TPST) PT IMIP terlebih dahulu sebelum nantinya diangkut oleh pihak ketiga atau dibawa ke bank sampah yang dikelola Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Morowali.

Upaya untuk meminimalisir jumlah sampah plastik di kawasan industri, dan mengoptimalkan pengelolaan sampah plastik ini akan terus dicanangkan. Salah satu cara yang juga akan dilakukan adalah kampanye mengurangi pemakaian botol plastik kemasan sekali pakai dengan menggantinya menggunakan tumbler. Selain itu, cara berikutnya adalah mengurangi penggunaan kantong sampah yang sulit diurai dengan menggantinya menggunakan

bahan yang mudah diurai. Target dari kampanye ini terutama ditujukan kepada puluhan ribu karyawan di kawasan PT IMIP. Dipastikan program kampanye ini akan dilakukan secepatnya berkoordinasi dengan seluruh tenant yang beroperasi di dalam kawasan.

Cara lainnya adalah melakukan kampanye pemilahan sampah kepada seluruh karyawan. Hal ini sudah dilakukan di beberapa titik di kantor PT IMIP. Nantinya, diupayakan bisa terlaksana di seluruh kawasan industri PT IMIP.

Selain dua cara itu, ke depannya juga akan digunakan teknologi incinerator. Dipastikan, alat ini mampu menjawab permasalahan sampah di kawasan industri PT IMIP. Karena, alat ini mampu membakar habis sampah yang ada tapi gas yang dihasilkan menjadi aman dan bersih.

Beberapa langkah tersebut, jika berjalan sesuai dengan yang direncanakan, diharapkan mampu menjawab permasalahan sampah plastik yang ada di dalam kawasan industri ke depannya.

Namun hal mendasar yang perlu diketahui bersama bahwa yang mesti diubah adalah perilaku hidup sehat dari seluruh karyawan itu sendiri. Salah satu contohnya, dengan membiasakan memilah sampah yang akan dibuang. Dengan begitu, akan lebih mudah untuk memilah mana sampah yang harus dimusnakan dan mana sampah yang bisa dikelola untuk menjadi produk semisal pupuk yang nantinya bermanfaat bagi masyarakat secara luas.

Apalagi, data yang diperoleh dari Human Resources Department PT IMIP, sampai tahun 2018, jumlah karyawan di kawasan industri PT IMIP sebanyak 30.428. Ditargetkan pada tahun 2019 ini, jumlah karyawan sebanyak 45.000 orang. Dan pada tahun 2023 mendatang, jumlah karyawan akan meningkat sebanyak 100 ribu orang. Dari angka ini sangat jelas bahwa potensi bertambahnya produksi sampah plastik juga akan semakin meningkat seiring pola hidup masyarakat dan karyawan di kawasan industri PT IMIP, yang tidak bisa dipisahkan dari plastik. (*)



pengolahan sampah terpadu (TPST) PT IMIP. (Foto: Doc/Departemen Eksternal PT IMIP)



Para “Pemadam Kelaparan” di PT IMIP

Central kitchen PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) merupakan dapur utama yang digunakan untuk mengelola kebutuhan makan bagi karyawan. Setiap harinya, dapur ini menyediakan kebutuhan makan bagi puluhan ribu karyawan yang berada di kawasan industri PT IMIP.

HARUM masakan bercampur wangi rempah-rempah menyeruak saat pintu dapur utama Central Kitchen PT IMIP kami buka. Di ruangan seluas 1.960 meter persegi itu, ratusan karyawan terlihat sibuk menekuni pekerjaannya masing-masing. Ada yang sedang memotong-motong ayam, sayuran, dan sejumlah bahan mentah lainnya. Ada juga puluhan karyawan yang sedang menanak nasi, menggoreng dan memasak lauk pauk. Hanya sesekali terlihat para karyawan ini mengobrol. Itupun, yang mereka obrolkan berkisar tentang pekerjaan yang sedang mereka lakukan.

“Setiap hari kita seperti berkejaran dengan waktu. Terlambat sedikit saja proses memasak di sini,

akan ada ribuan karyawan yang terancam terlambat mendapat jatah makan. Itulah kenapa, saat jam kerja dimulai seluruh karyawan di sini kami minta untuk fokus dengan tugasnya masing-masing. Kami tidak mentolerir yang namanya kesalahan atau keterlambatan dan syukurnya ini sangat dipahami seluruh karyawan bahkan sudah mulai menjadi budaya kerja di sini,” kata Bowo Suprianto, Kepala Chef Central Kitchen PT IMIP.

Menurut Bowo Suprianto, hal yang kadang membuatnya harus memutar otak adalah mengenai menu apa yang harus disajikan kepada karyawan. Jika tidak melakukan rotasi menu, kata dia, rasa jenuh tentunya akan timbul. Apalagi, karyawan di kawasan



SAPTA YUDHA PD
Senior Manager Central Kitchen PT IMIP

industri PT IMIP ini tidak semuanya berasal dari Sulawesi. Hampir semua suku yang ada di Indonesia, sudah berada di kawasan industri PT IMIP ini.

Terkadang rotasi menu yang dilakukan, urai Bowo, terkendala pada ketersediaan bahan baku yang ada. Mantan chef di salah satu maskapai penerbangan di Indonesia itu berkata, tidak semua bahan baku yang dibutuhkan central kitchen bisa di peroleh di Kabupaten Morowali. Biasanya, hal itu disiasati dengan menggunakan bahan makanan yang lebih instan. Meski begitu, perlahan-lahan kekurangan tersebut selalu diupayakan diminimalisir supaya bisa memaksimalkan produksi.

Terkait dengan fasilitas yang digunakan untuk memproduksi makanan bagi puluhan ribu karyawan di kawasan industri PT IMIP ini, kata Bowo, pihaknya mengkombinasikan peralatan manual dan otomatis atau elektrik. Mesin otomatis atau elektrik ini khususnya digunakan pada bagian produksi.

“Alasan menggunakan mesin elektrik karena resiko yang ditimbulkan lebih kecil, dibandingkan dengan fasilitas produksi seperti penggunaan tabung gas. Resikonya jauh lebih besar,” jelas Bowo Suprianto saat berbincang dengan tim Klaster belum lama ini.

HIGIENIS ADALAH PRIORITAS

Senior Manager Central Kitchen PT IMIP, Sapta yudha P.D, mengatakan selama 24 jam nonstop pihaknya mengoperasikan central kitchen demi menyediakan kebutuhan makan bagi puluhan ribu karyawan di kawasan industri PT IMIP ini. Jam operasional tenaga kerja di central kitchen dibagi menjadi tiga shift yakni pagi, siang, dan malam.

Dengan beragam fasilitas yang dimiliki, kata pria pehobi motor ini, central kitchen yang dipimpinnya ini mampu melayani kebutuhan makan bagi 35 ribu lebih karyawan yang ada. Angka itu, kata Sapta yudha, sudah overload atau melebihi dari angka maksimal yang semestinya dihasilkan.

Namun, kata dia, ketika terjadi penambahan karyawan yang diiringi penambahan fasilitas central kitchen, maka pihaknya akan mampu melayani kebutuhan makan hingga 60 ribu karyawan di kawasan industri PT IMIP. Meski demikian, tuntutan higienis tetap menjadi prioritas dan menjadi kontrol utama dalam Standar Operasi Prosedur (SOP) penyajian makanan bagi karyawan di kawasan industri PT IMIP.

“Soal distribusi kebutuhan makanan, mengingat jarak yang cukup jauh dari Central Kitchen menuju pabrik, kita melakukan pengiriman tiga sampai empat kali menggunakan armada kendaraan yang kami miliki. Semua kebutuhan makanan bagi karyawan yang telah dipacking, diantar ke tempat karyawan bekerja atau distribusinya per divisi. Selain itu, distribusi ini berdasarkan waktu produksi yang telah ditentukan. Artinya, keterlambatan distribusi harus dicegah, paling tidak diminimalisir,” jelas Sapta Yudha.

Untuk mengoperasikan central kitchen agar terus bisa memproduksi selama 24 jam nontop ini, kata Sapta Yudha, pihaknya dibantu 382 karyawan yang terdiri atas satu kepala Chef sekaligus kepala produksi, 10 koki dan sisanya crew produksi. (MR)



Aktivitas di central kitchen PT IMIP. (Foto: Doc. Departemen Eksternal PT IMIP)



Aktivitas di central kitchen PT IMIP. (Foto: Doc. Departemen Eksternal PT IMIP)



Aktivitas di central kitchen PT IMIP. (Foto: Doc. Departemen Eksternal PT IMIP)

“Tanggul Karet” Penahan Abrasi Sungai

Normalnya, jika ingin membuat tanggul penahan abrasi dan banjir, konstruksi yang digunakan adalah beton atau plat baja sheet pile. Namun, jika membuat satu terobosan dengan material yang berbeda tapi memiliki fungsi yang sama, sebagai dinding penahan, kenapa tidak dilakukan. Dapat dipastikan, tanggul dari material limbah ban bekas ini, bisa mereduksi energi arus banjir sampai 75 persen.

BISA dikatakan, kerja sama antara Departemen Land Planning Infrastruktur (LPI) PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) dengan Departemen Infrastruktur PT BDM, dan Departemen Environmental PT IMIP, telah membuat satu terobosan di bidang infrastruktur khususnya di sekitar kawasan industri IMIP. Saat ini, tanggul penahan abrasi dan banjir bisa dibangun dengan menggunakan material limbah ban bekas. Tentunya dengan fungsi yang sama, sebagai dinding penahan.

Langkah awal yang dilakukan, urai Danang, Kepala Departemen LPI PT IMIP, melakukan kajian tentang

sifat dan struktur sungai Bahodopi, salah satu sungai yang terletak di Kecamatan Bahodopi, Morowali, Sulawesi Tengah. Setelah hasilnya ditemukan, langkah berikutnya adalah membuat rancangan dan membangunnya.

Dalam kajian pria yang bergabung di PT BDM sejak tahun 1997 dan sekarang di PT IMIP ini, sifat sungai Bahodopi merupakan sungai transfer sedimen. Artinya, kata Danang, sungai ini selalu membawa material sirtu, pasir, atau lumpur. Pada akhirnya membuat keadaan morfologi sungai selalu berubah-ubah atau bisa disebut laiknya membentuk delta sendiri. Saat kondisi



Pemantauan pemasangan limbah ban bekas di bantaran sungai Bahodopi. (Foto © Doc/Departemen Eksternal PT IMIP)



Pemilahan limbah ban bekas yang akan digunakan di bantaran sungai Bahodopi. (Foto: Doc. Departemen Eksternal PTIMIP)



Log kayu yang dipersiapkan untuk pemasangan limbah ban bekas di bantaran sungai Bahodopi. (Foto: Doc. Departemen Eksternal PTIMIP)



Pembuatan log kayu yang dipersiapkan untuk pemasangan limbah ban bekas di bantaran sungai Bahodopi. (Foto: Doc. Departemen Eksternal PTIMIP)

banjir, dia meluap lebar. Saat kondisi kering, dia menimbulkan pecahan-pecahan aliran sungai.

Selain itu, jelas Danang, bantaran dan lantai sungai Bahodopi, sebelum ada tanggul penahan banjir, rata-rata elevasinya hanya 75 sentimeter. Sehingga, bisa dibayangkan jika ketinggian air saat banjir misalnya hanya satu meter saja, dipastikan air sudah meluap ke luar.

Parahnya, rata-rata fluktuasi banjir per empat tahun, sekitar 2,5 meter sampai 3,4 meter, dan kecepatan rata-ratanya 45 kilometer per jam. Selain itu, slope-nya atau kemiringannya cukup tajam.

“Dari panjang sungai yang sekitar 2,7 kilometer saja, perbedaannya mencapai 11 sampai 12 meter.

Lumayan tinggi. Hanya saja karena sungai Bahodopi ini lebar, slope-nya tidak terlalu nampak. Catchment area atau daerah tangkapan hujan sungai Bahodopi itu kurang lebih 36.000 hektare,” kata pria pehobi otomotif ini.

Penggunaan material limbah ban bekas ini, kata Danang, selain lebih efisien, teknologi yang digunakan juga sangat sederhana. Hanya dengan menggunakan pancang kayu log, setelah itu dikalungkan dengan material ban bekas, manfaat yang didapat juga sama dengan tanggul beton atau yang lainnya.

“Satu instrumen lagi, ada namanya krib atau bangunan pengalih arus. Dengan cara mengalihkan arus tunggal. Dan saat ini, tanggul yang dibangun

sepanjang 953 meter, dengan menggunakan bahan limbah ban bekas sebanyak 12.716. Panjang tanggul sungai Bahodopi adalah 2,7 kilometer, namun yang dibangun adalah kondisi yang kritis saja. Selain membangun tanggul, juga dibuat revetment atau dinding penahan arus,” jelas Danang.

Meski begitu, tanggul penahan banjir ini hanya konstruksi sipil semata. Tindakan sosial yang harus dilakukan juga adalah dengan memberikan pemahaman kepada warga setempat agar tidak mendirikan bangunan di sekitar bantaran sungai. Selain itu, mendorong seluruh stakeholder untuk bersama menjaga sungai Bahodopi agar peristiwa banjir ditahun-tahun kemarin tidak terjadi atau bisa diantisipasi. (MR)

Mengisi Gelas yang Kosong

Salah satu langkah strategis untuk mengurangi angka tenaga kerja asing (TKA) di kawasan industri PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP), yakni dengan program transfer pengetahuan oleh TKA kepada tenaga kerja Indonesia. Hal ini juga telah diatur dalam dalam Peraturan Presiden nomor 20 tahun 2008 tentang penggunaan TKA.

SITTI Mutmainah, satu dari puluhan perempuan yang bekerja di control room Divisi Furnace di kawasan industri PT IMIP. Saban hari, ia duduk di depan barisan monitor memantau jalur distribusi nikel ke furnace. Jika melihat ada masalah dalam jalur produksinya, segera ia melaporkan hal tersebut ke pengawasnya.

Sudah empat tahun lamanya, ia mendapat tugas mengawasi jalur produksi nikel di dalam control room. Sebagai wakil foreman Divisi Furnace di kawasan industri PT IMIP, bagi Sitti Mutmainah bukanlah hal yang mudah untuk mencapai posisi itu. Sebab, ia dituntut untuk sedikit memahami bahasa mandarin selain tentunya wajib menguasai seluruh proses alur kerja di control room.

Bersama sejumlah rekannya,

Sitti Mutmainah boleh dibilang karyawan Indonesia angkatan pertama yang bergabung dan bekerja di pabrik (smelter) yang berada di dalam kawasan PT IMIP pada tahun 2015. Saat ini Sitti Mutmainah tercatat sebagai karyawan di PT Sulawesi Mining Investmen (SMI).

Awalnya sulit, kenangnya, karena mayoritas yang ada di dalam control room adalah TKA. Saat pertama kali bekerja, ia terkendala dengan komunikasi dan bahasa. Apalagi pada saat itu ia bersama rekan kerjanya yang lain tidak mempunyai pengetahuan bahasa Mandarin. Terlebih, alat yang digunakan semuanya juga menggunakan bahasa Mandarin.

“Beruntung pada saat itu, ada penerjemah yang membantu kami. Kami juga sempat belajar singkat

berbahasa Mandarin. Awalnya memang sulit, namun setelah semua bersama-sama belajar, pada akhirnya komunikasi yang terbangun cukup baik,” kata Sitti Mutmainah.

Setelah mengikuti serangkaian pelatihan dan tes, akhirnya ia mendapat kepercayaan untuk mengoperasikan alat yang berada di dalam control room. Ini hanya salah satu bagian dari manfaat yang diperoleh dari program transfer pengetahuan atau transfer teknologi yang terjadi di kawasan industri PT IMIP.

ALIH KEAHLIAN DAN TEKNOLOGI

Manajer HR Department PT IMIP, kata Achmanto Mendatu mengatakan, peningkatan

kemampuan dan keahlian bagi para karyawan Indonesia merupakan syarat mutlak untuk masa depan perusahaan. Tentu saja, guna mencapai tujuan itu tidak mudah. Hambatan utama berasal dari latar belakang pendidikan karyawan yang rata-rata tidak memiliki kemampuan dan keahlian untuk mengoperasikan pabrik atau smelter.

Untuk itu, kata Datu panggilan akrabnya, pihaknya telah menyusun road map berupa program alih keahlian dan teknologi dari tenaga kerja asing asal Tiongkok kepada tenaga kerja Indonesia.

Tenaga asing yang bekerja di Kawasan IMIP merupakan bagian dari paket investasi untuk memastikan bahwa pabrik dan fasilitas yang dibangun benar-benar sesuai dengan spesifikasinya, bisa berfungsi dengan baik, dan bisa selesai dalam tenggat waktu yang ditentukan. Kepastian waktu selesai itu sangat penting dalam dunia bisnis saat ini yang menuntut kecepatan. Semakin cepat selesai sebuah pabrik maka semakin baik. Terlambat dari target berarti kerugian atau bahkan kegagalan investasi. Semakin cepat pabrik dan fasilitasnya berdiri maka semakin cepat juga karyawan Indonesia bisa bekerja di sana dan sebaliknya semakin lama selesai, semakin lama juga masa tunggu orang Indonesia untuk bekerja di sana. Keberadaan TKA juga untuk memastikan pabrik dan fasilitasnya bisa dioperasikan ke tingkat efektif dan efisien sehingga menguntungkan dan kompetitif di dunia. Sebab, mesin-mesin pabrik dan fasilitasnya hanyalah teknologi dan barang mati. Untuk memfungsikannya diperlukan manajemen teknologi (mengoperasikan, merawat, upgrade, hingga melakukan perhitungan nilai keekonomisan teknologi yang dipakai) serta manajemen tata laksana perusahaan yang mumpuni dan telah terbukti berhasil (proven management).

Akan tetapi, dari sisi bisnis kurang bijaksana jika terus menerus mempekerjakan TKA dalam jangka panjang. Jauh lebih efisien bagi bisnis perusahaan jika pekerjaan-



“ Kami juga sempat belajar singkat berbahasa Mandarin. Awalnya memang sulit, namun setelah semua bersama-sama belajar, pada akhirnya komunikasi yang terbangun cukup baik. ”

SITTI MUTMAINAH
Wakil Foreman Divisi Furnace

pekerjaan yang memang bisa dilakukan tenaga kerja lokal dikerjakan oleh tenaga kerja local sendiri.

“Seorang pimpinan perusahaan dari Tiongkok pernah berkata kepada saya dalam sebuah pertemuan, “Bapak harus bantu kami merekrut orang Indonesia banyak-banyak dan cepat-cepat, dan khususnya yang bisa jadi ahli buat menggantikan orang-orang dari Tiongkok di sini.” Beliau berkeinginan agar dari karyawan Indonesia muncul tenaga-tenaga ahli yang sepenuhnya menguasai operasional pabrik dan teknologinya plus menguasai manajemen perusahaan. Bahasa kerennya ‘alih keahlian dan teknologi’. Tetapi meskipun ingin dilakukan cepatnya seperti permintaan tadi, namun pelaksanaannya mesti secara bertahap dan terukur agar operasi bisnis perusahaan tetap berjalan baik,” kata Datu.

Apa saja yang dilakukan perusahaan agar alih keahlian dan teknologi bisa berlangsung dengan sebaik-baiknya dan secepat-cepatnya, agar semakin banyak

tenaga kerja lokal menduduki level skill, pakar dan manajerial?

“Perusahaan merekrut calon tenaga skill dan pakar yang latar pendidikannya sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Pendidikan dan pelatihan karyawan diselenggarakan. Model pelatihan kancah (on the job training) menjadi salah satu andalan utama. Karyawan baru dibimbing secara melekat untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya,” urai Achmanto Mendatu.

Model pelatihan kancah ini serupa dengan yang dilaksanakan di perusahaan-perusahaan Jepang, Korea dan Jerman. Dengan model tersebut, Negara-negara tersebut menjadi raksasa manufaktur dunia. Karena telah terbukti sukses, China mengadopsi sistem yang sama dan kini pun menjadi salah satu pemain utama industri di dunia. Sebagai tambahan dibuat juga sistem mentoring. Sebagian karyawan yang dianggap memiliki skill mumpuni atau malah sudah berlevel pakar diberi tanggungjawab membimbing beberapa orang. Apabila skill dan kepakaran karyawan yang dibimbing meningkat maka para pembimbing itu mendapatkan insentif khusus.

Apakah bisa seorang pekerja yang mengerjakan pekerjaan low-skill mencapai posisi mengerjakan pekerjaan level di atasnya? Bagi Achmanto Mendatu hal itu sangat bisa. Peluang promosi untuk setiap orang terbuka lebar. Hingga Mei 2019 sudah lebih dari 2000 orang mendapatkan promosi, baik promosi secara level skill (dari kru biasa menjadi pekerja skill, misalnya menjadi mekanik), maupun promosi secara level jabatan dari kru menjadi wakil foreman, foreman, hingga wakil supervisor dan supervisor. Tidak ada hambatan karir karena sudah banyak senior di atasnya seperti yang terjadi di banyak perusahaan lain. Di sini, mayoritas senior di atas adalah TKA yang justru minta digantikan. Para senior itu menunggu orang-orang lokal yang kompeten dan loyal untuk menggantikan mereka. (MR)



SANTO PALEDUNG
Crew Divisi Furnace

Di Bibir 1.500 Derajat

Setiap hari mereka harus bertarung dengan suhu panas 1.500 derajat celcius sampai 1.600 derajat celcius. Setiap hari mereka harus bertarung dengan panasnya debu dari sisa pembakaran. Itulah sepeinggal aktivitas dari mereka para buruh di bibir furnace.

DENGAN sigap tangan Santo Paledung meraih besi panjang berukuran sekitar lima meter, untuk melancarkan cairan logam panas yang tersumbat. Sesekali matanya bergerak ke penampungan cairan logam panas untuk memastikan apakah sudah penuh atau masih harus diisi. Hampir setiap hari, aktivitas seperti itu Santo lakukan di tungku pembakaran atau furnace, Divisi Furnace Departemen Ferronikel.

Sangat jarang orang akan bertahan lama bekerja di divisi furnace ini. Kalaupun ada, dia hanya mampu bertahan tiga bulan atau paling lama setahun. Alasannya, setiap hari mereka harus bertarung dengan suhu panas 1.500 hingga sampai 1.600 derajat celcius. Tak hanya itu, setiap hari mereka juga harus bergumul dengan debu pahit dari pembakaran logam tadi.

Tapi tidak dengan Santo, Crew Furnace 4 Departemen Ferronikel. Sudah lima tahun lamanya ia bergelut dengan itu semua. Bagi Santo, dirinya sudah bersahabat dengan kondisi yang ada. Olehnya itu, kata Santo, karena tingkat rawan kecelakaan kerja terbilang tinggi, maka penggunaan alat pelindung diri yang sesuai dengan standar safety, menjadi hal yang sangat wajib.

“Mau dibilang betah, tidak. Mau dibilang tidak betah, saya juga betah. Sisi positifnya, saya bisa bertemu dengan rekan-rekan kerja yang sangat solid. Apalagi, pekerjaan ini sangat membutuhkan kekompakan yang sangat tinggi. Untuk sisi negatifnya, tentunya dengan paparan panas, dan juga debu jangka panjang, tentunya akan berdampak pada kesehatan karyawan. Makanya alat pelindung diri harus utama dan pertama kami prioritaskan dipakai saat bekerja,” kata Santo.

Santo bercerita, awalnya dirinya mendapat respon yang kurang baik saat orang tua dan keluarganya tahu ia bekerja di bagian furnace. Sikap keluarganya didasari kekhawatiran akan resiko bahaya pekerjaan yang dilakukan Santo. Santo bahkan disarankan oleh orang tua dan keluarganya untuk mencari pekerjaan lain atau mutasi dari divisi furnace.

“Mereka tidak setuju. Tapi setelah saya berikan



Aktivitas di salah satu furnace (tungku pembakaran) di kawasan industri PT IMIP. (Foto: Div. Departemen Eksternal PT IMIP)





LALU FARHAN
Crew Divisi Furnace



“Sisi negatifnya, ketika kita lengah misalnya tidak menggunakan alat pelindung diri, tentu saja akan memberikan dampak bagi kita sendiri. Setidaknya, ketika kita mengikuti peraturan perusahaan tentang keselamatan kerja, tentu saja kita ikut membantu meminimalisir angka kecelakaan kerja.”

penjelasan panjang lebar mengenai sistem bekerja di sini akhirnya mereka bisa memahami. Selain itu, saya juga selalu memberikan yang terbaik untuk keluarga melalui apa yang saya dapatkan di tempat kerja saya ini,” kata Santo.

Hal serupa juga dialami oleh Lalu Farhan, Crew Furnace 2 Departemen Feronikel. Diawal ia bekerja, keluarga besarnya ada yang merespon baik ada juga yang merespon tidak baik. Mereka yang mendukungnya, mengatakan bahwa itu merupakan tantangan baru untuk Lalu Farhan. Mereka yang tidak mendukung, hanya menyarankan supaya dia mencari pekerjaan yang lebih layak.

Akan tetapi, sebagai pria yang mandiri, Lalu Farhan memilih untuk menjalaninya. Dan sudah lima tahun lamanya, Lalu Farhan bekerja di tempat itu.

“Sisi negatifnya, ketika kita lengah misalnya tidak menggunakan alat pelindung diri, tentu saja akan memberikan dampak bagi kita sendiri. Setidaknya, ketika kita mengikuti peraturan perusahaan tentang keselamatan kerja, tentu saja kita ikut membantu meminimalisir angka kecelakaan kerja,” urai Lalu Farhan.

Baik Santo Paledung, dan juga Lalu Farhan, mereka hanya berharap, kawasan industri PT Indonesia Morowali Industrial Park yang terus berkembang, bisa sejalan dengan pertumbuhan kesejahteraan buruhnya juga. (MR)

Pembagian Paket Sembako untuk Kaum Dhuafa

PT Indonesia Morowali Industrial Park menyalurkan ratusan paket sembako kepada kaum dhuafa yang berada di 12 desa lingkaran tambang Kecamatan Bahodopi, Morowali-Sulawesi Tengah. Pembagian paket sembako ini, dilakukan selama tiga hari, dimulai pada 27 - 29 Mei 2019. Kegiatan ini dipusatkan di tiga desa, diantaranya Desa Fatufia, Labota, dan Lele. Diharapkan, bentuk kepedulian PT IMIP ini, dapat memberikan keberkahan bagi warga yang menerimanya.



Festival Anak Shaleh 2019 di Kawasan PT IMIP

PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) menggelar Festival Anak Shaleh 2019, kerja sama dengan Pengurus Dewan Kemakmuran Masjid kawasan PT IMIP. Kegiatan yang dilaksanakan selama tiga hari ini (15-17 Mei 2019), diikuti oleh ratusan anak TPA (Taman Pendidikan Al-quran). Kegiatan ini bertujuan untuk menciptakan generasi Islam, khususnya yang berada di 12 Desa lingkaran tambang, menjadi generasi tangguh dan memiliki akhlak yang baik.





**PIMPINAN & SELURUH KARYAWAN/KARYAWATI
PT. INDONESIA MOROWALI INDUSTRIAL PARK**

Mengucapkan

Selamat Hari Raya

Idul Fitri

1440 H/2019 M

**"Taqabbalallah
Minna Wa Minkum"
Mohon Maaf Lahir dan Batin**

