



dimaksud dalam pasal 2 IBW dilebur kedalam Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN. Pos dan Telekomunikasi).

Dalam perkembangan selanjutnya pada tahun 1965 pemerintah memandang perlu untuk membagi PN. POS dan Telekomunikasi menjadi dua perusahaan negara yang berdiri sendiri, maka berdirilah perusahaan negara Pos dan Giro (PN. POS dan GIRO) dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikas) yang diatur dalam peraturan pemerintah No. 30 tahun 1965. Kemajuan teknologi dan jasa telekomunikasi mendorong pemerintah untuk meningkatkan bentuk perusahaan negara (PN) Telekomunikasi menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (PERUMTEL) pada tahun 1974. Dimana Perusahaan Umum Telekomunikasi (PERUMTEL) sebagai badan usaha tunggal penyelenggara jasa telekomunikasi untuk umum, baik hubungan telekomunikasi dalam negeri maupun luar negeri. Pada saat itu, baik hubungan telekomunikasi dalam negeri maupun luar negeri juga diselenggarakan oleh PT. Indonesian Satellite Corporation (INDOSAT) yang masih berstatus perusahaan asing. Seluruh saham PT. INDOSAT dengan modal orang asing pada akhir tahun 1980 dibeli oleh Negara Republik Indosat.

Dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa telekomunikasi untuk umum, pemerintah menetapkan PERUMTEL sebagai badan usaha yang















- a. Melaksanakan & melaporkan kontrol self-assessment berdasarkan kontrol yg ditetapkan oleh Unit Risk Mngt.
- b. Merumuskan dan mengusulkan strategi pengelolaan Competency Development yang sejalan dengan strategi operasional HR Area.
- c. Melakukan hubungan langsung dengan pihak-pihak terkait.
- d. Melakukan review, koreksi, dan mengusulkan realokasi resources.
- e. Mendapatkan risk profile dari unit risk management.
- f. Menentukan sasaran kinerja unit (SKU) dan rollingnya serta mengusulkan pada atasan langsung untuk mendapat persetujuan sasaran kinerja Kompetensi Developmentnya (SKU Kompetensi Development) dan rolling-nya.
- g. Menetapkan sistem komunikasi internal yang efektif .
- h. Menetapkan strategi pengelolaan sumber daya dan mengalokasikan sumber daya terkait sesuai kebutuhan .
- i. Menetapkan, menyetujui SKI dan menetapkan NKI subordinate-nya.
- j. Mengusulkan dan menegosiasikan pengembangan karir dan kompetensi subordinate-nya.
- k. Mengusulkan hasil identifikasi risk baru ke Unit Risk Management.
- l. Mengusulkan rumusan/ penjabaran sistem dan kebijakan pengelolaan Kompetensi Development.



- k. Memiliki akses untuk monitoring perubahan data karyawan .
- l. Melakukan pencegahan dan penyesuaian/koreksi atas kesalahan data tarif dengan data karyawan.
- m. Menetapkan jumlah potongan sebagai kompensasi karena ybs mempunyai kewajiban/hutang kepada Perusahaan/Koperasi.
- n. Menentukan jumlah hari perjalanan.
- o. Menentukan sisa cuti karyawan.
- p. Mengurangi jumlah hari PD akibat duplikasi SPPD .
- q. Menyetujui perhitungan Biaya PD .
- r. Mengkordinir pelaksanaan budget committee internal HRArea Menganalisa deviasi anggaran Beban.
- s. Mengusulkan pemutusan kontrak kepada SGM HRC jika Vendor wan-prestasi.
- t. Menetapkan prioritas, distribusi dan kebutuhan dan pemenuhan sarana kerja / tools administrasi

## **6. Tujuan Program Kesejahteraan Purna Kerja**

Apapun tujuan dan motif perusahaan melakukan program kesejahteraan purna kerja, yang pasti program ini penting untuk dilakukan. Sebagai mana yang telah di kemukakan sebelumnya bahwa program kesejahteraan purna kerja (pensiun) merupakan dambaan bagi setiap orang, karena kesejahteraan dihari tua akan terjamin, yang pada gilirannya nanti, mereka akan lebih loyal terhadap perusahaannya dan akan bekerja lebih produktif.











- (4) Bila karyawan atau keluarganya menurut Dokter memerlukan perawatan atau rawat inap, maka mereka dapat menerima pelayanan ini.
- b. THR (Tunjangan Hari Raya) diberikan Telkom kepada karyawan yang memiliki masa kerja 12 bulan atau lebih, mendapat THR minimal satu bulan gaji, sedangkan karyawan yang bermasa kerja tiga bulan hingga kurang 12 bulan mendapat THR proporsional, yaitu dengan menghitung masa kerja yang sedang berjalan dibagi 12 bulan lalu dikali satu bulan gaji.
- c. Bonus atau Insentif diberikan atas prestasi kerja karyawan tersebut yang pemberiannya berupa sejumlah uang yang ditambahkan pada upah dasar yang diberikan Telkom kepada karyawannya
- d. Tunjangan Cuti Tahunan disini dimaksudkan bagi karyawan yang menjalani masa kerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus dengan tetap menerima pendapatan bulanan penuh. Lamanya cuti ditetapkan 12 (dua belas) hari kerja perusahaan. Untuk menjamin produktivitas kinerja karyawan maka Telkom mengatur hari-hari cuti tahunan karyawan dan untuk hari cuti yang bertepatan dengan libur resmi maka tidak dianggap dan ditambahkan kehari cuti tahunan. Apabila cuti

tidak diambil sampai akhir tahun berjalan maka akan menjadi gugur.

- e. Tunjangan Cuti Besar berlaku untuk karyawan yang bekerja selama 6 (enam) tahun berturut-turut maka dari PT. Telkom akan diberikan cuti besar selama 3 (tiga) bulan. Cuti ini biasanya dimanfaatkan karyawan untuk keperluan libur, haji, umroh dan keperluan lainnya paling sedikit 1 (satu) bulan. Bagi karyawan yang belum berhak mendapatkan cuti besar, tapi akan menjalankan kewajiban agama seperti berangkat haji, ke Roma bagi umat kristen dan ke tanah suci lainnya, maka dapat diberikan cuti besar. Karyawan yang masih mempunyai hak cuti besar pada saat usia 55 tahun, maka sisa hak cuti besarnya akan dikompensasikan dengan sejumlah uang.
- f. Cuti Sakit, Karyawan yang menderita penyakit kronis atau menderita sakit karena kecelakaan , dan disarankan oleh dokter untuk mengambil cuti yang cukup lama maka dapat diberikan cuti. Karyawan wanita diperbolehkan tidak masuk kerja pada hari pertama haid.
- g. Program Liburan di PT. Telkom dilaksanakan 3 bulan sekali secara bergantian dengan bagian lain yang sesuai dengan peraturan PT. Telkom.



































- a. Masa Pra Pensiun adalah masa semenjak karyawan itu diangkat sebagai karyawan Telkom dan sebelum memasuki masa pensiun. Telkom dalam upaya memotivasi para karyawannya melakukan berbagai bentuk pelayanan kesejahteraan karyawan yakni dengan memberikan jaminan kesehatan, tunjangan Hari Raya, Bonus atau insentif, tunjangan cuti tahunan, tunjangan cuti besar, cuti sakit, program liburan, gedung olahraga dan kafetaria.
- b. Masa Pensiun (purna kerja) adalah masa yang dimana karyawan memasuki usia untuk pensiun yang telah ditetapkan oleh Telkom. disini ada beberapa jenis pensiun contohnya: pensiun normal, pensiun dini, pensiun uzur, pensiunan meninggal dunia, pegawai meninggal dunia, pegawai meninggal tewas, pegawai bulanan tewas, APS, APS karena kasus
- c. Masa Pasca Pensiun dimana PT. Telkom tidak begitu saja melepas karyawannya. PT. Telkom menyediakan beberapa pelayanan untuk karyawan purna kerja. Seperti pelayanan manfaat kesehatan untuk karyawan pasca pensiun, termasuk istri dan anak mereka. Dan sebuah wadah akan tetapi wadah atau klub tersebut dikelola sendiri oleh para pensiunan akan tetapi klub tersebut dinaungi oleh Telkom, akan tetapi untuk manfaat kesehatan pasca pensiun telkom masih bertanggung jawab. Semisal Untuk karyawan yang dipekerjaan sebelum tanggal 1 november 1995 dan telah 20 tahun bekerja, manfaat tersebut didanai







Dari adanya hambatan-hambatan diatas maka penerapan kesejahteraan purna kerja di PT. Telkom kurang berjalan dengan baik yang seharusnya lebih di fokuskan untuk meningkatkan kesejahteraan para purna kerja (pensiun).