

8 WAJAH
SEKARGA:
IKUT MENGHELA
KINERJA GARUDA

10 KINERJA
PT PERTAMINA:
MENEMBUS
KELAS DUNIA

20 SAJIAN KHUSUS
MELEPAS
SUMBATAN
TRANSPORTASI

28 FIGUR
EMIRSYAH SATAR:
MEMACU KARYAWAN
UNTUK SELALU BERGERAK

GARDA BUMN

MEDIA KOMUNIKASI, ADVOKASI, DAN EDUKASI PEKERJA BUMN

EDISI No. 018 • DESEMBER • 2013 Rp 10.000,-



**MERGER MERUPAKAN LANGKAH STRATEGIS
MEMPERKUAT DAN MEMPERBESAR SKALA
BISNIS BUMN. KARENA ITU, RENCANA
PENGGABUNGAN BUMN SUDAH LAMA
DICANANGKAN. TAPI, EKSEKUSINYA NYARIS
SELALU TERSENDAT.**

**MERGER BUMN
RENCANA SUDAH
EKSEKUSI SUSAH**

Lensa



Ketua Umum dan Sekjen FSP BUMN, bersama manajemen dan SP PT PUSRI, Palembang.



Dirut PT Taspen dan Ketua Serikat Karyawan Taspen, melakukan serah terima penghargaan.



Penyematan secara simbolis pada peserta pelatihan jurnalistik yang diikuti SP BUMN dan Humas BUMN, diselenggarakan LKBN Antara.

DAFTAR ISI

SOROT.....	3-7
WAJAH	8-9
KINERJA.....	10-11
REGULASI	12-13
DINAMIKA.....	14-18
ETOS	19
SAJIAN KHUSUS	20-24
ADVOKASI.....	25-27
FIGUR	28-29
RESENSI	30
SIKAP	31

PEMBACA budiman, *Garda BUMN* yang ada di tangan Anda ini, mengangkat masalah merger BUMN dalam Rubrik Sorot. Isu *merger*, sebagai bagian dari program *right sizing* (penyederhanaan jumlah) BUMN, sudah lama digulirkan, namun pelaksanaannya cenderung tersendat. Sebagai karyawan BUMN atau pegiat SP BUMN, kita perlu senantiasa mencermati rencana ini. Terlebih, jika BUMN tempat kita bekerja, sudah disebut-sebut masuk dalam rencana merger.

Untuk Rubrik Sajian Khusus, kami merangkum pembahasan dalam seminar dengan tema “Transportasi Publik dan Konektivitas Pengembangan Antar Wilayah”, yang digelar FSP BUMN pada Juni silam. Di Rubrik Kinerja, Anda bisa melihat lebih jelas kinerja PT Pertamina, yang pada 2013 menjadi perusahaan pertama di Indonesia, yang masuk dalam daftar bergengsi, *Fortune 500*. Di setiap halaman lainnya, kami juga menyajikan berbagai tulisan lain, yang semoga saja bermanfaat untuk Anda.

Rekan-rekan SP BUMN, tidak terasa, kita akan segera memasuki tahun 2014. Tahun yang akan dipanaskan oleh suhu politik nasional, sebagai dampak dari penyelenggaraan Pemilihan Umum (Pemilu), untuk anggota DPR dan Presiden. Bagi Federasi Serikat Pekerja (FSP) BUMN, 2014 juga akan menjadi tahun yang menentukan. Karena di tahun itu, rencananya pada Februari, organisasi kita ini akan menyelenggarakan Musyawarah Besar (Mubes), yang agendanya antara lain memilih kepengurusan baru. Kita berharap, hajatan besar itu akan berjalan lancar, dan menghasilkan kepengurusan yang solid, sehingga bisa membawa FSP BUMN ke arah perkembangan yang lebih tinggi lagi.

Akhirnya, segenap Pengurus FSB BUMN dan pengelola Garda BUMN, mengucapkan Selamat Hari Natal bagi yang merayakannya, dan Selamat menyongsong Tahun Baru, 2014. Salam. **GB**

GARDA BUMN

MEDIA KOMUNIKASI, ADVOKASI, DAN EDUKASI PEKERJA BUMN

Pemimpin Umum/ Penanggung Jawab: Abdul Latif Algaff
 Penasehat : Faisal Bahalwan
 Pemimpin Redaksi : M. Munif
 Anggota Redaksi : Lakoni Brama
 Bisman Sinurat, Josem Ginting, Abdul Sadat, Tomy Tampatty
 Sekretaris Redaksi : Eko Nugriyanto
 Keuangan : Hidayattullah Putra
 Sirkulasi : Maliki S, Rudy Firmana

Diterbitkan Federasi Serikat Pekerja BUMN
 Alamat Redaksi : Gedung JAMSOSTEK Lt. 10
 Jl. Jend. Gatot Subroto No. 79, Jakarta Selatan 12930
 Telp. [021] 520 7797 Ext 4010, Fax. [021] 5202304
 gardabumn@yahoo.com



MERGER BUMN RENCANA SUDAH EKSEKUSI SUSAH

Merger merupakan langkah strategis memperkuat dan memperbesar skala bisnis BUMN. Karena itu, rencana penggabungan BUMN sudah lama dicanangkan. Tapi, eksekusinya nyaris selalu tersendat.

LINGKUNGAN bisnis selalu berubah. Setiap perubahan, senantiasa memunculkan tuntutan-tuntutan baru, sehingga diperlukan strategi baru pula untuk menghadapinya. Salah satu tuntutan yang sudah lama mengemuka akibat persaingan bisnis yang kian menajam, adalah memperbesar skala bisnis dan proses produksinya yang semakin efisien.

Bagi Badan Usaha Milik Negara (BUMN), salah satu strategi yang sudah menjadi keniscayaan adalah penggabungan atau merger. Banyak BUMN yang bergerak di sektor yang sama, atau di sebuah sektor industri yang cenderung padat sehingga mengalami kesulitan bersaing. Wacana merger BUMN sudah lama

uu didengungkan, bahkan sudah mencapai tahapan perumusan rencana yang cukup matang. Namun, rencana tersebut sebagian besar tak kunjung dieksekusi.

Dalam roadmap yang disusun Kementerian BUMN, disebutkan bahwa jumlah BUMN akan dicitkan dari 141 perusahaan yang ada saat ini menjadi 78 perusahaan tahun 2014.

Seperti dikatakan Menteri BUMN Dahlan Iskan, pengurangan tersebut bukan berarti pembubaran banyak BUMN. Tapi akan ada penggabungan atau merger. Program pengurangan jumlah BUMN ini diharapkan akan menambah nilai ekuitas dan aset BUMN lima kali lipat dari yang ada saat ini, karena efisiensi dan penajaman bisnis.

Tentu saja, merger hanya merupakan salah satu strategi untuk penajaman bisnis BUMN. Di luar itu, ada program lain seperti mempertahankan BUMN tertentu untuk berdiri sendiri (*stand alone*), likuidasi, divestasi, dan konsolidasi. Ada sekitar 39 BUMN yang akan dibiarkan tetap berdiri sendiri, yakni BUMN yang tergolong besar, berbentuk perusahaan umum (perum), dan BUMN pemegang tanggung jawab *public service obligation* (PSO/ memberikan pelayanan publik).

BUMN yang dikategorikan sebagai perusahaan besar antara lain adalah PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, PT Garuda Indonesia (Persero), PT Jasa Marga (Persero) Tbk, PT Krakatau Steel (Persero), PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk, PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Pertamina, dan PT PLN. Totalnya diperkirakan ada 25 BUMN. Sedangkan BUMN yang berstatus perum ada 14 perusahaan, antara lain Bulog. Sementara BUMN yang saat ini menanggung tanggung jawab PSO ada 10 perusahaan. BUMN PSO yang rencananya akan tetap berdiri sendiri antara lain PT Pelni dan PT Kereta Api.

Adapun salah satu BUMN yang akan didivestasi (dilepas kepemilikan saham pemerintah) adalah PT Cambrics Primiissima yang bergerak di industri pemintalan dan pertenunan. Perusahaan ini merupakan patungan pemerintah dengan Gabungan Koperasi Batik Indonesia (GKBI) dengan komposisi sahamnya saat ini pemerintah 52,79 persen dan GKBI 47,21 persen.

Pemerintah juga merancang ada empat kelompok usaha BUMN yang patut digabungkan, yakni BUMN di



bidang perkebunan, farmasi, industri dok, dan tambang. Di kelompok perkebunan ada 14 PT Perkebunan Nusantara (PTPN) plus PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) yang akan digabungkan dalam naungan sebuah perusahaan induk (*holding*).

Untuk BUMN farmasi, pemerintah mengkaji kemungkinan penggabungan Kimia Farma dengan Indofarma, yang masing-masing punya kelebihan pada penjualan ritel dan produksi. Untuk industri perkapalan, pemerintah mengkaji penggabungan tiga perusahaan, yakni PT Dok dan Perkapalan Surabaya, PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari, serta Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar.

Sekarang, tahun 2014 sudah diambang pintu, namun rencana yang dimuat dalam roadmap, belum banyak yang berhasil diwujudkan. Termasuk soal merger. Kenyataan ini berpotensi membuat karyawan resah, terutama yang BUMN tempatnya bekerja, sudah disebut-sebut bakal digabungkan. Mereka khawatir terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Tapi, apakah target merger sejumlah BUMN akan benar-benar terwujud di tahun 2014 nanti? Ketua BUMN Watch Naldy Nazar Harun, menunjukkan pandangan skeptisnya. "Itu kan niat lama, yang stagnan karena tidak pernah dijalankan secara serius," cetusnya. **GB**



BUMN Perkebunan, akhirnya gagal membentuk perusahaan *holding*.

Landasan Hukum Merger BUMN

UNTUK mendorong terjadinya merger atau penggabungan BUMN, telah diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2005 tentang Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Perubahan Bentuk BUMN. Dalam ketentuan ini disebutkan, tujuan penggabungan, peleburan dan pengambilalihan BUMN adalah untuk:

- meningkatkan efisiensi, transparansi dan profesionalisme guna menyehatkan BUMN;
- meningkatkan kinerja dan nilai BUMN;
- memberikan manfaat yang optimal kepada negara berupa dividen dan pajak; dan
- menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas dan harga yang kompetitif kepada konsumen.

Sedangkan tata cara penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan BUMN, diatur sebagai berikut:

- Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan BUMN diusulkan oleh Menteri kepada Presiden disertai dengan dasar pertimbangan setelah dikaji bersama dengan Menteri Keuangan.
- Pengkajian terhadap rencana Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat mengikutsertakan Menteri Teknis dan/atau menteri lain dan/atau pimpinan instansi lain yang dipandang perlu, dan/atau menggunakan konsultan independen.
- Dalam hal inisiatif rencana Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan BUMN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari Menteri Teknis, maka usulan disampaikan kepada Menteri, untuk selanjutnya dilakukan pengkajian di bawah koordinasi Menteri. **EB**



'HOLDING' SUDAH MENGSELINDING

JIKA proses merger masih saja tersendat, holding BUMN sudah mulai berjalan, meskipun prosesnya cukup lama, bahkan melewati target waktu.



Kementerian BUMN pernah menargetkan pembentukan *holding* (induk usaha) empat sektor perusahaan milik negara, yaitu semen, perkebunan, pertambangan, dan farmasi, bisa rampung pada 2010. Pembentukan *holding* yang merupakan bagian dari program *right sizing* (penyederhanaan jumlah) BUMN, di samping merger, akuisisi, maupun pengelompokan (*regrouping*).

Program *right sizing* menjadi prioritas dalam upaya Kementerian BUMN memperbarui cetak biru (*roadmap*) BUMN periode 2010-2014, dan menyesuaikannya dengan Undang-Undang BUMN, Undang-undang Keuangan, dan UU Otonomi Daerah. Tentu saja *right sizing* bukan sekadar untuk pengurangan jumlah BUMN, melainkan bagaimana mendapatkan jumlah yang optimal untuk meningkatkan nilai BUMN secara keseluruhan.

Meskipun sempat tersendat, namun Kementerian BUMN akhirnya berhasil membentuk holding BUMN pengasil pupuk dan semen. Di industri pupuk, telah lahir PT. Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC), sebagai

pengganti nama PT. Pupuk Sriwijaya (Pusri), yang sebelumnya sudah membawahi lima BUMN pupuk. Sebetulnya ini hanya pemisahan saja, karena seperti dikatakan Dahlan Iskan, selama ini ada tumpang tindih nama antara PT. Pusri Holding dan PT Pusri Palembang sebagai unit produksi. "Saya tahu banyak kebingungan, mana Pusri operasi (yang melakukan produksi) mana yang *holding*, karena itulah, nama dan logo PT Pusri Holding diubah menjadi PT Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC)," katanya.

Dahlan menegaskan tidak ada yang berubah dari sisi manajemen atas pembentukan nama baru tersebut. "PT Pupuk Indonesia memiliki 100 persen saham pada lima BUMN pupuk tersebut," katanya. Kelima BUMN pupuk tersebut adalah PT. Pupuk Kalimantan Timur (PKT), PT. Pupuk Sriwijaya (Pusri) Palembang, PT. Petrokimia Gresik, PT. Pupuk Kujang, PT. Pupuk Iskandar Muda (PIM).



Sedangkan di industri semen, pada 7 Januari 2013 telah lahir PT Semen Indonesia (Persero) Tbk sebagai *holding* dari tiga entitas anak usaha, yaitu PT Semen Gresik, PT Semen Tonasa, dan PT Semen Padang.

Direktur Utama PT Semen Gresik, Dwi Soetjipto, mengatakan transformasi korporasi ini merefleksikan kelompok usaha semen yang mampu memayungi anak usaha dengan basis wilayah yang berbeda-beda. Setelah itu, perseroan juga akan membentuk anak usaha baru bernama PT Semen Gresik yang akan menjadi *operating company*, seperti halnya Semen Padang dan Semen Tonasa.

Pergantian nama juga diikuti dengan pengenalan logo baru Semen Indonesia yang menggambarkan semangat terus berkembang dan fondasi kokoh bagi kemajuan ekonomi bangsa. "Nama Semen Indonesia sangat membantu dalam

hal pemasaran dan ekspansi," kata Dwi, usai peluncuran logo baru Semen Indonesia.

Ia berharap dengan membangun sinergi di bawah perusahaan induk, kelompok bisnis semen ini akan semakin memperkuat cengkeraman pasar menyesuaikan keunggulan geografis, dari barat, tengah, hingga wilayah Timur Indonesia. Dengan begitu, terbentuk sinergi berbasis keunggulan lokasi dengan menerapkan kluster pemasaran dan penjualan. "Yang pasti, juga mengefisiensikan biaya distribusi," ujarnya.

Setelah terbentuk *holding*, Dahlan Iskan berharap Semen Indonesia mampu menjadi pemain industri semen di lingkup ASEAN. "Tidak ada lagi orang yang malu dengan bangsa sendiri. Semen Indonesia harus mampu menjadi *champion* di tingkat regional," tegasnya.

Untuk sektor lain seperti perkebunan, yang persiapan pembentukan *holding*nya sudah matang, malah ada ganjalan serius, yaitu tak kunjung terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) Holding BUMN Perkebunan. **LB**

BUMN pupuk, berhasil membentuk *holding* dengan nama PT Pupuk Indonesia.

SEBAGAI SP terbesar di PT Garuda Indonesia, Sekarga mempunyai pengaruh kuat menciptakan hubungan industrial harmonis, sehingga mampu menciptakan iklim yang baik bagi pengembangan kinerja perusahaan.



■ **M IRFAN**
Ketua SEKARGA

▶ SEKARGA IKUT MENGHELA KINERJA GARUDA

Sepanjang enam tahun, hubungan industrial di Garuda Indonesia, sempat mencemaskan. Pihak manajemen dengan Serikat Karyawan Garuda (Sekarga) kerap berseberangan, hingga berperkara di peradilan industrial. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pun, tak pernah ditanda tangan.

Tapi, semua itu telah menjadi catatan kelam masa lalu. Pada Agustus 2012, hubungan kedua belah pihak mengalami titik balik yang tajam. Enam tahun perselisihan, diakhiri dengan langkah saling memahami, dan penandatanganan PKB. Sejak itu, Sekarga dan manajemen Garuda Indonesia, sepakat untuk saling bahu membahu, menghela kinerja perusahaan, menghadapi persaingan sengit bisnis transportasi udara di level nasional dan internasional.

"Sekarang, komunikasi kami dengan manajemen, sangat baik," ungkap Ketua Sekarga M Irfan, "Ini merupakan modal penting, untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis di perusahaan." Pada saat yang sama, Sekarga juga membangun komunikasi yang intensif antar pengurus, baik di Dewan Pimpinan Pusat (DPP) maupun Dewan Pimpinan Cabang (DPC). "Ini juga penting, untuk membangun soliditas dan kesamaan pandangan," lanjut Irfan. Di tingkat DPC, pengurus melakukan rapat minimal satu bulan sekali.

Organisasi Serikat Pekerja (SP) di Garuda Indonesia, memang selalu bergerak dinamis. Sekarga, yang dibentuk pada 1998, pecah menjadi beberapa SP. Dimulai oleh kalangan pilot yang membentuk wadah sendiri, yang diikuti oleh sejumlah awak kabin. Bahkan, SP awak kabin ada dua. Semua, antar SP saling bersengketa dalam menetapkan yang paling berhak melakukan dialog dengan manajemen. Namun, mereka akhirnya sepakat membentuk sekretariat bersama, yang dipimpin oleh Sekarga sebagai SP dengan jumlah anggota terbanyak.

Sekarang, meskipun jumlah SP lebih dari satu, namun tidak mengganggu hubungan industrial di Garuda Indonesia yang mulai tercipta dengan baik. "Kita semua punya komitmen, untuk memajukan perusahaan," tegas Irfan. Karena itu, jika misalnya pekerja melakukan aksi demonstrasi untuk menyampaikan aspirasi yang gagal dinegosiasikan, aksi itu dipastikan tidak akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

Namun, jika hubungan komunikasi dengan manajemen yang sudah baik bisa dipertahankan, Irfan yakin, SP di Garuda Indonesia tidak akan pernah melakukan demonstrasi. "Semuanya bisa dinegosiasikan dengan elegan," ujarnya. Sebagai perusahaan jasa, kinerja Garuda Indonesia memang sangat sensitif dengan citra yang baik. **EB**

► **SP JAMSOSTEK****Meniti Fase Transisi**

SP JAMSOSTEK terus bergerak, memberikan warna pada setiap dinamika perusahaan. Sekarang, siap mengarungi masa transisi perusahaan menjadi BPJS.

Serikat Pekerja Jamsostek (SPJ), boleh jadi, menempati posisi tersendiri dalam ranah hubungan industrial dan ketenagakerjaan di Indonesia, karena berada di perusahaan yang mengurus tenaga kerja. Hal ini mendorong SPJ untuk mampu berperan dengan baik, menciptakan hubungan industrial yang ideal.

Kenyataannya, SPJ sanggup memainkan peran penting itu. SPJ seperti berdiri pada titik ideal sebagai SP; berkomunikasi dengan baik dengan manajemen dan aktif mengawal perusahaan untuk mencapai kinerja terbaik, tanpa kehilangan jatidiri sebagai organisasi yang memperjuangkan hak pekerja. Pernah terjadi, ketika manajemen menjalankan kebijakan yang cenderung memungguni hak pekerja dan menutup pintu dialog, SPJ tanpa sungkan menggempur, hingga pucuk pimpinan manajemen (direktur utama) terjungkal dari jabatannya.

Setelah peristiwa itu, manajemen PT Jamsostek (dengan dirut baru) memulai babak baru, membangun komunikasi yang baik dengan SPJ. Sebaliknya, SPJ aktif mendukung perusahaan, bahkan melakukan pembelaan terhadap gerakan atau opini dari luar yang cenderung merugikan perusahaan.

Sekarang, SPJ bukan hanya mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis di perusahaan, tetapi juga berhasil melahirkan kader terbaik, yang

menempati banyak posisi strategis di manajemen. Maka, wajar saja jika SPJ kerap dijadikan *benchmark* oleh SP lain, terutama di lingkungan BUMN.

Namun, 2013 akan menjadi tahun terakhir bagi PT Jamsostek mengenakan "baju" BUMN. "Jadi, sekarang kami berada di masa transisi," ujar Ketua Umum SPJ Abdur Rahman Irsyadi. SPJ, lanjutnya, ikut mengawal proses transformasi PT Jamsostek menjadi Badan Pengelola Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, yang operasionalnya akan dimulai pada awal 2014 ini. "Kami harus memastikan, bahwa proses transformasi PT Jamsostek menjadi BPJS, tidak memberikan dampak buruk pada karyawan dalam hal kesejahteraan. Apalagi sampai terjadi PHK," tegas Irsyadi.

Tentang keberadaan SP dalam BPJS nanti, Irsyadi mengaku tidak ada masalah. "Mungkin akan ada beberapa perubahan. Tapi pasti tidak akan menghambat hak karyawan untuk berserikat," ujarnya, "Intinya, kita akan mengupayakan, apapun bentuk perubahan itu, harus memberikan dampak yang lebih baik bagi karyawan."

Saat ini, SPJ mempunyai 3.250 karyawan, atau seluruh karyawan PT Jamsostek. Sejak dibentuk pada 14 April 1999, SPJ telah mengalami empat fase. Fase pertama di bawah kepemimpinan Herdi Trisanto dan Hardi Yuliwan, adalah konsolidasi

organisasi. Ketika kepemimpinan berganti ke Abdullatif Algaff, SPJ memasuki fase pematangan kepemimpinan. Sedangkan di masa kepemimpinan Eko Nugriyanto, SPJ banyak melakukan upaya pengawalan korporasi, terutama menghadapi proses pembentukan Undang-undang BPJS. "Sekarang, amanah kepemimpinan ada di tangan saya, dan SPJ memasuki masa transisi, yaitu perubahan PT Jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan," ungkap Irsyadi, yang menamatkan S2 Manajemen Komunikasi di UI, dan di PT Jamsostek sibuk sebagai Kepala Urusan Pengelolaan Kompetensi. **EB**



ABDUR RAHMAN IRSYADI
KETUA SP JAMSOSTEK

KINERJA

DENGAN kinerja yang cemerlang, PT Pertamina berhasil masuk dalam Fortune Global 2013. BUMN ini terus bergerak, hingga menjadi perusahaan energi bertaraf global, dengan menebar manfaat lebih besar lagi bagi negara dan bangsa.



PT Pertamina **MENEMBUS** **KELAS DUNIA**

Tahun 2013, yang bakal segera berlalu, telah menorehkan tinta emas dalam dunia korporasi Indonesia. Untuk pertama kalinya, perusahaan Indonesia mampu mencatatkan diri dalam daftar 500 Perusahaan Terbesar Global tahun 2013 (*Fortune Global 500*), yang dirilis majalah Fortune. Perusahaan tersebut adalah PT Pertamina, BUMN energi yang kinerjanya terus menanjak.

Dalam *Fortune Global 500* Pertamina menduduki posisi 122 dari 500 perusahaan terbesar di seluruh dunia. Peringkat tersebut didasarkan pada beberapa faktor penting, seperti pendapatan, laba, dan aset. Fortune mencatat, Pertamina meraup pendapatan 70,924 miliar dollar AS, dengan perolehan laba 2,761 miliar dollar AS, dan aset 40,882 miliar dollar AS. Torehan laba bersih 2012 tersebut, merupakan kenaikan sebesar 15 persen dari tahun sebelumnya, dan menjadi pencapaian tertinggi dalam sejarah sejak Pertamina berdiri.

Pertamina berdiri pada 10 Desember 1957, sebagai perusahaan minyak dan gas (migas) milik negara, dengan nama PT Permina. Nama Pertamina disematkan pada 1968 dengan merger dengan PT Pertamina. Sampai sekarang, Pertamina menjadi tulang punggung pengadaan minyak dan gas di Indonesia.

Namun, seperti mendaki jalan menanjak yang terjal dan penuh liku, Pertamina menghadapi tantangan yang kian berat. Sebab migas merupakan komoditi yang tidak bisa diperbaharui, dan sumber-sumber migas baru makin sulit ditemukan. "Tantangan ini bukan hanya dihadapi oleh Pertamina, tetapi juga seluruh perusahaan minyak di dunia," ungkap Direktur Utama Pertamina Karen Agustiawan.

Namun, tantangan tersebut, justru memacu manajemen Pertamina untuk bekerja lebih kreatif lagi, mengayunkan berbagai langkah terobosan. Antara lain, dengan meneliti dan mengembangkan energi terbarukan

seperti panas bumi, *shale gas*, gas metana batu bara (CBM), algae atau ganggang, bahkan tenaga angin.

Dengan langkah terobosan itu, Pertamina malah berani memasang target lebih tinggi: menjadi perusahaan energi bertaraf global! Terkesan ambisius, memang. Tapi jika melihat langkah dan pencapaian yang sudah diraih Pertamina, target tersebut tampak realistis. Lapi pula, tahapan ke arah itu, sudah dipancarkan sejak 2008.

Pada lima tahun pertama sejak penancangan target besar itu, Pertamina menggenjot produksi minyak dari 490 ribu barel setara minyak per hari (mboepd) menjadi 517 mboepd. Pada lima tahun kedua, Pertamina sudah bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan minyak terkemuka di Asia Tenggara seperti Petronas dan Saudi Aramco. Di tahap ini, Pertamina sudah mampu menunjukkan keunggulan operasional. "Selanjutnya, 15 tahun kemudian, Pertamina akan menjadi perusahaan 15

terbesar dunia,” tegas Karen, optimis.

Untuk mencapai target tinggi tersebut, Pertamina akan menjadikan sektor hulu sebagai titik fokus strategi. Namun, pada saat yang sama, sektor hilir pun digarap dengan serius, untuk meningkatkan nilai perusahaan melalui bisnis yang menguntungkan. Di hulu, Pertamina antara lain bakal memaksimalkan pertumbuhan

PT Pertamina Hulu Energi, PT Pertamina Gas, PT Pertamina Geothermal Energy, PT Pertamina EP Cepu, dan PT Pertamina Drilling Services Indonesia. Sedangkan di sektor hilir, Pertamina terus meningkatkan penjualan bahan bakar nonsubsidi.

Langkah terobosan yang secara agresif dilakukan Pertamina, tentu saja ditunjang oleh adanya investasi baru,

agresif Pertamina tersebut, didukung oleh kinerja karyawan, di semua lapisan. Disamping selalu memberikan kinerja terbaiknya, manajemen dan seluruh karyawan Pertamina, dituntut untuk mematuhi ketentuan *Good Corporate Government* (SGC). Pada 2013, rating GCG Pertamina mencapai 93,51 dari skala 100, alias sangat baik. Pencapaian tersebut



pendapatan, bukan hanya fokus pada operasi domestik, tetapi juga ekspansi ke luar negeri. Semuanya dilakukan secara agresif.

Seperti dikatakan Karen, Pertamina tidak mungkin sanggup meningkatkan produksi di dalam negeri, tanpa melakukan ekspansi ke luar negeri. “Kita akan terus melebarkan sayap bisnis ke Sudan, Qatar, Australia, Vietnam, dan Malaysia,” ungkapnya.

Untuk dalam negeri, Pertamina terus memperluas wilayah kerja, terutama di lapangan-lapangan tambang yang produktif. Salah satu yang berhasil dilakukan, adalah mengambil alih lapangan *offshore North West Java* (ONWJ), yang sebelumnya milik BP Indonesia. Pertamina juga memiliki blok *West Madura Offshore* (WMO). Pengoperasian dua lapangan ini, mampu menggenjot produksi Pertamina.

Dalam menggarap sektor hulu, Pertamina menggerakkan enam anak perusahaan, yaitu PT Pertamina EP,



yang juga dilakukan secara besar-besaran. Dalam kurun 2011 sampai 2015, nilai investasi yang sudah dan akan digelontorkan, mencapai Rp 359 triliun. Sebagian besar, tepatnya 85 persen dari total investasi itu, dialokasikan untuk pengembangan ke sektor hulu.

Akhirnya, tentu saja setiap langkah

lebih baik ketimbang capaian tahun sebelumnya, yakni 91,85. Hal tersebut memperlihatkan kepercayaan publik dan pasar juga mengalami perbaikan.

Dengan kualitas GCG yang semakin mumpuni, tidak mengherankan penerapan prinsip-prinsip GCG di Pertamina menjadi contoh bagi BUMN lain di Indonesia. **EB**

Manjawab Masalah Outsourcing BUMN

KEHADIRAN pekerja *outsourcing* masih sering menjadi isu sensitif di lingkungan BUMN. Tekanan untuk mengangkat tenaga *outsourcing* terus dilakukan. Untuk menjawab masalah pelik ini, Menteri BUMN melansir SE-06/MBU/2013.



Keberadaan pekerjaan *outsourcing*, telah menjadi bagian dari praktik industri modern sekarang ini. Tentu saja, ada alasan yang kuat dari setiap perusahaan, untuk menggunakan jasa tenaga alih daya itu. Namun, dalam jangka waktu tertentu, langkah ini berpotensi mencuatkan masalah. Setelah sekian lama bekerja, tenaga alih daya kerap menuntut diangkat jadi karyawan tetap.

Kenyataan itu, juga terjadi di lingkungan BUMN. Belakangan, tekanan agar BUMN mengangkat tenaga alih daya, terus menguat. Bahkan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), pada April lalu, telah membentuk Panitia Kerja (Panja) khusus mencari jalan keluar soal tenaga alih daya di BUMN. Kenyataannya, memang tidak mudah mengatasi masalah yang kompleks ini.

Kementerian BUMN berupaya untuk memecah kebuntuan, terutama dengan mengeluarkan Surat Edaran Menteri SE-06/MBU/2013 tentang Kebijakan

Ketenagakerjaan di BUMN. Isi dari Surat Edaran tersebut, terdiri dari:

Pertama, direksi BUMN diminta untuk mempelajari dan mencermati masalah tenaga kerja *outsourcing* dengan teliti dan hati-hati agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana diamanatkan oleh Wakil Ketua DPR-RI melalui surat Nomor: PW/11376/DPR-RI/XI/2013 tanggal 6 November 2013.

Kedua, penyelesaian *outsourcing* dan PHK di masing-masing BUMN, agar diproses melalui mekanisme korporasi dengan memperhatikan aspek governance dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan oleh Wakil Ketua DPR-RI melalui surat Nomor: PW/11376/DPR-RI/XI/2013 tanggal 6 November 2013.

Ketiga, agar proses penyelesaian *outsourcing* dan PHK di masing-masing BUMN berlangsung efektif dan sesuai dengan norma peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, maka seluruh BUMN dihimbau untuk berkonsultasi dan berkoordinasi dengan Dinas Ketenagakerjaan setempat.

Keempat, agar BUMN mengkaji sistem dan pola pengelolaan karyawan *outsourcing* yang memberikan kepastian hidup yang layak bagi karyawan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan tetap memperhatikan kebutuhan dan kemampuan perusahaan jangka panjang.

Sistem tersebut dapat merupakan bagian dari Perusahaan, atau menjadi syarat dalam hal penggunaan perusahaan pemborongan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dan dikaji secara matang dapat berupa besaran remunerasi yang tidak di bawah UMR/UMP, K3, hak-hak normatif, program pengembangan kompetensi, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kelima, direksi agar membentuk suatu Tim Pengawasan penanganan masalah karyawan *outsourcing* di BUMN dengan melibatkan Serikat Pekerja BUMN yang bersangkutan.

Keenam, seluruh BUMN segera melaporkan kepada Menteri BUMN :

- Praktik, sistem dan pola pengelolaan kesejahteraan karyawan *outsourcing* di masing-masing BUMN, yang mencakup besaran remunerasi, K3, hak-hak normatif, program pengembangan kompetensi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempuh.
- Skema dan proses penyelesaian *outsourcing* yang sudah dilakukan secara internal berdasarkan mekanisme korporasi dan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai respons Surat Edaran tersebut, sejumlah BUMN langsung melakukan sejumlah langkah konkret,

seperti menyelenggarakan tes seleksi untuk karyawan alih daya, untuk diterima sebagai karyawan. Langkah ini sangat masuk akal, lantaran karyawan alih daya tidak pernah masuk melalui proses tes sesuai standar masing-masing BUMN. Umumnya malah melalui perusahaan penyedia jasa alih daya. Bahkan, tak sedikit karyawan alih daya yang bekerja di BUMN hanya mengandalkan jalur nepotisme.

Salah satu BUMN yang sudah menyelenggarakan tes seleksi, adalah PT Jamsostek. Selain surat edaran, langkah ini juga mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama yang disusun Jamsostek bersama Serikat Pekerja. PKB di Jamsostek secara jelas menyatakan, setiap calon pegawai harus melalui proses seleksi yang dilaksanakan oleh tim independen.

Di PT Jamsostek, terdapat sekitar 1.055 pegawai alih daya, yang menghendaki diangkat sebagai karyawan tetap. Perusahaan tengah berupaya agar seluruh pegawai tersebut bisa mengikuti proses seleksi dengan menurunkan persyaratan seperti batasan usia 27 tahun menjadi 45 tahun dan minimal pendidikan D-3, sesuai standar perusahaan dan PKB.

Pada tahap pertama, Jamsostek telah menyeleksi sekitar 600 pegawai alih daya dan hanya sepertiga atau sekitar 200 yang dinyatakan lulus. Untuk memudahkan kelulusan, Jamsostek bahkan memperlonggar persyaratan. Namun, tetap saja banyak yang tidak lolos. Kegiatan seleksi ini terus dilakukan, hingga diikuti oleh seluruh karyawan alih daya. Bagi yang tidak lolos, Jamsostek menawarkan uang pesangon yang jumlahnya memadai. **EB**



Mempersiapkan Mubes FSP BUMN



PENGURUS Federasi Serikat Pekerja (FSP) BUMN, mengadakan rapat pleno sebagai persiapan penyelenggaraan Musyawarah Besar (Mubes) yang rencananya akan digelar pada 13 sampai 15 Februari 2014, di Medan, Sumatera Utara. Rapat pleno yang berlanangsung pada Desember tersebut, tersebut mengambil tempat di Jasa Marga Development Center, Jakarta.

Selain menetapkan kepanitiaan yang terdiri dari *organizing committee* dan *steering committee*, rapat juga membahas pilihan tema yang akan diangkat. Mubes merupakan hajatan akbar FSB BUMN, antara lain mengadendakan pemilihan pengurus baru. Juga, akan dibahas isu-isu strategis terkait BUMN, dan sikap FSP BUMN terhadap isu tersebut. Mubes juga membuka kesempatan untuk perubahan AD/ART FSP BUMN, dan aspek lain yang terkait dengan penyesuaian organisasi dalam menghadapi lingkungan yang berubah. **EB**

PELATIHAN JURNALISTIK DI ANTARA



PEMAHAMAN dan kemampuan di bidang jurnalistik, sangat penting dimiliki oleh pengurus

Serikat Pekerja (SP) dan Hubungan Masyarakat (Humas) BUMN.

Untuk meningkatkan kemampuan dua hal tersebut, LKBN Antara menyelenggarakan Pelatihan Jurnalistik, pada 21 sampai 24 November 2013 di Hotel Grand Cempaka, Cipayung, Bogor.

Kegiatan pelatihan, dibuka oleh Direktur Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Umum LKBN Antara, Naufal Mahfudz, dilanjutkan dengan penyematan tanda peserta oleh Direktur Komersial dan IT Hampi N. Parudi. Pelatihan diikuti 26 peserta, sebagian sebagai pengurus SP BUMN sebagian lagi Humas BUMN. Mereka mendapatkan wawasan kehumasan dan keterampilan praktis jurnalistik, dari praktisi media dan wartawan senior, yaitu Parni Hardi (mantan Pemimpin Umum LKBN Antara), Nasihin Masha (Pemred Republika), dan Teguh Prasetyo (Kepala Lembaga Pelatihan Jurnalistik Antara).

Kegiatan yang mempertemukan Humas dan Pengurus SP BUMN ini, merupakan yang pertama kali diselenggarakan. Setelah mengikuti pelatihan ini, para peserta diharapkan dapat mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan yang sudah diperoleh, untuk kemajuan SP maupun tugas kehumasan, termasuk dalam menyampaikan satu peristiwa berupa tulisan maupun foto. **EB**



Peran BUMN dalam Transportasi



FEDERASI Serikat Pekerja (FSP) BUMN, kembali menggelar seminar dengan mengangkat isu strategis. Kali ini, membahas tema “Transportasi Publik dan Konektivitas Pengembangan Antar Wilayah”. Seminar yang diikuti 150 peserta dari berbagai Serikat Pekerja (SP) BUMN tersebut, menghadirkan pembicara dari pejabat Kementerian BUMN, wakil Menteri Perhubungan, direksi PT Garuda Indonesia, PT Kereta Api Indonesia, PT Jasamarga, serta pengamat dan pakar transportasi, serta Gubernur Sumatera Selatan.

Tema transportasi dipilih, karena sedang banyak diperbincangkan di masyarakat dan merupakan salah satu kegiatan sangat penting dalam pengembangan wilayah. Di bidang ini, banyak BUMN yang memainkan peran penting. Baik dalam penyediaan infrastruktur seperti PT Jasamarga, maupun penyedia jasa transportasi seperti PT Garuda Indonesia dan PT KAI.

Seminar tersebut, merupakan salah satu agenda Rapat Kerja Nasional (Rakernas) FSP BUMN ke-4, yang digelar di Palembang, Sumsel, pada 26 sampai 29 Juni 2013 silam. Agenda lainnya adalah kunjungan ke PT Pupuk Sriwijaya, yang diterima oleh manajemen perusahaan dan pengurus SP Pusri. **EB**





Sekata Menyongsong Era Perubahan



SERIKAT Karyawan Taspen (Sekata) menggelar Rakernas di Putri Duyung Resort, Ancol, Jakarta, pada 19 sampai 21 September 2013, dengan mengangkat tema "Sekata Siap Melakukan Perubahan untuk Eksistensi PT Taspen". Di luar agenda utama, Rakernas juga diisi oleh kegiatan donor darah yang diikuti peserta dengan antusias.

Rakernas yang dibuka oleh Direktur PT Taspen Iqbal Lantaro tersebut, diikuti oleh utusan semua pengurus pusat dan cabang Sekata seluruh Indonesia, dan perwakilan manajemen PT Taspen yang membidangi sumberdaya manusia. "Kehadiran Pak Iqbal Lantaro sebagai Direktur, menunjukkan baiknya hubungan antara karyawan dengan manajemen," ujar Ketua Sekata Achmad Muchtarom, "Sekata dan manajemen bukan hanya berposisi sebagai mitra, tetapi juga merupakan satu kesatuan untuk memajukan perusahaan."

Rakernas menghadirkan pembicara dari PT Askes sebagai calon BPJS Kesehatan, PT Jamsostek sebagai calon BPJS ketenagakerjaan, dan PT Asabri. "Karena transformasi BUMN tersebut jadi BPJS, akan berpengaruh pada program kesejahteraan di PT Taspen," ungkap Muchtarom. **EB**

1 Mei Resmi Jadi Hari Libur Nasional

PERINGATAN hari buruh 1 Mei lalu, pemerintah memberikan kado istimewa, berupa penetapan 1 Mei sebagai hari libur nasional. Penetapan itu dilakukan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, pada 29 Juni 2013. "Hari ini, saya tetapkan 1 Mei sebagai Hari Libur Nasional, dan dituangkan dalam Peraturan Presiden," tulis

presiden dalam akun twitter resminya @SBYudhoyono.

Penetapan itu merupakan realisasi janji Presiden SBY, ketika menerima pimpinan Konfederasi Serikat Pekerja di Istana negara, 29 April silam. "Ini merupakan ketujuan dari presiden untuk semua buruh," ujar Juru Bicara Presiden Julian Adrin Pasha. **EB**

KEKUATAN SYUKUR

Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu (QS Ibrahim:7)



BERSYUKUR, memiliki kekuatan yang luas biasa. Seperti kata Wallace Wattles (penulis buku klasik *The Science of Getting Rich* yang menjadi salah satu dasar *The Secret*), perasaan syukur merupakan salah satu faktor penarik keberuntungan dan kesuksesan hidup manusia.

Rasa syukur akan membuat kita memiliki mentalitas berkecukupan (*abundance mentality*) dan menghilangkan mentalitas kekurangan (*scarcity mentality*). Pada saat kita merasa berkecukupan, maka hati kita jadi bahagia, perasaan kita jadi enak (*feel good*) dan kita mampu berpikir positif. Pikiran dan perasaan positif inilah yang mengaktifkan hukum ketertarikan atau *Law of Attraction* (LoA). LoA, secara sederhana menyatakan bahwa apapun yang kita pikirkan akan tertarik dalam kehidupan kita. Pikiran positif akan menarik hal yang positif dan sebaliknya.

Lalu, syukur yang seperti apakah yang lebih mudah mengaktifasi LoA? Secara garis besar, ada dua tingkatan bersyukur. Pertama, adalah syukur yang sudah sering kita lakukan, yaitu syukur bersyarat. Kita bersyukur atas

sesuatu yang kita miliki atau kondisi baik yang kita alami. Syukur semacam ini mirip seperti rasa syukur atau ucapan terima kasih yang dilontarkan anak kecil setelah dibelikan mainan atau permen oleh orang tuanya. Artinya, syukur merupakan akibat. Sebagai contoh, Anda merasa bersyukur setelah mendapatkan kenaikan gaji atau jabatan di kantor, anak lulus sekolah dengan nilai bagus, membeli mobil baru, atau Anda bersyukur karena Anda selamat dari kecelakaan. Itulah beberapa contoh syukur bersyarat.

Tentu saja tidak ada jeleknya dan tidak ada salahnya dengan tingkatan syukur semacam ini. Anda harus terus melakukannya, karena inilah bentuk rasa syukur yang umum kita lakukan. Namun, akan lebih baik lagi jika kita melakukan syukur yang ada di tingkatan kedua, yaitu rasa syukur tak bersyarat. Rasa syukur ini tidak terikat pada situasi dan kondisi serta menyatu pada diri Anda atau menjadi identitas Anda. Beberapa contoh syukur di tingkatan ini antara lain rasa syukur terhadap hidup Anda, dunia seisinya, waktu dan ruang, masalah dan tantangan, pikiran dan perasaan Anda, kebebasan Anda memilih, dan sebagainya.

Pada dasarnya rasa syukur ini mengatakan, "betapa indahnya hidup ini." Situasi dan kondisi tidak relevan lagi karena tingkatan syukur ini merupakan sebuah pilihan yang tidak memerlukan alasan. Anda perlu melepaskan semua alasan dibalik rasa syukur Anda. Bersyukurlah terhadap keberadaan Anda sendiri, maka Anda telah bergerak dari melakukan syukur (*doing grateful*) ke menjadi bersyukur (*being grateful*). Dan Anda akan mampu mengaktifasi LoA karena Anda telah memancarkan rasa syukur setiap saat dan kapan saja. Dengan sikap semacam ini, keberuntungan kemungkinan besar akan menjadi milik Anda. Karena Tuhan, seperti janji-Nya, akan selalu menambahkan nikmat kehidupan pada kita.

Sayangnya, seperti kata Schopenhauer, "Kebanyakan kita tidak mensyukuri apa yang sudah kita miliki, melainkan selalu menyesali apa yang belum di capai". Maka, jangan Anda kira setiap orang yang berlimpah harta pasti bahagia. Mereka bisa saja menderita, jika tidak pernah bersyukur, karena selalu menganggap masih banyak yang kurang. Juga karyawan karir di kantornya cepat melesat, belum tentu bahagia selama dia tidak bersyukur.

Tapi, jangan juga menyamakan syukur dengan sikap lekas berpuas diri. Misalnya, karyawan yang baru naik jabatan. Sebagai salah satu bentuk rasa syukurnya, dia akan bekerja lebih giat lagi, sehingga sangat mungkin jabatan lebih tinggi akan segera diraihinya. **EB**

MELEPAS SUMBATAN TRANSPORTASI

TRANSPORTASI merupakan salah satu kunci pembangunan sebuah negara. Negara-negara yang telah mencapai tingkat kemajuan ekonomi yang tinggi, niscaya ditandai dengan baiknya kegiatan transportasi, yang didukung oleh sejumlah infrastruktur memadai, dan sebaliknya. Di Indonesia, sektor transportasi masih dibekap oleh berbagai masalah mendasar, baik dari sisi infrastruktur maupun sarana.

Akibatnya, biaya logistik di negeri ini masih sangat tinggi, mencapai sekitar 30 persen dari Produk Domestik Bruto (PDB). Bandingkan dengan Amerika Serikat, biaya logistiknya mampu ditekan sampai 9,9 persen dari PDB dan Jepang 10,6 persen. Dengan konfigurasi wilayah yang terdiri dari kepulauan, tantangan masalah transportasi di Indonesia, memang sangat besar.

Karena itu, Federasi Serikat Pekerja (FSP) BUMN mengangkat masalah transportasi, dalam seminar nasional dengan tema “Transportasi Publik dan Konektivitas Pengembangan Antar Wilayah”, yang digelar di Palembang pada Juni 2013 silam. Kegiatan seminar yang selalu menjadi bagian dari kegiatan rapat kerja nasional (rakernas) FSP BUMN itu, memang kerap mengangkat berbagai aspek masalah pembangunan ekonomi nasional, dihubungkan dengan peran BUMN. “Kita ingin memberikan wawasan yang luas pada SP BUMN, tidak hanya terbatas pada masalah-masalah ketenagakerjaan,” ungkap Ketua BUMN Abdul Latif Algaff, “Sebab, para pengurus SP BUMN mempunyai peluang untuk suatu ketika menjadi pengambil keputusan di BUMN-nya masing-masing.”

Peran transportasi dalam kehidupan sebuah bangsa, kenyataannya sangat luas. Pengamat

transportasi Darmaningtyas, menyebut empat fungsi utama dari transportasi, yaitu fungsi sosial (misalnya, mobilitas geografis untuk ke sekolah/ kuliah, reproduksi sosial budaya, dsb), fungsi ekonomis (bekerja dan menjadi sumber mata pencaharian itu sendiri), fungsi pendorong kemajuan suatu kawasan, serta fungsi pemersatu (komunitas dan bangsa).

Sesuai dengan fungsinya, lanjut Darmaningtyas, maka transportasi mempunyai harus membuat masyarakat bisa lebih produktif, responsif, dan peduli terhadap sesama; membuka kesempatan kerja; memacu pertumbuhan ekonomi kawasan; memperlancar arus barang; membuat kehidupan menjadi lebih baik; membuat kawasan menjadi terbuka/ramai, dan; membuat warga lebih sejahtera.

Kenyataannya, fungsi dan keharusan transportasi tersebut, di Indonesia belum berjalan secara maksimal. Di beberapa tempat keadaannya masih sangat parah, karena infrastruktur tidak tersedia sama sekali. Ada yang infrastruktur seperti jalan yang buruk, ada juga yang tersedia tapi sarananya tidak memadai seperti terjadi di sejumlah pelabuhan.

Di tempat lain, infratraktur dan sarana tersedia tapi jumlahnya tidak memadai, atau infrastruktur

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

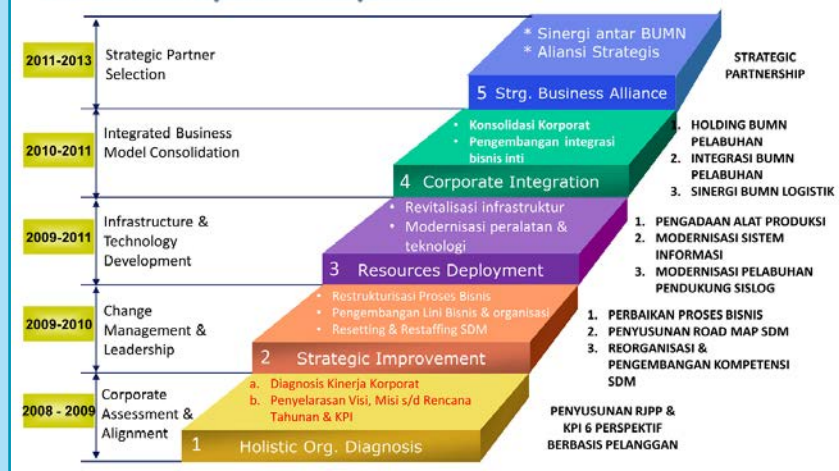


lengkap tapi sarana terbatas seperti terdapat pada beberapa jaringan rel kereta api dan jalan. Ironisnya lagi, ada wilayah yang mempunyai infrastruktur baik, tapi tidak maksimal pemanfaatannya, bahkan ada yang tidak termanfaatkan sama sekali. Darmaningtyas menyebut beberapa contoh menarik. Misalnya, Pelabuhan Kuala Langsa di Aceh, yang dibangun pada masa BRR. Pelabuhan ini sempat tumbuh sebagai pelabuhan yang aktif untuk mengangkut ikan, karet, CPO, pinang, dan coklat dari Langsa dan sekitarnya untuk dibawa ke Malaysia, dan membawa produk tertentu dari Malaysia, termasuk buah-buahan sehingga harga buah di Langsa dan sekitarnya (Aceh Tamiang dan Aceh Timur) murah. Ada 413 anggota koperasi tenaga bongkar muat (TKBM) dipekerjakan plus ratusan pedagang, tukang becak, ojek, dan lainnya yang dapat hidup dari sana. "Tapi pelabuhan itu sejak 2010 mati suri karena adanya Peraturan Menteri Perdagangan (Permendag) yang tidak memberi peluang impor produk tertentu melalui Pelabuhan Kuala Langsa.

Contoh lain, Pelabuhan Tanjung Priok. Seharusnya menjadi pelabuhan yang strategis dan maksimal sehingga dapat mengurangi kepadatan di Merak – Bakahueni karena arus barang Jawa – Sumatra dapat melalui Tanjungpriok. Tapi karena tidak kompetitif, maka para pemilik barang milih antri di Merak dan

Hal-Hal yang telah dilakukan oleh Kementerian BUMN untuk meningkatkan Kontribusi BUMN dalam Sistem Logistik Nasional

Upaya yang telah dilakukan oleh Kementerian BUMN sejak tahun 2008 untuk meningkatkan kontribusi BUMN dalam Sistem Logistik Nasional sebagai berikut :



Bakahueni daripada lewat Tanjungpriok. Masalah pembangunan dan pemanfaatan infrastruktur yang tidak maksimal, banyak terjadi karena lemahnya koordinasi antar instansi.

Secara keseluruhan, pembangunan infrastruktur transportasi di Indonesia masih menyisakan permasalahan seperti belum optimalnya kualitas dan kuantitas transportasi, ketepatan waktu, serta tingginya biaya perjalanan dan angka kecelakaan.

SAJIAN KHUSUS



Tidak terkoneksi. Meskipun pelabuhan dan stasiun Kereta Api berdekatan, belum tentu saling terkoneksi.

Permasalahan yang Masih Dihadapi dalam Sistem Logistik Nasional

Implementasi Sistem Logistik Nasional yang dikembangkan saat ini masih menghadapi beberapa potensi kendala yang dapat ditimbulkan antara lain akibat hambatan dalam penerapan azas cabotage di sektor Kepelabuhanan, open sky policy di sektor Kebandarudaraan, dan belum optimalnya pemanfaatan Kereta Api dalam dukungan antar moda dan inter moda

Hambatan dalam Penerapan Azas Cabotage

1. Keterbatasan jumlah kapal berbendera Indonesia; untuk pengadaan / penambahan kapal berbendera Indonesia terkendala aspek pembiayaan dengan masa pengembalian yang lama sehingga perbankan nasional masih belum tertarik
2. Aspek perpajakan yang belum kondusif sehingga menyebabkan biaya pengadaan kapal di Indonesia menjadi lebih mahal dibandingkan di negara-negara lain.
3. Belum adanya UU Hipotek Kapal sehingga apabila terjadi kredit macet perusahaan pembiayaan tidak dapat mengukusisi kapal.

Hambatan dalam Penerapan Open Sky Policy

1. Permenhub Nomor : KM 11 tahun 2010 tentang Tata letak Kebandarudaraan Nasional telah menetapkan 5 (lima) bandara di Indonesia yaitu Bandara Soekarno Hatta, Kualanamu-Medan, Juanda-Surabaya, Ngurah Rai-Bali, dan Hasanuddin-Makassar menjadi Bandara Internasional utama sebagai upaya untuk mempersiapkan open Sky policy tahun 2015.
2. UU Penerbangan mengarahkan "pengaturan angkutan udara difokuskan untuk menciptakan iklim yang kondusif di bidang jasa angkutan udara, dengan menetapkan hak dan kewajiban yang seimbang, standar pelayanan prima, dengan mengutamakan perlindungan terhadap pengguna jasa."
3. Saat ini masih terdapat inkonsistensi penerapan Peraturan Menteri Perhubungan tersebut.

Belum Optimalnya Pemanfaatan Kereta Api dalam Dukungan Antar Moda dan Inter Moda

Transportasi sebagai tulang punggung nasional belum memaksimalkan peran kereta api yang memiliki beberapa keunggulan:

1. Penghematan APBN
 - a. Konsumsi BBM secara nasional
 - b. Perawatan jalan raya
2. Ramah lingkungan
 - a. Emisi CO2
 - b. Lahan yang efisien
3. Kelancaran arus laulintas jalan raya

Belum lagi transportasi di Indonesia yang dinilai tertinggal dari negara lain. Sepanjang 2013, *The Global Competitiveness* mencatat bahwa kualitas transportasi Indonesia berada pada posisi 92 dari 144 negara, turun dari tahun 2012 yang masih pada posisi 51.

Cetak Biru

Dengan segala masalah yang ada sekarang, pembangunan infrastruktur dan pengadaan sarana transportasi, tidak bisa ditawar lagi. "Perluasan dan akses pada sumber-sumber daya ekonomi, merupakan sebuah keniscayaan mengingat meningkatnya penyebaran golongan menengah yang berdomisili pada kota-kota skala menengah di seluruh Indonesia, terutama di luar Jawa," tulis Menko Perekonomian, dalam presentasinya yang disampaikan sebagai *keynote* pada seminar.

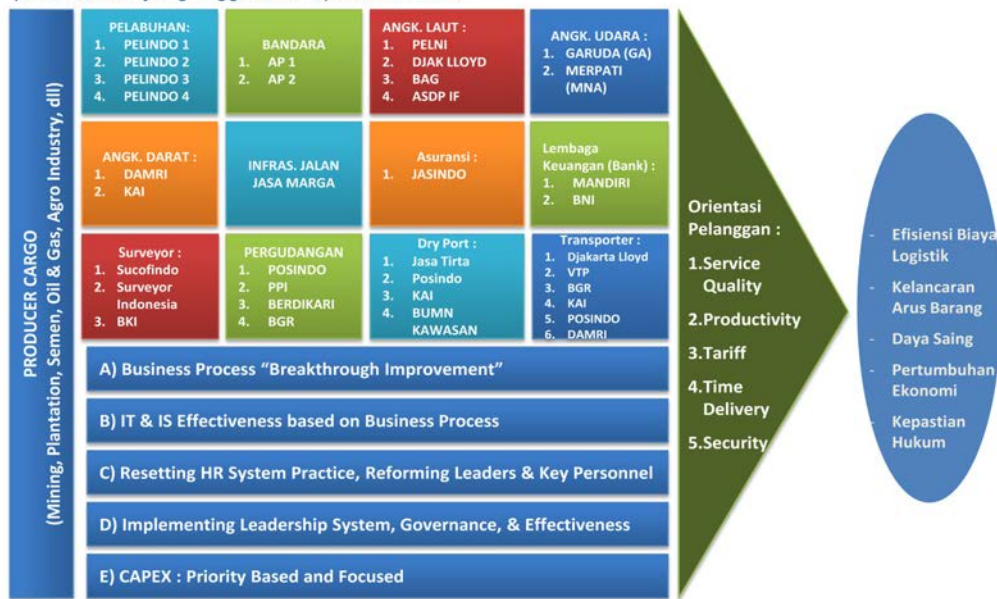
Untuk pembangunan antar wilayah yang saling terkoneksi, pemerintah telah mempunyai cetak biru yang disebut MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia) Sejak diluncurkan pada 27 Mei 2011, pembangunan infrastruktur yang digariskan MP3EI sudah berjalan. Sampai April 2013, nilai investasi yang sudah ditanamkan mencapai Rp 4.713 Triliun, untuk membiayai 1.203 proyek. Dari jumlah itu, nilai investasi untuk pembangunan infrastruktur sebesar Rp 2.417,4 Triliun, dengan 944 proyek.

MP3EI merupakan konsep komprehensif yang memadukan berbagai potensi wilayah Indonesia dari Sabang sampai Merauke dengan semua

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

Kontribusi yang telah diberikan oleh BUMN dalam Sistem Logistik Nasional

Dalam Sistem Logistik Nasional saat ini, BUMN telah mengembangkan konsep sinergi yang tujuan utamanya adalah efisiensi biaya logistik nasional, kelancaran arus barang, peningkatan daya saing, pertumbuhan yang tinggi serta kepastian hukum.



dinamikanya. Setidaknya ada 6 koridor perekonomian yang diharapkan menjadi penopang pertumbuhan ekonomi, yaitu koridor Sumatera sebagai sentra produksi dan pengolahan hasil bumi dan lumbung energi nasional, koridor Jawa sebagai pendorong industri dan jasa nasional, koridor Kalimantan sebagai pusat produksi dan pengolahan hasil tambang dan lumbung energi nasional, koridor Sulawesi sebagai pusat produksi dan pengolahan hasil pertanian, perkebunan dan perikanan serta pertambangan nikel nasional, koridor Bali-Nusa Tenggara sebagai pintu gerbang pariwisata dan pendukung pangan nasional, serta koridor Papua-Kepulauan Maluku sebagai pusat pengembangan pangan, perikanan, energi dan pertambangan nasional.

"Sebagai salah satu pilar MP3EI, penguatan konektivitas adalah merupakan salah satu faktor penentu suksesnya pelaksanaan percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi Indonesia," Bambang Susantono, Wakil Menteri Perhubungan.

Dalam pembangunan infrastruktur dan pengadaan sarana transportasi, BUMN berperan sangat besar. Termasuk dalam skema MP3EI. Sebagai gambaran, untuk melaksanakan MP3I, BUMN telah menanamkan investasi sampai Rp 835,6 triliun, dengan melibatkan

6,6 juta tenaga kerja. Investasi pembangunan infrastruktur tersebut, dilakukan di semua koridor ekonomi.

Pada skema MP3EI, penciptaan konektivitas antar wilayah di Indonesia, diwujudkan dalam empat bentuk utama. *Pertama*, merealisasikan sistem yang terintegrasi antara logistik nasional, sistem transportasi nasional, pengembangan wilayah, dan sistem komunikasi dan informasi. *Kedua*, Identifikasi simpul-simpul transportasi (*transportation hubs*) dan *distribution centers* untuk memfasilitasi kebutuhan logistik bagi komoditi utama dan penunjang. *Ketiga*, penguatan konektivitas intra dan antar koridor dan konektivitas internasional (*global connectivity*). *Keempat*, peningkatan jaringan komunikasi dan teknologi informasi untuk memfasilitasi seluruh aktivitas ekonomi, ekonomi pemerintahan, dan sektor pendidikan nasional.

Kendati pembangunan infrastruktur dan pengadaan sarana transportasi diupayakan untuk melibatkan swasta, namun sejauh ini peran BUMN masih cukup dominan. Hal ini bisa dipahami, karena BUMN, pada titik tertentu, bukan sekadar menjalankan bisnis, tetapi juga mengemban misi untuk membangun bangsa. **EB**

AKSI MEMBANGUN INFRASTRUKTUR TRANSPORTASI

DENGAN melibatkan BUMN sebagai mitra strategis, pemerintah bergerak cepat membangun infrastruktur transportasi udara, laut, maupun darat. Berikut adalah gambaran pembangunan yang telah dan sedang berjalan.

Transportasi Udara

Saat ini terdapat 233 bandara umum. Terdiri dari 29 bandara internasional (termasuk 5 bandara utama), dan 204 bandara domestik. Dengan keberadaan bandara tersebut, tingkat pertumbuhan perjalanan udara rata-rata meningkat dua kali lipat setiap tahun. Ketentuan PP No. 40 Tahun 2012, bandara komersial tidak lagi didanai APBN. BUMN yang mengelola bandara komersial, adalah

PT Angkasa Pura I dan II. Namun sebagian besar bandara (skala kecil), masih dikelola oleh pemerintah melalui Unit Pelayanan Teknis (UPT). Akan ada penambahan bandara baru sebanyak 24 bandara, masing-masing 12 bandara beroperasi pada 2013, 7 bandara pada 2014, dan 5 bandara pada 2015.

Transportasi Laut

Indonesia memiliki 2.392 pelabuhan besar dan kecil. Terdiri dari 111 pelabuhan komersial, 1481 pelabuhan non-komersial, dan 800 terminal khusus. Melalui pelabuhan komersial yang, pergerakan petikemas antar pulau di Indonesia diperkirakan mencapai 3 juta TEUs pada 2011. Pergerakan petikemas antara Jawa dengan Sumatera merupakan proporsi terbesar dari total pergerakan petikemas domestik (32%). Proporsi terbesar selanjutnya diikuti oleh pergerakan petikemas antara Jawa – Kalimantan (29%), Jawa – Sulawesi

(28%), serta Jawa – Maluku dan Papua (10%). Pelabuhan Tj. Priok merupakan hub dari 56% pergerakan petikemas domestik dari dan menuju Pulau Jawa, sedangkan 44% sisanya melalui Pelabuhan Tj. Perak sebagai hub utama untuk pergerakan petikemas di wilayah Timur Indonesia.

Di masa depan, ditargetkan koridor pelayaran pendulum diharapkan akan menjadi tulang punggung dari jaringan pelayaran domestik untuk pergerakan barang dari koridor Barat melalui Pelabuhan Belawan menuju koridor Jawa melalui Pelabuhan Tanjung Priok, Tanjung Perak, hingga Sulawesi melalui Pelabuhan Makassar dan akhirnya menuju koridor Timur melalui Pelabuhan Sorong (dan begitu pula arah sebaliknya). BUMN yang bergerak di pengelolaan sarana pelabuhan adalah PT Pelindo, sedangkan sarana angkutannya adalah PT ASDP.

Transportasi Darat (Kereta Api)

Pergerakan transportasi di Jawa masih didominasi oleh transportasi jalan (80%). Untuk menyeimbangkan beban transportasi tersebut, penguatan perkeretaapian sangat diperlukan. Untuk itu, dilakukan pembangunan jalur ganda (*double track*) KA. Jalur ganda Jawa sepanjang 727 km akan menghubungkan 2 kota terbesar di Indonesia, yaitu Jakarta dan Surabaya. Jakarta memiliki 21 juta penduduk dan Surabaya 7 juta penduduk. Jalur Ganda ini akan dapat meningkatkan frekuensi dan kapasitas KA sampai 200-300%. Di luar Jawa, akan dilakukan pengembangan *Trans Sumatera Railways* yang menghubungkan Lampung sampai Banda Aceh, sepanjang 2.168 km. Di Kalimantan, akan dikembangkan jalur KA Muara Wahau – Bengalon, Kalimantan Timur. Untuk kota-koperasi besar, terus dikembangkan sarana *Bus Rapid Transit* (BRT), *Mass Rapid Transit* (MRT), dan *Light Rail Transit* (LRT). **EB**



MELALUI SP, karyawan PT KIM menuntut agar perusahaan memperbesar prosentase gaji pokok, sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003. Namun, perusahaan bergeming dengan keputusannya, untuk merujuk pada keputusan direksi.

Karyawan PT Kawasan Industri Medan (KIM), masih bersabar menanti hasil perjuangan Serikat Pekerja (SP)-nya, yang sudah setahun. Sebagian ada yang sudah meradang, dan mendesak untuk menggelar demonstrasi besar-besaran saja. Tapi, pihak SP mampu meredam, karena jalur dialog bipartit masih diupayakan.

Karyawan BUMN yang berbasis di ibukota Sumatera Utara itu, menuntut agar perusahaan mengubah komposisi gaji. Selama ini, gaji yang mereka terima 30 persen gaji pokok, dan 70 persen tunjangan. "Kami ingin mengubahnya, menjadi 70 persen gaji pokok, 30 persen tunjangan," ujar Ketua SP KIM Edwin Hutagalung, "Kami tidak menuntut kenaikan gaji."

Tuntutan perubahan komposisi gaji tersebut, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Seperti dikatakan Edwin, Pasal 94 UU tersebut menyebutkan, bahwa upah pokok 75 persen dan upah total adalah upah pokok ditambah tunjangan tetap. "Jadi, komposisinya, 75 persen upah pokok dan tunjangan adalah 25 persen dari *take home pay*," ungkapnya.

Dengan menetapkan komposisi yang berlaku sekarang ini, berarti PT KIM selama ini telah melanggar UU.

SP PT KIM Agar Perusahaan Berjalan di Jalur UU



"Kita sudah lama bersabar, dan baru Desember tahun kemarin mengajukan tuntutan," ucap Edwin. Tuntutan itu, antara lain dilakukan secara tertulis sampai berulang-ulang. Namun, pihak manajemen tak menggubrisnya. "Memang sempat ada kabar manajemen akan menindaklanjuti. Tapi kenyataannya tidak pernah terjadi," ujar Edwin, geram.

Setelah surat tuntutan terakhir yang dilayangkan pada Oktober tidak juga direspon, akhirnya pihak SP menempuh jalur lain, melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat, agar bisa dimediasi untuk melakukan perundingan tripartit. Setelah mempelajari kasusnya, Disnaker menyimpulkan bahwa benar PT KIM telah melanggar UU No. 13 Tahun 2003, dalam menetapkan

komposisi gaji.

Lebih jauh, pihak Disnaker sempat mendatangi PT KIM untuk berbicara dengan manajemen, agar perusahaan mematuhi ketentuan UU. Tapi, pihak manajemen bersikukuh dengan ketetapanannya. Mereka tahu, bahwa komposisi gaji yang ditetapkannya tidak sesuai dengan UU. Tapi mereka berdalih, bahwa penetapan itu mengacu pada keputusan direksi, bukan UU. "Padahal, kita semua tahu, keputusan direksi tidak boleh berseberangan dengan UU, sebagai landasan hukum yang tinggi," ujar Edwin, tak habis pikir.

Sampai sekarang, manajemen PT KIM tetap menolak tuntutan SP yang menghendaki agar perusahaan berjalan di jalur UU. Sebagian karyawan sudah mulai gerah, namun masih banyak yang bersabar. Entah sampai kapan. **GB**

Dilema Keuangan BUMN

KERENA dirasakan menghambat ruang gerak BUMN, sejumlah pasal UU No. 15/2006 tentang BPK digugat ke MK. Reaksi pun bermunculan.

Mengelola BUMN, sangat berbeda dengan perusahaan swasta. Terutama dalam mengelola keuangan. Di BUMN, jika terjadi kekeliruan atau mengalami kerugian, berpotensi dijerat pasal korupsi, karena aset BUMN merupakan kekayaan negara. Padahal, dalam bisnis kerugian adalah hal yang lumrah. Kenyataan itu, membuat direksi BUMN tidak begitu leluasa bergerak, dalam mengembangkan bisnis perusahaan.

Ketentuan yang dianggap menghambat tersebut, terdapat dalam Undang-undang (UU) No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara, dan UU No. 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Forum Komunikasi Hukum (Forkum BUMN), Biro Hukum

Kementerian BUMN dan Pusat Pengkajian Masalah Strategis Universitas Indonesia mengajukan uji materi (*Judicial review*) kedua UU tersebut ke Mahkamah Konstitusi (MK). Tujuannya, memisahkan aset BUMN dari keuangan negara, dan agar BPK tidak bisa melakukan audit terhadap BUMN.

Seperti dikatakan Ketua Bidang Hukum Forkum BUMN Binsar Jon Vic, bahwa pasal 2 huruf g dan huruf i dalam UU Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara menimbulkan ketidakpastian hukum dan mengakibatkan kebingungan bagi BUMN dalam menentukan kebijakan kegiatan usahanya.

Sedangkan pengajuan uji materi untuk UU No. 15 tahun 2006 tentang BPK, diarahkan pada ketentuan audit BPK terhadap BUMN yang diatur dalam pasal 6 ayat (1) pasal 9 ayat (1) huruf b, pasal 10 ayat (1) dan ayat (3) huruf b, serta pasal 11 huruf a. Menurut Binsar, ketentuan audit oleh BPK terhadap BUMN, telah menimbulkan ketidakpastian hukum. Karena selama ini pengelolaan keuangan BUMN juga diaudit oleh Kantor Akuntan Publik, dan sering terjadi, hasil audit dari akuntan publik berbeda dengan hasil audit BPK. "Kami meminta kepada MK agar ketentuan tersebut dinyatakan bertentangan dengan konstitusi," ujar Binsar.

Hal senada, diungkapkan Ketua Umum Forkum BUMN Hambra Samal. Menurut Hambra, jika MK memutuskan bahwa UU Keuangan Negara dinyatakan bertentangan dengan konstitusi, maka BUMN hanya tunduk



pada UU Perseroan Terbatas, sehingga dapat leluasa mengembangkan usahanya dan dapat bersaing dengan perusahaan swasta. “Selama ini, kan membingungkan. Karena BUMN harus tunduk pada dua UU sekaligus, yaitu UU Keuangan Negara dan UU PT,” ujarnya.

Tentang keberadaan Forkum BUMN, Hambra Samal menerangkan, bahwa status kedudukan organisasinya yang merupakan wadah resmi insan hukum BUMN yang dibentuk oleh Kementerian BUMN untuk memberikan dukungan terhadap BUMN dalam menghadapi persoalan hukum.

Pengajuan uji materi yang menyangkut keuangan BUMN tersebut, mendapat respons keras dari sebagian kalangan. Salah satunya *Indonesian Corruption Watch* (ICW). Pemisahan BUMN dari keuangan negara, menurut ICW, akan membuka penyimpangan yang lebih besar lagi. Potensi penyimpangan itu patut dipertimbangkan hakim yang menangani *judicial review* UU Keuangan Negara.

Merujuk pada hasil kajian Badan Akuntabilitas Keuangan Negara (BAKN) DPR atas kinerja 21 BUMN pada 2012, ICW menyebutkan masih banyak penyimpangan keuangan negara dalam tubuh BUMN. Dalam kajian atas hasil iktisar hasil pemeriksaan BPK Semester I 2013, terdapat 510 kasus penyimpangan keuangan negara, di antara, 234 kasus terkait dengan kelemahan SPI (Sistem Pengendalian Intern), 276 kasus terkait ketidakpatuhan pada peraturan perundang-undangan, dan 93 kasus mengakibatkan kerugian, potensi kerugian negara, dan potensi kurang penerimaan BUMN senilai Rp 2,6 triliun. BPK juga menemukan 28 kasus

” **...judicial review soal keuangan BUMN memiliki dasar yang kuat, karena memang ada peraturan tumpang tindih.**

ketidakefektifan senilai Rp44,7 triliun pada perusahaan BUMN penerima *Public Service Obligation* (PSO).

Pengamat dan praktisi hukum tata negara Refly Harun berpendapat, *judicial review* soal keuangan BUMN memiliki dasar yang kuat, karena memang ada peraturan tumpang tindih. Menurut Refly, pendapat yang mengajukan uji materi cukup masuk akal. Namun jika *judicial review* itu dikabulkan MK maka bisa jadi kedepannya keuangan BUMN dipisahkan dari keuangan negara, karena status BUMN sedikit banyak telah berubah jadi swasta. “Jika hal itu terjadi maka keuangan BUMN tidak bisa diaudit oleh BPK, dan bila ada kejahatan sang pelaku tidak bisa dijerat dengan pasal korupsi. Negara pun kehilangan asetnya triliunan rupiah,” ungkapnya. **EB**

>> Emirsyah Satar

Dirut PT Garuda Indonesia

Kehadiran Emirsyah Satar, telah melejitkan kinerja Garuda Indonesia ke level yang jauh lebih tinggi. Berbagai penghargaan bergengsi pun, mampu disabet perusahaan jasa penerbangan kebanggaan Indonesia itu.

MEMACU KARYAWAN UNTUK SELALU BERGERAK

PT GARUDA INDONESIA (GI), bukan perusahaan jasa penerbangan biasa. GI adalah *flag carrier*, yang membawa "bendera" Indonesia di tingkat regional dan internasional. Karena itu, pengelolaan GI bukan hanya mempertaruhkan keberadaan BUMN ini, tetapi juga nama Indonesia.

Namun, di sisi lain, bisnis jasa penerbangan senantiasa dihadapkan pada persaingan yang terus menajam. GI pun sempat agak limbung, geraknya lamban antara lain karena beban hutang yang sangat besar. Kenyataan inilah yang menjadi tantangan Emirsyah Satar, ketika dipercaya mengemban amanah sebagai Direktur Utama PT GI, pada 2005 silam. Saat itu, kondisi keuangan GI sedang berdarah-darah karena beban hutang. Jika harus dibayar, maka *cash flow* perusahaan langsung minus sebesar 17 juta dolar AS.

Maka, Emirsyah Satar pun langsung tancap gas, melakukan revitalisasi di tubuh GI. Salah satunya, program restrukturisasi hutang yang berhasil dibereskan pada 2010. Sekarang, GI telah menjadi maskapai penerbangan yang sehat, dengan *performance* layanan sangat diperhitungkan bahkan di level internasional.

Salah satu indikatornya adalah, pada 2012 GI meraih penghargaan sebagai *World Best Regional Airlines*. Penghargaan bergengsi tersebut diberikan oleh SkyTrack, organisasi kredibel yang telah menyurvei sekitar 230 maskapai di seluruh dunia.





Di level internasional, peringkat GI pun terus naik hingga berada di posisi 11. Kemudian, sepanjang 2013, GI juga mendapatkan predikat *Best Premium ASEAN Premium Airlines*, mengalahkan seluruh maskapai terkemuka di negara Asean, termasuk Singapore Airline.

GI telah tumbuh sebagai grup bisnis yang meliputi bisnis maintenance, *ground handling*, catering, travel, dan memiliki Citilink sebagai anak perusahaan. Adapula anak perusahaan yang baru diluncurkan, yakni Citilink. Namun sebagian besar pendapatan GI masih dari penerbangan berjadwal. Tahun lalu, GI mengangkut 20,4 juta penumpang dan lebih dari 260 ribu ton kargo, mencetak pendapatan 3,5 miliar dolar AS. Pada 2006, pendapatan GI masih sekitar 900 juta dolar AS. Jadi, pertumbuhannya sudah hampir empat kali lipat selama jangka waktu itu. Dari tahun ke tahun pendapatan GI tumbuh (CAGR) kurang lebih 18 persen.

Emirsyah Satar sebetulnya tidak mempunyai *background* di bisnis penerbangan. Pria kelahiran Jakarta, 28 Juni 1956 ini, adalah praktisi keuangan yang memulai karirnya pada 1983 sebagai auditor di Pricewaterhouse Coopers, Jakarta. Dua tahun kemudian, bergabung dengan Citibank Jakarta, sebagai asisten *Vice President of Corporate Banking Group*.

Untuk mencari tantangan baru, Emirsyah Satar kemudian berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Antara lain sebagai General manager Corporate Division di Jan Darmadi Group, Direktur PT Niaga Factoring Corporation, dan Managing Director (CEO) di Niaga Finance Ltd, Hongkong. Pada 2003, sarjana ekonomi Universitas Indonesia ini, bergabung dengan Garuda Indonesia, se-

bagai Direktur Keuangan, hingga diangkat sebagai Dirut, sampai sekarang.

Selain masalah keuangan. Pada saat pertama memimpin GI, Emirsyah Satar juga dihadapkan pada kondisi yang kurang sehat di lingkungan manajemen dan karyawan. "GI adalah perusahaan besar, dengan karyawan beragam profesi. Ada kecenderungan, karyawan di profesi tertentu merasa lebih penting dari yang lainnya. Ini tidak sehat," ungkapnya.

Karena itu, ia selalu menekankan bahwa semua profesi di GI, adalah penting bagi perusahaan. "Kita harus bekerja sebagai *one team, one spirit, dan one goal*. Tidak ada superman, tidak ada *supergroup*, tidak ada super profesi. Ini yang kita tekankan hampir dalam setiap rapat," ujar Emirsyah Satar, "Tanpa *teamwork*, mustahil GI bisa mencapai target-target bisnisnya. Kami harus bekerja sebagai *superteam*."

Pada saat yang sama, Emirsyah Satar selalu mendorong agar setiap karyawan mampu bekerja secara lebih kreatif. "Penghargaan akan kita berikan pada yang berhasil bekerja dengan baik," tegasnya. GI juga akan terus merekrut orang-orang muda, dan menempatkan mereka di berbagai posisi kunci, dikombinasikan dengan senior yang berpengalaman.

Setiap karyawan GI juga, dipacu untuk terus bergerak. Emirsyah Satar kerap mengingatkan tentang kehidupan binatang di Afrika. Di sana, kisahnya, ada singa dan ada gazelle. Kalau si singa ini selalu berpikir dia mesti menangkap gazelle untuk dia makan. Sedangkan gazelle setiap pagi bangun, dia pun berpikir bahwa dia harus lebih cepat daripada singa. "Yang ingin saya garisbawahi kepada staf di GI, yaitu entah kamu itu singa atau gazelle, kamu sebaiknya harus lari. Kalau kamu bangun di pagi hari, kamu harus lari, atau kamu akan dikalahkan oleh kompetitor," tuturnya.

Tentu saja GI juga aktif melakukan pengembangan kompetensi karyawan, karena mereka akan menentukan pencapaian ambisi GI untuk menjadi perusahaan kelas dunia. Keadaan hubungan industrial di GI pun, sudah sangat kondusif, menyusul ditandatanganinya Perjanjian Kerja Bersama (PKB) oleh manajemen dan Serikat Pekerja (SP) pada 2012.

Sebelumnya hubungan manajemen dengan SP, terutama Serikat Karyawan Garuda (Sekarga) sebagai SP terbesar di GI, kurang harmonis karena ada perbedaan pandangan yang tajam. Namun, itu sudah menjadi masa lalu. "Sekarang, kami benar-benar lebih siap, untuk memacu kinerja perusahaan, agar bisa terbang jauh lebih tinggi lagi," ucap Emirsyah Satar, penuh optimisme. **EB**

RESENSI

Judul : **Jonan & Evolusi Kereta Api Indonesia**
Penulis : **Hadi M. Djuraid**
Penerbit : **PT Mediasuara Shakti - BUMN Track, 2013.**
Tebal : **336 Hal**



KERETA API MAKIN DINANTI

NAMUN, dengan kesungguhan dan ketegasan, sesuatu yang semula dikira tidak akan bisa dilakukan, ternyata bisa. Sekali sebuah awal bisa dilakukan, dengan modal perasaan “ternyata bisa”, maka semuanya akan benar-benar bisa dilakukan, bahkan lebih baik lagi.

Menata PT Kereta Api Indonesia (KAI) dengan perasaan “ternyata bisa”

itu diungkapkan oleh Menteri BUMN

Dahlan Iskan dalam prolog buku berjudul “Jonan & Evolusi Kereta Api Indonesia” yang ditulis Hadi M Djuraid.

Dulu, pernah naik KRL di Jabodetabek dan kapok karena terganggu oleh lalu-lalang pedagang, pengamen, dan pengemis? Cobalah naik lagi sekarang. Mulai dari proses pembelian tiket, suasana peron, sampai keadaan dalam gerbong, Anda akan menemukan hal yang berbeda. Jauh lebih nyaman. Pada jam sibuk pergi dan pulang kantor, Anda memang masih harus berdesakan. Semuanya penumpang seperti Anda, tidak ada pengasong atau pengamen. Frekuensi kedatangan kereta yang sekarang disebut *commuter line* itu, juga cukup banyak. Dan, tidak ada lagi yang naik di atas gerbong.

Atau, Anda tertarik mencoba naik kereta ke daerah-daerah? Meskipun memilih kelas ekonomi, Anda dijamin mendapat tempat duduk, karena KAI menetapkan kebijakan *one seat one passenger* secara ketat, dan tiket dijual berdasarkan kapasitas kereta serta seluruh penumpang harus duduk.

Fakta tersebut, hanyalah sepotong gambaran dari

keberhasilan Ignasius Jonan, yang melakukan perbaikan besar-besaran dalam tubuh PT Kereta Api Indonesia (KAI). Jika ingin mendapatkan gambaran besarnya yang utuh, Anda bisa membaca buku yang ditulis Hadi M Djuraid ini. Di buku setebal 336 halaman ini, tersaji lengkap berbagai

langkah yang dilakukan Jonan, untuk memperbaiki layanan sekaligus kinerja PT KAI.

Apa yang dilakukan Jonan terhadap BUMN ini, membuat kita terdorong untuk berdecak kagum. PT KAI yang sebelumnya selalu terbenam dalam kerugian, padahal

penumpangnya selalu berjubel, di tangan Jonan justru bisa sebaliknya. Kebijakan *one seat one passenger* misalnya, secara kasat mata, justru mengurangi jumlah penumpang. Tapi, dengan pelayanan yang baik sekaligus penjualan tiket yang terkontrol, malah berbalik mencetak keuntungan.

Pada 2008, sebelum Jonan masuk, PT KAI masih dibelenggu kerugian hingga Rp 82,6 miliar. Setahun setelah Jonan memimpin sebagai direktur utama (Dirut), kerugian besar itu langsung dibalikkan menjadi raihan laba bersih Rp155 miliar.

Selanjutnya, kinerja PT KAI terus menanjak, hingga BUMN ini berhasil menyabet berbagai penghargaan. Antara lain dalam ajang *BUMN Innovation Award 2013*, KAI meraih “*The Best Product Innovation*” untuk “*Rail Ticket System*” (RTS), “*The Best Technology Innovation*” untuk sistem pencegah pelanggaran sinyal atau “*Automatic Train Stop*” (ATS) dan “*Gold Level*” untuk “*The Best Corporate Innovation Culture and Management*”.

Ignasius Jonan sebetulnya tidak mempunyai latar belakang di bidang jasa transportasi. Sebelumnya, ia banyak berkecimpung di sektor keuangan, antara lain di Citibank dan PT Bahana Pembinaan Usaha. Tapi ia merasa tertantang, ketika Menteri BUMN (saat itu) Sofyan A Djalil memintanya menjadi Dirut PT KAI, sambil bilang: “Kalau Anda tidak bisa, tidak ada orang di Indonesia yang bisa.” Maka, jadilah Jonan dilantik sebagai Dirut PT KAI pada 25 Februari 2009, menggantikan Roni Wahyudi yang menjabat sejak September 2005.

Meskipun tidak mempunyai pengalaman sama sekali di bidang transportasi, namun jika berada di luar negeri, Jonan hampir selalu menggunakan jasa kereta api, yang manajemennya bagus. Inilah, mungkin, yang menjadi bekal awalnya dalam menata PT KAI, hingga berevolusi seperti yang tampak sekarang ini, yang membuat jasa kereta api mulai banyak dinanti penumpang. **EB**

Awas...! Godaan Politik

ABDUL LATIF ALGAFF
Ketua Umum FSP BUMN

TIDAK lama lagi, Indonesia akan menggelar hajat demokrasi, yaitu pemilihan anggota legislatif, dan pemilihan presiden. Maka, ketika masuki 2014 nanti, kita akan langsung berhadapan dengan tensi politik yang makin menguat. Jika kita aktif di organisasi dengan basis anggota besar seperti Federasi Serikat Pekerja (FSP) BUMN dan SP di BUMN-BUMN, kita berpotensi untuk dihipnotis godaan, untuk terlibat dalam arus politik praktis, terutama dalam Pilpres, untuk mendukung calon tertentu.

Kita sudah mengalami hebatnya godaan tersebut, dan sebagian dari kita ada yang terang-terangan larut di dalamnya. Akibatnya, sungguh buruk. Banyak SP di BUMN tertentu, terutama sektor perbankan, tidak mau bergabung dalam federasi, karena mereka mengalami semacam trauma.

Karena itu, kita harus tegaskan, FSP BUMN tidak akan pernah tergoda untuk berpolitik, apalagi aktif menawarkan diri untuk mendukung partai politik atau calon presiden tertentu. Hal itu sungguh memungguangi jatidiri kita sebagai organisasi independen, yang fokus melakukan perjuangan membela hak-hak

pekerja BUMN, bahkan aktif berkontribusi pada peningkatan kinerja BUMN itu sendiri.

Kita telah membuat garis tegas untuk tidak berpolitik praktis, bukan hanya karena fakta bahwa anggota kita mempunyai keyakinan politik yang sangat beragam, tetapi juga karena tidak akan ada manfaatnya bagi organisasi. Jika ada, manfaat itu paling dinikmati secara oportunis oleh oknum pengurus saja.

Tentu saja, kita tidak bisa menghambat keinginan setiap individu pekerja BUMN, termasuk pengurus SP, untuk mengekspresikan gairah politiknya. Namun, hal itu hendaknya dilakukan secara individual, tidak membawa-bawa organisasi SP BUMN.

Sebab, siapapun yang menjadi pemimpin negeri ini, partai manapun yang berkuasa, pada akhirnya akan selalu menganggap BUMN sebagai salah satu mesin penggerak ekonomi. Jika, misalnya, mereka membuat kebijakan yang merugikan BUMN, apalagi menekan aspirasi SP BUMN, kita bisa langsung bergerak, melakukan advokasi dalam berbagai bentuk. Karena kita adalah garda atau pengawal terdepan, yang menjamin BUMN kita dapat bekerja di trek bisnisnya masing-masing, hingga memberikan kontribusi yang signifikan pada perekonomian nasional, pada saat yang sama menjamin kesejahteraan pekerjaannya di semua lini. Jika upaya ini disebut politik, maka inilah ranah politik kita.

Agar mampu melakukan advokasi dengan daya tekan (*pressure*) yang tinggi, maka soliditas di antara kita menjadi keniscayaan. Kita berharap, semua SP BUMN bisa bersatu, membentuk sebuah kekuatan besar, yang dapat secara efektif memperjuangkan hak pekerja BUMN, sekaligus mengawal BUMN. Di FSP BUMN, kita menjamin untuk selalu menghindari jauh dari godaan politik praktis, sehingga teman-teman SP BUMN yang masih ada di luar sana karena trauma politisasi masa lalu, kita harapkan dapat bergabung. **GB**



JAMSOSTEK

PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Persero)



MELINDUNGI dengan PASTI

JAMSOSTEK memberi kepastian perlindungan
setiap pekerja dengan jaminan Kecelakaan Kerja,
Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan
Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.



www.jamsostek.co.id