



Media Pekan Ini

POJOK MANAJEMEN

Untuk Naik Pangkat, Pekerja Harus Bersaing

2

TRANSFORMASI

Kick Off ERM

3

SINOPSIS

4

SUARA PEKERJA

Catatan Akhir Tahun Serang Pekerja

7

Editorial

Tunggu Apa Lagi

Tahun 2007 sudah menjadi bagian dari sejarah. Bagi insan Pertamina, tahun 2007 merupakan tahun yang sangat spesial. Paling tidak ada beberapa alasan yang menjadikannya istimewa, pertama karena di tahun tersebut Pertamina merayakan ulang tahun emasnya. Kedua, karena di tahun tersebut Pertamina berhasil menunjukkan kepada dunia bahwa Pertamina mampu meraih sejumlah kesuksesan transformasi. Ketiga, di tahun 2007 Pertamina telah mengikrarkan visi, misi, tata nilai, sasaran strategis dan tata kelola perusahaan yang baru tertuang dalam Piagam Pertamina. Dan masih banyak lagi faktor yang menjadikan tahun 2007 sangat istimewa. Inti dari semua keistimewaan itu adalah kebulatan tekad seluruh insan Pertamina untuk mewujudkan Pertamina sebagai perusahaan yang jauh lebih baik.

Melihat keistimewaan itu, sudah sepatutnya kita mengucapkan syukur ke hadirat Yang Maha Kuasa karena di tahun 2007 segudang prestasi telah berhasil diraih oleh sejumlah fungsi di Pertamina yang sekaligus menjadi kado ulang tahun emas perusahaan tempat kita berkarya dan menggantungkan cita-cita.

Pada setiap pergantian tahun, ada satu hal yang kerap disarankan oleh kebanyakan orang yaitu untuk melakukan introspeksi atas segala tindakan yang sudah kita lakukan di masa lalu. Jika kita memiliki kesempatan untuk menggunakan mesin waktu guna kembali ke masa lalu tentunya kita akan mencoba untuk memperbaiki masa lalu. Masalahnya hal itu hanya bisa berlaku di dunia fiksi ilmiah saja dan sangat tidak mungkin dilakukan di kehidupan nyata. Oleh karenanya, kita harus realistis dan bersama-sama melangkah maju ke depan mewujudkan visi Pertamina yang sudah digariskan untuk menjadi perusahaan minyak nasional kelas dunia.

Tahun 2008 telah tiba, kesempatan baru telah terbuka bagi seluruh pekerja Pertamina untuk berkarya dan berprestasi sebagai wujud dedikasi bagi negeri. Selain itu, segala ikhtiar dan keberhasilan yang dicapai pada tahun lalu telah diakui banyak pihak. Tak hanya kesempatan dan pengakuan, dukungan penuh untuk menjadi kelas dunia juga telah kita dapatkan dari banyak pihak termasuk dari pucuk pimpinan di republik ini. Jika kondisinya demikian, sudah selayaknya di awal tahun ini kita bersama-sama membuka lembaran baru mulai menuliskan cikal bakal prestasi kita di masa datang dan secara optimis melaksanakan *roadmap* menuju perusahaan kelas dunia.

Editorial ini sekadar mengingatkan bahwa kita semua termasuk orang yang beruntung karena masih diberikan kesempatan oleh Yang Maha Kuasa untuk meninggalkan keburukan, melakukan perbaikan, dan menjadi bagian dari pihak yang akan membawa Pertamina mencapai impian menjadi kelas dunia. Kita tidak membutuhkan mesin waktu karena kita percaya bahwa kita memiliki masa depan yang lebih cemerlang. Seyogianya, kita bisa wujudkan rasa syukur kita dengan melakukan usaha semaksimal mungkin sehingga bisa memberikan hasil yang terbaik. Tidak hanya bagi diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan yang lebih luas yaitu perusahaan, bangsa dan negara. Kalau sudah begini, mau tunggu apa lagi?

Selamat tahun baru. Selamat mengukir prestasi baru. •



SELEKTIF, LUGAS, & INFORMATIF

TERBIT SETIAP SENIN

No. 40, Tahun XLIII, 31 Desember 2007



President Director & CEO Pertamina Ari H. Soemarno, CEO PT Medco Energy International Tbk. Hilmi Panigoro dan GM Donggi Senoro LNG (DSLNG) Mitsubishi Corporation/Representing Group CEO Energy Business Group Mitsubishi Corporation Takanobu Shimura berjabat erat sesaat setelah penandatanganan *DSLNG Development Cooperation Extention Agreement* untuk pengembangan lapangan gas Donggi Senoro, Sulawesi Tengah.

Proyek Pengembangan Donggi Senoro Ditandatangani

JAKARTA - Bertempat di Ruang Rapat Lantai 3 Gedung Utama, Pertamina bersama PT Medco Energy International Tbk. dan Mitsubishi Corporation menandatangani *Donggi Senoro Project Agreement* pada Rabu, (19/12).

Penandatanganan pertama, sebagai agenda utama, ialah *Shareholder Agreement* antara Mitsubishi Corporation, Medco LNG Indonesia dan Pertamina Energy Services Pte. Ltd. (Petral). Penandatanganan dilakukan

oleh GM Donggi Senoro LNG (DSLNG) Mitsubishi Corporation, Representing Group CEO Energy Business Group Mitsubishi Corporation Takanobu Shimura, Presdir Medco LNG Indonesia Lukman Mahfoes dan President & Managing Director Petral Johannes Sunarmo.

Penandatanganan kedua yaitu *Donggi Senoro LNG (DSLNG) Development Cooperation Extention Agreement*, dilakukan oleh Pertamina, Medco Energy In-

ternational Tbk. dan Mitsubishi Corporation. Penandatanganan dilakukan oleh President Director & CEO Pertamina Ari H. Soemarno, CEO PT Medco Energy International Tbk. Hilmi Panigoro dan GM DSLNG Mitsubishi Corporation/Representing Group CEO Energy Business Group Mitsubishi Corporation Takanobu Shimura.

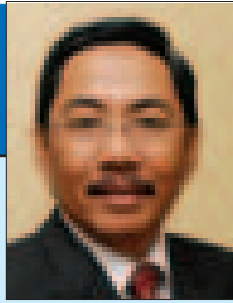
Penandatanganan ketiga adalah *Defence Cooperation Side Letter*, dialkukan oleh President Director & CEO

Pertamina Ari H. Soemarno, Director Corporate Growth Medco Energy International Tbk. Rashid Mangunkusumo, dan GM DSLNG Mitsubishi Corporation, Representing Group CEO Energy Business Group Mitsubishi Corporation Takanobu Shimura.

Dirut Ari H. Soemarno dalam sambutannya menyatakan gembira dengan penandatanganan kerja sama antara tiga pihak ini. "Semoga pelaksanaan kerja sama sukses," ujarnya. •^{UHK}

PERTAMINA CONTACT CENTER

Telepon (021) 7917 3000
SMS (021) 7111 3000
Fax. (021) 7972 177
Email : pcc@pertamina.com



Untuk Naik Pangkat, Pekerja Harus Bersaing

Pengantar Redaksi:

Pertamina sedang menyempurnakan *reward and consequences*. Ke depan diharapkan tak terjadi PGPS (Pintar Goblok Pendapatan Sama), RSPS (Rajin Santai Pendapatan Sama). Ke depan, hanya yang berprestasi yang menduduki jabatan. Besarnya insentif atau bonus pun akan disesuaikan dengan kinerja pribadi setiap individu pekerja. Bahkan yang tidak ikut transformasi akan tersingkir dan akan ditinggalkan. Demikian rangkuman dari kebijakan Pertamina dalam pengembangan SDM-nya. "Itu ke depan, (pelaksanaannya) pelan-pelan. Kalau tidak pelan-pelan, nanti kaget," ungkap *Vice President SDM Mamad Samadi* kepada *Media Pertamina*, di ruang kerjanya Lt. IV Gedung Utama, Kantor Pusat, Jakarta (7/12).

Dalam hal SMK sering terjadi dipengaruhi unsur kedekatan si pekerja dengan atasannya, baik kedekatan pribadi maupun lokasi kerja? Untuk mengatasi hal itu sekarang gimana?

Barangkali itu salah satu kelemahan kita. Bukan sistem. Kelemahan kita ditambah dengan sistem yang lama itu penilaian hanya antara atasan dengan bawahan. Siapa kenal dia disayang, tak kenal tak disayang.

Jadi penilaian nanti akan berubah. Silakan atasan menilai berdasarkan pencapaian kinerja dan perilaku kepemimpinan (*leadership behavior*) bawahannya.

Kinerja itu jelas, pada awal tahun kita membikin target kemudian nanti dihitung pada akhir tahun, berapa target pencapaian kita itu? Jelas ada ukurannya.

Yang menilai *leadership behavior* itu bukan hanya atasan. Yang menilai adalah diri sendiri yang membuat *self review*.

Kemudian rekan kerja yang setara yang berada dalam satu fungsi. Kemudian bawahan juga menilai. Sistem penilaian itu disebut *360° review*.

Misalnya kita (VP dan Kadiv, *red*) mendapatkan angka 6. Deputy Direktur yang menjadi atasan yang menyebutkan si A ini mendapatkan nilai 6 dengan dasar ini, ini, ini. Tapi angka 6 yang diberikan atasan langsung itu tidak mutlak berlaku karena akan di-*cross check* dengan para Deputy Direktur lainnya saat angka tersebut dibawa ke rapat Direktorat.

Dalam rapat itu nanti Deputy Direktur yang lain men-*challenge*, apa dasarnya si A dikasih 6? Menurut saya justru begini, begini. Bisa jadi, angka 6 tadi naik ke angka 7 atau malah bisa turun ke angka 5 atau bahkan 4 kalau ada evaluator lain yang menggugat angka sebelumnya karena Direktur dan Deputy Direktur yang lain itu memiliki catatan sendiri mengenai si A. Dan itu *fair*.

Begitu aklamasi di tingkat Direksi, nilai si A itulah yang diputuskan rapat Direksi. Kinerjanya diukur, *leadership*-nya diukur, dan bukan satu orang yang menentukan. Berjenjang, dan yang menilai itu banyak orang.

Mulai kapan sistem itu diterapkan? Dilakukan bertahap mulai tahun 2007 ini. Kita berkeinginan orang yang mempunyai *high performance* harus mendapatkan lebih dibandingkan dengan orang yang nilai prestasinya rendah.

Orang yang main *games* di komputer seharian dengan orang yang benar-benar bekerja, dalam sistem lama tidak ada bedanya.

Untuk Manajer ke atas di Jakarta dan GM Unit mulai dilaksanakan tahun 2007.

Kapan sistem penilaian seperti itu untuk seluruh pekerja? Bergulir. Tadinya berharap akan kita terapkan tahun ini ke seluruh pekerja, tapi di Unit Operasi belum sosialisasi sehingga mereka perlu waktu.

Bagaimana sistem penilaian SMK? Di dalam sistem yang baru ini kita

memakai *post distribution*. Dulu itu nilai numpuk di 5 dan 6. Sekarang harus ada yang 3 kalau memang dia harus dapat 3. Kalau dulu serba *nggak enak ngasih* nilai jelek. Sekarang *nggak* bisa begitu. Orang bilang, "raja tega." Tapi inilah yang harus kita lakukan. Ini adalah *common practice* yang biasa dilakukan di luar oleh perusahaan yang sudah maju.

Di General Electric, itu setiap tahun 10 persen pekerjanya harus keluar karena mereka tidak *perform*.

Dan mereka tidak protes? Tidak protes karena sistemnya sudah jelas. Dan kita mau menerapkan seperti itu.

Like or dislike sudah tidak ada lagi? Sudah tidak ada lagi. "*Kasih Mindset*" itu sudah harus ditinggalkan.

Bagaimana dengan masalah penempatan, seringkali terjadi orang tidak klop di suatu jabatan?

Jadi, orang-orang yang memang bagus di dalam kinerja; orang-orang yang memang bagus di dalam hasil *assessment test*, akan kita tempatkan di tempat yang memang cocok untuk dia.

Makanya nanti itu akan kita coba cocokkan antara kebutuhan kompetensi di jabatan dengan kompetensi yang ada di diri orang itu. Itu akan lebih sedikit gagalnya.

Mungkin Februari-Maret 2008 akan ada penataan. Orang-orang yang punya kinerja, potensi, *attitude* baik, akan ditempatkan di tempat-tempat yang pas.

Kalau dalam penilaian diterapkan 360° review, apakah dalam penempatan akan diterapkan sistem 360° review juga? O, nggak. Tentunya sesuai kebutuhan, tapi dasarnya akan lebih transparan.

Kita kan punya data. Dengan penilaian 360° review itu kita kan tahu orang-orang yang potensial. Kita punya stok. Orang yang punya nilai 6-7 itu kita sudah berani mengatakan bahwa mereka itu adalah orang-orang potensial karena sudah lolos saringan beberapa kali. Tinggal kita lihat hasil kerja nyatanya.

Kita lihat hasil *assessment test*-nya. Kalau ternyata bagus, kita harus mengakuinya, dan harus kita bayar dengan penempatan yang pas.

Apakah ada monitoring secara periodik setelah seseorang menempati jabatannya barunya? Ada. Kan kita lihat dari KPI-nya. Begitu awal tahun kontrak manajemen, dia akan mencapai apa saja. Kalau di tengah perjalanan ternyata dia tidak mampu, ya harus diganti. Dan itu *commit* Direksi melakukan itu.

Kalau pada saatnya dia tidak berhasil, ya mohon maaf, mungkin dia orang yang tidak tepat di jabatan itu.

Bagaimana dengan SMK Rating yang baru? Seperti apa perbedaannya dengan yang lama? Yang baru dan yang lama skalanya tetap 8. Walaupun sudah ada ketentuan harus ada yang dapat nilai 4 atau 3 atau 2, tetapi kenyataannya orang tabu, tidak berani, tidak tega menaruh angka 4, 3, atau 2 untuk bawahannya.

Orang berani menilai 5,6, atau 7. Akhirnya yang punya nilai di 5-6 itu mencapai 90 persen. Terus yang bernilai 7 mungkin 9 persen. Hanya 1 persen yang bernilai kecil.

Sekarang dengan dipaksa harus objektif, memang ada orang yang lebih baik daripada yang lain.

Masak semua rata? Ya, *nggak* mungkin. Seperti saya bilang tadi, untuk yang baru 4-5 itu bagus; 6 lebih bagus, dan 7 *excellence*. Kalau 3 perlu pengembangan, dan 1-2 itu jelek.

VP SDM Mamad Samadi menjelaskan, pembinaan SDM yang baik adalah ketika pekerja yang bernilai 4-5 itu sebanyak 60 persen dari seluruh pekerja, dan bernilai 6-8 sebanyak 20 persen. Dan yang bernilai 1,2, atau 3 hanya mencapai 20 persen.

Saat ini komposisinya 1:90:9, belum 20:60:20. Komposisi kinerja seperti ini yang tengah diperbaiki, baik cara penilaiannya maupun fakta kinerjanya sendiri.

Bagaimana jika terjadi kesenjangan antara jumlah pekerja dan slot yang ada?

Jumlah pekerja lebih banyak daripada slot jabatan. Apakah dengan program TLE ini bisa mengurangi hal semacam itu? Masalahnya begini, seharusnya yang ideal, kalau kita punya slot 100, orangnya pun 100. Tetapi 100 orang yang ada di Pertamina itu tidak bisa diplot semua pada jabatan yang ada.

Sehingga ada istilah berlebih dalam berkurang, berkurang dalam berlebih. Berlebih dalam berkurang, ternyata kita orangnya banyak. Berkurang dalam berlebih, ternyata banyak yang tidak bisa ditempatkan.

Karena ketidakcocokan antara kompetensi pekerja dan kompetensi yang diperlukan di suatu jabatan? Iya, tapi kenapa? Itu masa lalu. Secara ideal, ya orang di dalam suatu perusahaan kompetensinya memang harus cukup untuk kebutuhan jabatan yang ada di dalam perusahaan itu.

Kalau di Pertamina belum begitu. Contoh di beberapa tempat, ada slot 25, orangnya 20. Kan harusnya ada kelebihan 5 slot. Ternyata yang duduk di jabatan 17. Berarti ada tiga orang tidak duduk di jabatan yang kosong. Ternyata memang dia kompetensinya kurang. Itu masalahnya.

Tetapi ada juga karena makin ke atas jabatan kan makin sedikit, yang menunggu banyak. Sehingga orang merasa, *kok gue nggak* kebagian-kebagian?

Mengatasi persoalan ini seperti apa? Makanya program kita ke depan ada yang disebut *equal pay for equal job*. Jadi orang itu tidak mengejar golongan tetapi mengejar jabatan yang otomatis pangkatnya pun naik. Seperti di TNI.

Mamad Samadi menjelaskan setiap jabatan di TNI ada kualifikasi pangkat. Seseorang tidak akan mencapai pangkat Brigjen kalau dia tidak duduk di jabatan yang kualifikasinya harus diduduki orang berpangkat brigjen. Selamanya tidak menduduki jabatan itu, maka dia akan tetap menjadi kolonel. Yang terbaik di antara kolonel-kolonel itulah yang akan duduk di jabatan itu sekaligus naik pangkat menjadi brigjen.

Dia bisa duduk di jabatan berpangkat brigjen, sejauh dia bisa bersaing dengan kawan-kawannya sesama kolonel. Kalau dia *membela*, ya sampai pensiun tetap kolonel.

Untuk di Pertamina nanti? Siapa yang akan duduk di VP atau Kadiv adalah para manajer yang mempunyai kompetensi dan memenangkan persaingan di tingkat manajer. Kalau selamanya dia tidak berkompetisi dan tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan sebagai VP atau kadiv, ya dia tetap sebagai manajer. Itu ke depan akan seperti itu.

Fair ya? Ya, fair. Pengembangan dari TLE adalah dibuat sistem *equal pay for equal job*. Lagi digarap bersama Hay Consultant. Insya Allah pertengahan 2008 sudah bisa digulirkan. Sehingga orang itu tidak mengejar naik golongan, tapi mengejar bagaimana dia naik pangkat. Tapi siapa yang naik pangkat, otomatis dia akan dibayar dengan harga jabatan. Sekarang orang Pertamina dibayar dengan golongan, belum dibayar berdasarkan jabatannya.

Nanti orang begitu duduk di suatu jabatan akan dibayar dengan gaji jabatan tersebut.

Kalau Pertamina sudah memiliki sistem lengkap, apakah fenomena di General Electric, yaitu PHK berdasarkan seleksi alam akan terjadi? Ke depan harus begitu. Untuk memelihara momentum orang bekerja inovasi terus, harus ada *punishment*.

Jadi tidak ada lagi comfort zone lagi? Ya, kita memang lagi menabrak zona keamanan. Cuma memang Pak Ari mengisyaratkan penerapannya tidak bisa sekaligus. Karena *mindset* kita sudah lama seperti ini. Tetapi harus kita mulai, harus kita lakukan. Berarti orang-orang yang jadi benalu, ya mohon maaf, ke depan Anda tidak *match* dengan organisasi kami, silakan Anda keluar. •^{NS}

Kick Off Enterprise Risk Management (ERM)

JAKARTA – Mengapa terdapat *project Enterprise Risk Management (ERM)*? Latar belakangnya dimulai dengan adanya Surat Keputusan (SK) dari Menteri Negara BUMN mengenai pengelolaan resiko di perusahaan-perusahaan BUMN. Seperti diketahui keberadaan manajemen resiko di Pertamina sudah kurang lebih sekitar 3-4 tahun yang lalu. Di mana ditempatkan di bawah Direktorat Keuangan. Dengan adanya SK tersebut membuat Pertamina mulai berfikir bagaimana mengelola resiko yang baik di Pertamina. Hal tersebut diungkapkan Senior Vice President, Treasury & Funding **Evita M. Tagor**, di Lantai M Gedung Utama Kantor Pusat Pertamina Jakarta, Rabu (12/12).

Menurut Evita, sebetulnya namanya *risk management* itu bukan hanya berhubungan dengan finansial atau keuangan saja. Tetapi semua kegiatan yang dilakukan sehari-hari juga ada risikonya. “Perlu dijelaskan bahwa pengelolaan resiko yang dilakukan selama ini masih berujung kepada *fi-*

nancial risk bukan kepada *operation risk*. Walaupun sebagian terbesar dari kegiatan Pertamina mungkin resiko terbesarnya ada di dalam operasional,” ujarnya.

Beberapa waktu lalu, Kementerian BUMN meminta kepada Pertamina untuk mempresentasikan mengenai hasil-hasil pengelolaan resiko di Pertamina. Namun Pertamina sedikit bingung untuk mempresentasikan hal tersebut, karena apa yang telah dilakukan oleh Divisi Manajemen Resiko masih sebagian kecil ruang lingkup dari *risk management* itu sendiri. Sehingga akhirnya Pertamina memutuskan untuk membuat presentasi kecil mengenai pengelolaan resiko yang ada selama ini di Pertamina. Tapi mungkin bukan sesuatu yang bisa menjadi *benchmark* atau suatu tolok ukur bagi pengelolaan resiko di perusahaan BUMN.

Lebih lanjut Evita mengatakan, sekali lagi Pertamina diminta untuk presentasi di Departemen Keuangan, mengenai pengelolaan resiko di Pertamina yang me-

nyangkut dengan *hedging* dan turunannya. Kembali bingung, karena selama ini Pertamina tidak melakukan suatu manajemen resiko dalam bentuk pengelolaan dalam *hedging* dan segala macam. “Kami sedikit bingung, apa yang akan disampaikan karena Pertamina belum masuk ke dalam hal itu. Selama ini memang kita semacam tabu untuk masuk ke daerah *hedging* dan turunannya. Kembali yang dipresentasikan Pertamina lebih bersifat umum dan ternyata Departemen Keuangan sendiri juga baru membuat departemen manajemen resiko sejak Januari tahun 2007,” papar Evita.

Jadi, menurut Evita, Departemen Keuangan sendiri meskipun terhitung baru sudah membuat departemen manajemen resiko yang akan melihat resiko keuangan dan sesuatu yang berkaitan dengan keuangan. “Jadi kami melihat semakin pentingnya pengelolaan resiko di dalam perusahaan. Kita dibagikan kerja kita masing-masing mengalami atau ter-ekspos pada resiko pada se-

tiap saat apa yang kita kerjakan,” katanya.

LATAR BELAKANG ERM

ERM diperlukan di dalam perusahaan karena ERM ini *intergreter* di semua resiko yang ada di perusahaan. Mulai dari *financial risk*, dimana *financial risk* terbagi atas *market risk*, *liquidity risk*, dan semuanya yang terkait di dalam *financial* dan *non financial*. Dan untuk *non financial* itu lebih besar lagi. ERM disini sebagai suatu tujuan akhir dari pengelolaan resiko suatu perusahaan.

Diharapkan nantinya, ERM menjadi bagian dari keseharian, itu sama dengan seperti melakukan pekerjaan yang berdasarkan manual. Mungkin di keuangan dikenal dengan namanya manual akuntansi, manual pembendaharaan, manual anggaran, yang kerja tidak perlu melihat itu lagi atau *step-step* apa yang harus dilakukan. Tetapi itu menjadi bagian dari pekerjaan bagi orang yang bekerja di akuntansi, pembendaharaan, maupun anggaran.

Begitu juga di operasi ada manual distribusi atau manual pengoperasian penyaluran BBM. Itu tidak setiap saat dibuka, tetapi itu sudah menjadi bagian pekerjaan. “Jadi kita tahu bahwa kita melakukan ini dapat melanggar SOP. Nah itu yang kami inginkan agar menjadi keseharian kita. Bukan dianggap *risk management* sebagai penghalang atau penghambat suatu kegiatan,” papar Evita lagi. •NDJ



Dir. Keuangan : Ubah Pola Cost & Fee ke Pola MOPS Plus Alpha

JAKARTA – Perubahan-perubahan dalam organisasi Direktorat Keuangan harus dilakukan dan disesuaikan dengan kegiatan transformasi Pertamina. Karena hingga saat ini, organisasi di Keuangan belum berubah, misalnya masih mengikuti organisasi pola bisnis *cost and fee*. Seharusnya pola seperti itu sudah harus dihilangkan dan diganti dengan pola baru yakni pola *MOPS Plus Alpha*. “Saya berharap dengan adanya rakor ini hal tersebut dapat secepatnya berubah,” tegas Direktur Keuangan Ferederick ST Siahaan pada saat membuka Rapat Koordinasi Direktorat Keuangan di Jakarta, (13/12).

Menurut Ferederick, Direktorat Keuangan harus mampu memainkan peran yang sangat vital di dalam kehidupan organisasi Pertamina. “Yang harus diingat, Direktorat Keuangan bukan sekadar tukang catat seluruh proses bisnis mulai dari awal hingga akhir kegiatan. Tetapi juga sebagai pemberi masukan kepada seluruh fungsi maupun direktorat lain untuk memperbaiki kinerja sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan,” paparnya.

Selain itu, lanjut Ferederick, tujuan inti dari rakor ini, nantinya Direktorat Keuangan harus mampu melakukan *challenge* terhadap fungsi dan direktorat lainnya. Karena di sini yang bisa mengintegrasikan masing-masing direktorat hanyalah fungsi keuangan. “Contohnya, kita tahu bahwa komunikasi antara kilang dengan pemasaran dan niaga belum optimum. Nah, disinilah fungsi dari keuangan yang harus mampu menjembatannya,” ujar Ferederick.

“Saya mau semua *aware* dan harus kritis dengan berbagai permasalahan di seluruh lingkungan pekerjaan. Jangan hanya melihat satu permasalahan di lingkungan atau fungsi kita saja. Karena *impact* akhir dari semua permasalahan, ya di Direktorat Keuangan,” jelasnya.

Rakor ini membahas semua permasalahan keuangan, mulai dari keuangan hulu hingga keuangan hilir. Rakor dihadiri oleh jajaran manajemen Direktorat Keuangan mulai dari manajer hingga Senior Vice President. •NDJ



Pertamina Apresiasi Mitra Kerja Bidang Perkapalan

JAKARTA – Bertepatan dengan perayaan HUT ke-50 Pertamina, Direktorat Pemasaran dan Niaga, khususnya Perkapalan Pertamina mengadakan malam keakraban dengan para pelanggannya. Dalam kesempatan tersebut, Deputy Direktur Perkapalan Pertamina Adiwibowo mengatakan bahwa acara ini sebagai salah satu bentuk apresiasi Perkapalan Pertamina kepada pelanggannya.

Acara yang dihadiri oleh para pimpinan perusahaan-perusahaan jasa angkutan

laut dan jasa maritim perkapalan tersebut berlangsung di Restaurant Angke Kelapa Gading, Jakarta Utara, Jumat (14/12).

Adiwibowo mengungkapkan rasa bangganya kepada para mitra kerja Perkapalan Pertamina atas kesetiannya menggunakan jasa layanan Perkapalan Pertamina, baik angkutan laut maupun jasa maritim.

“Untuk itu, saya pribadi menyampaikan terima kasih dan apresiasi yang tinggi kepada para pimpinan mitra

kerja. Apalagi kontribusi yang diberikan dari mitra kerja sekalian dalam hal menjalankan bisnis perkapalan ini sangat besar. Paling tidak sudah ikut memberikan kontribusi yang luar biasa terhadap kelangsungan hidup bangsa dan negara ini,” papar Adiwibowo.

Dijelaskan juga oleh Adiwibowo, bahwa sampai saat ini Pertamina masih menjadi salah satu BUMN terbesar di Indonesia dan masih tetap sebagai BUMN penyumbang anggaran ter-

besar. Sehingga sedikit banyak kontribusi yang diberikan oleh perusahaan mitra kerja di dalam bisnis jasa angkutan laut dan jasa maritime. “Dan akhirnya dapat memberikan *impact* yang positif, terhadap kesejahteraan bangsa dan negara yang kita cintai ini,” tegasnya.

TRANSFORMASI

Dalam kesempatan itu, Adiwibowo juga memaparkan bahwa saat ini Perkapalan Pertamina sedang me-

lakukan proses transformasi yang sangat intens. Proses transformasi ini merupakan bagian dari transformasi yang sedang dijalankan di Pertamina secara korporat.

Proses transformasi di Perkapalan sendiri dimaksudkan untuk menjadikan organisasi perkapalan menjadi suatu organisasi yang profesional dan dijalankan oleh orang-orang yang profesional. “Tentu termasuk juga agar bisa meningkatkan pelayanan kepada para pelanggan,” ujarnya.

“Oleh karena itu, proses transformasi di Perkapalan ini memerlukan energi yang besar dan juga memerlukan suatu waktu tertentu. Dengan strategi Perkapalan Pertamina yaitu *low cost strategy*, saya berharap para perusahaan pelanggan dan mitra kerja dapat mendukung proses transformasi ini. Karena apa yang dilakukan Pertamina sekarang demi menjawab tantangan bisnis ke depan yang semakin ketat,” kata Adiwibowo mengakhiri. •NDJ

Berita Kita



Foto: UPms IV

Pertamina Terus Berbenah

SEMARANG - Pertamina ingin menjadi pelayan yang terbaik bagi para pelanggannya. Demikian dinyatakan oleh Soebaedi, Sales Manajer Pemasaran BBM Industri dan Marine Region III ketika membuka seminar bisnis dengan tema "Bertahan di Tengah Harga Energi yang Semakin Tinggi" di Patra Convention Center pada 6 Desember 2007.

Demi mencapai kepuasan pelanggan, saat ini Pertamina banyak melakukan perbaikan. Pertamina kini akan lebih intensif menyelesaikan keluhan-keluhan yang muncul dari pelanggan. "Pertamina juga kini telah transparan dalam mekanisme harga mengikuti MOPs," ujarnya. "Semua ini kami lakukan semata-mata untuk meningkatkan kualitas hubungan kemitraan ini," lanjutnya.

Dalam kesempatan tersebut Soebaedi juga menjelaskan bahwa dengan lahirnya UU Migas No 22 tahun 2001, pemain bisnis migas dalam negeri kini bukan hanya Pertamina. Saat ini Pertamina harus mulai membiasakan diri bersaing dengan para kompetitor. Dengan keunggulan yang dimilikinya, seperti jaringan distribusi paling luas, Soebaedi yakin Pertamina bisa menghadapi para kompetitor tersebut. Tapi Soebaedi mengingatkan para pesaing itu pasti terus mengamati perkembangan Pertamina. "Termasuk *pricing policy* yang mereka tetapkan," ujarnya. Menurutnya, para pesaing tersebut pasti berusaha bermain dibawah harga Pertamina.

Seminar yang mengundang pembicara dari kalangan akademisi dan juga pemakai langsung produk-produk BBM Pertamina ini dihadiri 200-an peserta yang terdiri dari calon pelanggan potensial dan pelanggan besar BBM Industri dan Pelumas Pertamina. Seminar ini diselenggarakan mengingat saat ini dunia industri dihadapkan pada tantangan semakin meningkatnya harga Bahan Bakar Minyak (BBM). Untuk itu, dunia usaha harus memiliki pengetahuan yang memadai dalam memilih bahan bakar yang sesuai dengan kondisi mesin yang mereka miliki sehingga pemakaian BBM lebih efektif dan efisien. Seminar ini juga merupakan rangkaian kegiatan HUT Emas Pertamina – Dedikasi Bagimu Negeri di wilayah Jawa Tengah dan DIY.

Dr. Ing Tri Yuswidjayanto Zaenuri dari kelompok Keahlian Konversi Energi ITB, sebagai salah satu pembicara, menjelaskan energi di masa depan akan semakin mahal karena sumber daya alam terbatas sementara biaya eksplorasi dan eksploitasi yang semakin mahal. Oleh karena itu dalam menghadapi meningkatnya harga BBM, setiap perusahaan harus melakukan beberapa hal, dia antaranya efisiensi *inventory management*, efektifitas dan efisiensi penggunaan BBM, operasional mesin.

Zaenuri menjelaskan batubara memang energi yang paling murah, tapi kalorinya rendah dan kotor. Menurutnya, energi masa depan adalah biofuel. "Oleh karena itu, Pertamina harus sudah mulai menaruh perhatian yang serius kepada biofuel," ujarnya.

Sedangkan Ir. Hatta Kosasih Kaisid, konsultan dari PT Daun Biru Engineering dan instruktur di PLN menyampaikan bagaimana cara merawat dan memilih mesin agar hemat BBM. ●UPms IV/RO



Judul Buku :
Launching for Marketer and Entrepreneur

Pengarang :
Simon Jonatan
Penerbit :
PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2007

Kolasi :
xxiv + 332 halaman
No. Perpustakaan :
658.421 JON I

Kegagalan launching bukan hanya akan menewaskan produk baru itu sendiri, lebih fatal akan mengancam keselamatan perusahaan yang 'melahirkannya'. Tetapi terlalu hati-hati mendesain konsep detail dan strategi marketing produk baru, akan terlambat. Timing dan momentum bisnisnya terlanjur lenyap. Berani launching tanpa konsep? Strateginya adalah trial and error dan resikonya besar.

Bagaimana kiat launching yang tepat? Apa saja yang harus dipersiapkan untuk melahirkan dan mengasuh 'bayi' produk baru agar menjadi *market leader*? Bagaimana proporsi yang tepat antara *MarkeThink* dengan *MarkeDo*? Bagaimana mengantisipasi *changes* yang terus-menerus terjadi? Bagaimana menganalisis *community trend*, *competitor* dan potensi *customer*? Buku ini membuat Anda mengalami *breakthrough* untuk *me-launching* produk Anda! sekaligus membekali Anda menjadi seorang *entremarkeship*, pemenang bisnis masa kini dan mendatang.

Buku ini menyajikan pengalaman 16 tokoh dunia usaha yang sukses dengan 'launching'. Di antaranya dr. Boenjamin Setiawan (Founder Kalbe Farma), Sudhamek (CEO Garudafood), Johny Dharmawan (CEO Toyota - Astra Motor Indonesia), dan Johny Andrean (Founder Johny Andrean Salon, Breadtalk Indonesia, J.CO Donuts). ●GPU/RO



Judul Buku :
Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi

Pengarang :
Rosady Ruslan, SH, MM
Penerbit :
PT Rajagrafindo Persada, Jakarta 2006

Kolasi :
xxiv + 290 halaman
No. Perpustakaan :
659.1 RUS m

Public Relations (PR) yang disebut juga dengan Hubungan Masyarakat (Humas) merupakan salah satu ilmu sosial yang membidangi komunikasi. PR bisa dikatakan relatif baru. Oleh karena itu, metode penelitian yang khusus membahas mengenai PR pun masih sulit ditemukan. Sementara pakar komunikasi dan praktisi PR menyatakan tanpa melalui kegiatan riset, kita tidak akan sukses dan efektif dalam melaksanakan kegiatan PR/Humas. Dengan demikian, hadirnya buku ini dapat memenuhi kebutuhan mengenai buku penelitian PR.

Buku ini disusun dalam sistematika deduktif, yakni dimulai dengan menguraikan hal-hal yang bersifat umum kemudian dilanjutkan dengan pembahasan khusus. Hal ini dapat dilihat dari susunan buku yang diawali dengan pengertian penelitian secara umum kemudian dilanjutkan dengan rincian penelitian, seperti penelitian komunikasi, teknik, metode, dan aplikasinya.

Sebagai seorang profesional PR dan jurnalis maupun akademisi (staf pengajar) di berbagai perguruan tinggi di fakultas komunikasi, penulis mencoba menjembatani kebutuhan mahasiswa yang kesulitan mendapatkan buku referensi tentang kehumasan dalam bahasa Indonesia. Apalagi yang berkaitan dengan metode penelitian di bidang tersebut.

Dalam buku yang sudah mengalami revisi ketiga ini, penulis melakukan beberapa penambahan dan perbaikan isi. Sedangkan pihak penerbit telah mengoreksi dan menyunting ulang bahasanya agar dapat lebih mudah dipahami para pembaca. ●RGP/RO



Judul Buku :
Manajemen Perubahan

Pengarang :
Prof. Dr. Wibowo, SE, M.Phil
Penerbit :
PT Rajagrafindo Persada, Jakarta 2007

Kolasi :
xiv + 434 halaman
No. Perpustakaan :
658.408 WIB m

Pada hakikatnya kehidupan organisasi diliputi oleh perubahan secara berkelanjutan. Di satu sisi karena adanya faktor eksternal yang mendorong terjadinya perubahan, di sisi lainnya perubahan justru dirasakan sebagai suatu kebutuhan internal. Seperti yang dikatakan Rolf W. Habel dalam *Human Factor; Management Culture in a Changing World*, perubahan merupakan proses yang terus-menerus dalam dunia bisnis. Oleh karena itu, perubahan perlu dipahami untuk mengurangi tekanan resistensi perubahan.

Dorongan akan perubahan tersebut harus direspon dengan tepat dan cerdas oleh setiap organisasi. Untuk melakukan perubahan diperlukan dukungan dan kerja sama dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki yang mampu arti penting suatu perubahan dan mampu melakukan perubahan. Dalam hal ini pemimpin suatu organisasi memiliki peran kunci untuk menentukan arah, kebijakan, dan strategi yang harus ditempuh untuk melakukan perubahan.

Di bagian awal, buku ini membahas tentang manajemen dan perubahan. Dengan mengetahui kaitan antara kedua hal tersebut, pembaca digiring untuk memahami manajemen perubahan dan bagaimana memimpin perubahan. Diharapkan buku ini bisa membuat pembaca memahami manajemen perubahan lebih tepat dan komprehensif. ●RGP/RO

Dirut Soalisasikan Transformasi Pertamina kepada Stakeholder

JAKARTA – Direktur Utama Pertamina Ari H. Soemarno terus berupaya menyosialisasikan transformasinya ke berbagai kalangan. Salah satunya kepada mahasiswa program *Magister Management (MM)*, yang terdiri dari *MM Executive* dan *MM Profesional* Binus Business School Jakarta. Pada kesempatan tersebut, Direktur Utama Pertamina Ari H. Soemarno menjadi *CEO Speaks* dengan pemaparan Dirut tersebut dimaksudkan untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan tentang Pertamina kepada lebih dari 200 mahasiswa tersebut, di Universitas Bina Nusantara Jakarta, Rabu (12/12).

Dalam kesempatan tersebut, Dirut menjelaskan peran Pertamina dalam konteks BUMN dan perannya dalam perekonomian Indonesia, dunia bisnis Pertamina saat ini, serta program transformasi yang sedang dilakukan Pertamina di semua direktorat.

Ari menjelaskan bahwa Pertamina merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbesar di Indonesia. Dengan laba perusahaan terbesar, lebih dari setengah setoran totalnya dialirkan ke Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). "Tetapi yang menjadi pertanyaannya adalah apakah perbandingan itu dengan sesama 'peers' Pertamina? Ternyata tidak. Nah, bagaimana jika Pertamina dibandingkan dengan *National Oil Company (NOC)* dari negara lain? Sudah dapat ditebak, jawabannya adalah *nothing!*" jelasnya.

Menurut Dirut, hal tersebut tidak terlepas dari perjalanan sejarah Pertamina itu sendiri. Termasuk bagaimana kebijakan Pemerintah terhadap Pertamina selama ini.

Dijelaskan Ari, bahwa selama lebih dari 30 tahun Pertamina telah menjalankan amanat pemerintah untuk mendukung perekonomian negara. Hal itu dapat terlihat jelas pada kisaran tahun 1976. Kala itu Pertamina dikembangkan sebagai bagian dari instansi pemerintah, bukan sebagai suatu institusi bisnis. Selain itu, lanjut Ari, selama itu Pertamina tidak pernah mendapatkan tunjangan modal usaha dan investasi yang memadai dari pemerintah. "Yang paling berat bagi Pertamina kala itu

adalah menjalankan tugas utama sebagai penjamin pasokan BBM secara nirlaba, dan diperintahkan untuk menghindari pengambilan resiko di sektor hulu. Kegiatan beresiko akhirnya diambil oleh perusahaan asing, yakni adanya *Production Sharing Companies (PSC)*," paparnya.

Sebagai catatan penting, tambah Ari, sektor migas telah memberikan kontribusi yang sangat besar bagi perekonomian Indonesia dengan total ekspor migas dari awal tahun 1970an sampai sekarang lebih dari 300 miliar dolar AS.

DUNIA BARU PERTAMINA

Sejak digantinya UU No.8 tahun 1971 tentang Pertamina diganti dengan UU Migas No. 22 tahun 2001, yang mengubah lingkup kerja Pertamina mulai dari hulu hingga hilir, membuat Pertamina terbangun. Memasuki lingkungan bisnis yang baru, Pertamina mensyaratkan perlunya transformasi di segala bidang. Pertamina harus dapat menghadapi pesaing baru di bisnis ritel dan distribusi migas untuk industri. Selain itu, Pertamina menjadi pemain yang independen.

Selain perubahan UU, juga terdapat perubahan subsidi dan *fee* distribusi, yang lebih ditekankan kepada perubahan penghitungan *fee* dari *cost plus* menjadi *MOPs plus margin*. Selain itu, dilakukannya pemotongan subsidi telah mengurangi halangan masuk (*barriers to entry*) di sektor hilir. "Pokoknya semua sistem di hilir berubah. Terutama harga BBM yang mengikuti harga pasar, seperti *MOPs plus alpha*. Tapi itu hanya untuk BBM yang bukan subsidi," ujar Dirut.

"Pergerakan perubahan tidak berhenti pada undang-undang saja, tetapi juga tekanan untuk kinerja yang baik bagi perusahaan. Misalnya, keuntungan sebagai tolok ukur utama bukan volume. Inilah tuntutan yang paling utama pemerintah kepada Pertamina untuk mendapatkan deviden yang lebih besar," papar Ari.

Ditambahkan Ari, kunci terakhir dari perubahan Pertamina adalah bisnis yang transparan dan bersih. Hal tersebut merupakan tekad pemerintah untuk memastikan transparansi dan profesionalisme Pertamina dalam berbisnis.



4C, JIWA PERUBAHAN PERTAMINA

Dijelaskan juga oleh Dirut, dalam program transformasi terdapat dua tema besar yang harus dijalankan untuk mencapai aspirasi, yaitu tema bisnis dan tema fundamental. Dari kedua tema besar itu, terdapat beberapa *item* yang memang harus dilakukan.

Untuk tema bisnis, Pertamina lebih menekankan untuk menjadi perusahaan kelas dunia yang terkemuka dengan mengembangkan energi alternatif di masa depan dan meningkatkan profesionalisme daripada sumber daya manusianya.

Sedangkan untuk tema fundamental, menurut Ari, tema ini merupakan tema yang sangat mendasar yang perlu dilakukan seluruh pekerja di Pertamina. Yaitu, melakukan perubahan pada pola pikir dan perilaku yang bebas dari korupsi dan fokus pada pelanggan. Selain itu, juga ditekankan kepada para pimpinan agar dapat menjalankan kepemimpinannya dalam lingkungan yang baru. Dan yang terakhir adalah, manajemen *stakeholders* hubungan dengan publik serta regulasi.

"Kedua tema tersebut mengacu kepada 4C, yakni *clean, confident, customer focus, dan competitive*," tuturnya.

Mengapa dari 4C tersebut, *clean* lebih dahulu dilakukan dan dilanjutkan dengan *confident*, menurut Ari, itu menunjukkan bahwa Pertamina sekarang ini sudah menganut paham yang be-

nar-benar bersih dan transparan dalam berbagai hal. "Jadi dalam Pertamina baru sudah tidak berlaku lagi yang namanya KKN. Sedangkan *confident*, saya menginginkan pada setiap pekerja Pertamina mempunyai keyakinan bahwa perusahaan ini mampu untuk berubah dan siap untuk bersaing dengan perusahaan skala internasional," tegas Dirut.

Salah satu perubahan yang dilakukan Pertamina dan telah dirasakan masyarakat adalah penerapan sistem *Pertamina Way* di SPBU-Pertamina. *Pertamina Way* adalah sebuah program yang terlahir untuk membenahi kinerja SPBU Pertamina secara menyeluruh. Format baru SPBU Pertamina yang cantik harus pula diiringi dengan peningkatan pelayanan yang prima.

Perubahan yang dilakukan di SPBU Pertamina tersebut merupakan sebuah tuntutan dari masyarakat yang menginginkan adanya perubahan dalam pelayanan dan fasilitas di SPBU. Dengan sistem *Pertamina Way*, pelanggan mendapatkan jaminan takaran dan mutu dari BBM yang dibelinya. Selain itu juga mendapatkan pelayanan yang baik dari operator dan mendapatkan kenyamanan fasilitas di SPBU. "SPBU-SPBU yang telah mengikuti sistem *Pertamina Way* akan diaudit oleh badan independen Berau Varitas Indonesia. Setelah dinyatakan layak, SPBU tersebut mendapatkan sertifikat Pasti Pas, yakni pas takarannya, pas kualitasnya, dan pas

Pelayanan Prima

Suasana kantin tidak seramai biasanya. Mungkin karena masih suasana libur panjang sehingga banyak pekerja yang cuti dan pedagang yang pulang kampung. Tapi seperti biasa, warung Mang Warta *alhamdulillah* masih dikunjungi pelanggannya.

- Rudi dan Joko** : Mang, pesan susu kopi dua ya...
Mang Warta : Iya pak. Eh pak Rudi dan pak Joko *enggak* ikut cuti?
Rudi : Wah Mang, kalau cuti semua siapa yang kerja dong? Hehehe... eh *ngomong-ngomong* kemarin nonton acara HUT Pertamina di TV?
Mang Warta : Oh iya, saya lihat bagus ya... eh waktu acara itu ada pak Presiden dan Wakil Presiden juga ya pak?
Joko : Iya Mang. Memang luar biasa lho, jarang beliau-beliau bisa hadir bersama di sebuah acara yang sama. Ini sangat istimewa buat Pertamina.
Mang Warta : Iya saya lihat juga bagus kemasan acaranya di TV.
Rudi : Pak Joko, yang lebih dahsyat lagi adalah dukungan banyak pihak dan pemimpin di republik ini kepada Pertamina. *Nah* kalau sudah didukung begitu seharusnya semua elemen di Pertamina merapatkan barisan untuk menyukseskan cita-cita menjadi kelas dunia.
Joko : Betul pak, tapi jangan *cuma* kita-kita aja lho pak. Itu para pelayan di SPBU juga diajak *dong*. Mereka *kan* yang berada di paling depan dan berhubungan langsung dengan masyarakat.
Mang Warta : Nah itu dia. Buktinya tetangga saya ada yang protes soal perilaku pelayan SPBU yang sombong dan tidak ramah. Harusnya mereka itu disekolahkan bagaimana berperilaku yang sesuai dengan aturan Pertamina. Jangan kalah sama Mang Warta atuh... Soal keramahan dan pelayanan *mah* Mang Warta berani diadu *sok atuh*...
Rudi : *Waduh*, Mang Warta *sewot*... hahaha.. kalau memang pelayannya bagus, mana susu kopi pesanan kita? Dari tadi gak muncul juga... *ngomong doang nih*...
Mang Warta : *Wah* iya, maaf *euy*... soalnya tadi lagi bicara soal keramahan bukan soal kecepatan melayani hehehe...
Joko : Udah jangan menghindar *lah* Mang, yang namanya pelayanan prima itu ya semuanya harus bagus... *buruan deh*...•

pelayannya," beber dirut.

Selain itu, Pertamina juga telah melakukan efisiensi di semua lini, mulai dari kilang, depot-depot, hingga truk pengangkut BBM ke SPBU.

KONVERSI MINYAK TANAH KE ELPIJI 3 KG

Pada kesempatan ini, Dirut juga menjelaskan tentang program konversi minyak tanah ke Elpiji 3 kg yang merupakan program kerja Pemerintah. Pemerintah menunjuk langsung Pertamina sebagai perusahaan yang melaksanakan konversi tersebut. "Rencana awalnya, bukan cuma Pertamina yang melaksanakan program ini, tetapi beberapa departemen juga diikutsertakan, seperti Kementerian Usaha Kecil Menengah (KUKM) dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan. Tetapi pada akhirnya semua pekerjaan mulai dari pencacahan warga, menyediakan kompor gas,

pengadaan tabung Elpiji 3 kg beserta isinya, memberikan paket kepada masyarakat, mengawasi, hingga menarik minyak tanah dilakukan oleh Pertamina," paparnya.

Belum lagi masih harus melakukan sosialisasi tata cara penggunaan kompor gas dan tabung Elpiji 3 kg. "Kebanyakan orang di daerah konversi masih takut menggunakan Elpiji. Apalagi ditambah banyaknya informasi negatif tentang Elpiji dari media cetak maupun elektronik. Selain itu meskipun sudah mendapatkan paket konversi secara gratis, masyarakat masih tetap senang menggunakan kompor minyak tanah," ungkap Ari.

Kegiatan kuliah umum tersebut diakhiri dengan tanya jawab antara mahasiswa MM dengan Dirut Pertamina yang dipandu oleh Dekan Binus Business School Dr. Andreas Raharso. •NDJ

RESUME PEKAN INI

Indonesia Butuh Cadangan Staregis Minyak Bumi dan BBM

Jakarta (*Bisnis Indonesia*) – Gubernur Organisasi Negara-negara Pengekspor Minyak (OPEC) Indonesia mengusulkan perlunya cadangan strategis minyak bumi dan bahan bakar minyak (BBM) nasional untuk mengatasi kelangkaan pasokan pada kondisi darurat. “Cadangan strategis ditujukan untuk mengatasi kelangkaan pasokan minyak mentah dan BBM pada kondisi darurat yang menyebabkan terganggunya pasokan reguler, baik dari dalam negeri maupun impor,” kata Gubernur OPEC Indonesia Maizar Rahman. Menurutnya, kapasitas cadangan strategis minyak bumi diusulkan dapat mengisi 30 hari impor bersih. Sementara itu, cadangan BBM harus dapat mengisi 30-60 hari konsumsi menurut lokasi termasuk cadangan BBM komersial.

Pertamina Tingkatkan Operasi Pasar Minyak Tanah

Jakarta (*Investor Daily*) – Pertamina akan meningkatkan frekuensi operasi pasar (OP) minyak tanah bersubsidi di sejumlah daerah yang mengalami kelangkaan. Dalam OP tersebut, Pertamina akan menambahkan maksimum 10% dari kuota minyak tanah masing-masing daerah. Menurut Jurubicara Pertamina Wisnuntoro mengatakan hingga saat ini realisasi konsumsi minyak tanah bersubsidi masih 96-97% di bawah kuota APBN 2007 sebesar 9,9 juta kiloliter. Dengan dilakukannya OP tersebut, hingga akhir tahun, realisasi konsumsi diperkirakan masih di bawah 98% dari kuota.

Pertamina Kembali Pelaksana PSO BBM

Jakarta (*Republika*) – Pertamina dinilai leih siap dibandingkan peserta lain. Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi (BPH Migas) kembali menunjuk Pertamina sebagai pelaksana pendistribusian bahan bakar minyak bersubsidi PSO (*Public Service Obligation*) tahun 2008. Tender PSO BBM untuk tahun 2008 diikuti oleh enam perusahaan, yakni Pertamina, Shell, Petronas, PT Aneka Kimia Raya (AKR), Total, dan BP. “Kesiapan tersebut kita lihat dari segi ketersediaan infrastruktur yang dimiliki oleh masing-masing peserta tender,” ujar sumber tersebut. Dalam pelaksanaan tender PSO BBM ini, BPH Migas memang mensyaratkan para peserta tender harus memiliki kemampuan stok BBM yang mencapai 23 hari dan kesiapan infrastruktur yang setidaknya bisa menjangkau dua wilayah distribusi niaga.

Pertamina Impor 2 Juta Unit Tabung

Jakarta (*Pikiran Rakyat*) – Pertamina akan memulai impor tabung elpiji tiga kilogram dari Thailand pada awal Januari 2008. Pertamina menargetkan, impor tabung bisa mencapai dua juta unit hingga Februari 2008. Impor dilakukan untuk memenuhi kekurangan kebutuhan konversi minyak tanah ke elpiji tahun 2007 sebesar 4,2 juta unit. Pada tahun 2008, kebutuhan tabung mencapai 23 juta unit. Pertamina sudah menenderkan delapan juta unit tabung elpiji untuk memenuhi kebutuhan program konversi periode Januari-Juni 2008. Sisanya, sebanyak 15 juta unit tabung akan ditenderkan pada Maret 2008.

BCA-Astra-Pertamina Bentuk Lembaga UKM

Jakarta (*Investor Daily*) – PT Bank Central Asia Tbk (BCA) bersama PT Astra International Tbk, dan Pertamina bersinergi membentuk Lembaga Pengembangan Bisnis (LPB) untuk usaha kecil dan menengah (UKM). Tiga perusahaan itu menginvestasikan dana sekitar Rp 5 miliar untuk LPB. “Ide ini muncul karena tiga perusahaan ini sama-sama berusia 50 tahun. Dalam suatu pertemuan kami sepakat membentuk LPB sebagai bentuk corporate social responsibility (CSR). Biaya pembentukan LPB sekitar Rp 5 miliar. Tidak ada pembatasan sector UKM yang dibangun untuk program ini,” kata Direktur BCA Suwignyo Budiman. Untuk komposisi pendanaan, dibagi menjadi tiga yakni 40% dari BCA, 40% Pertamina, dan sisanya dari Astra. Sementara itu, Direktur Keuangan Pertamina Frederick ST Siahaan mengatakan, kerja sama ini akan dievaluasi setelah bekerja sekitar 3 tahun. “Lebih jauh, kami akan survei UKM untuk mengetahui kebutuhan mereka. Apa mereka mau dibangun untuk jasa konsultasi, akses permodalan, atau pasar,” katanya. •NDJ

Pengobatan Gratis dan Sosialisasi Konversi Elpiji

JAKARTA – Sebagai wujud tanggung jawab sosial perusahaan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat sekitar unit usaha serta dalam rangka peringatan HUT ke-50, Pertamina secara serentak menggelar kegiatan pengobatan gratis di beberapa wilayah kerja unit operasi, (15/12). Adapun target di setiap wilayah sebanyak 1.000 orang.

Dalam kesempatan tersebut, Sekretaris Perseroan **Herman Bastari**, secara simbolis meresmikan pengobatan gratis yang berlangsung di Kelurahan Rawa Badak Utara, Kecamatan Koja, Jakarta Utara.

Pengobatan gratis dilaksanakan selama dua hari, terhitung mulai tanggal 15-16 Desember 2007, di lima lokasi terpisah, diantaranya Kelurahan Rawa Badak Utara, Kecamatan Koja, Jakarta Utara; Kelurahan Utan Panjang, Kecamatan Kemayoran, Jakarta Pusat; Kelurahan Kedung Jaya, Kecamatan Babelan, Bekasi; Kelurahan Taruma Jaya, Kecamatan Samudra Jaya; dan Keluara-

Dawuan Tengah, Kecamatan Cikampek, Jawa Barat.

Kegiatan pengobatan gratis tersebut, diperkirakan menelan biaya sebesar Rp 700 juta ini, melibatkan dokter dan tim medis sebanyak 150 orang untuk lima wilayah tersebut. Adapun dokter dan tim medis tersebut di-datangkan dari RSPP dan RSPJ yang diketuai oleh Drg. Hamka, MARS.

SOSIALISASI KONVERSI

Selain dilakukan pengobatan gratis, Pertamina juga melakukan sosialisasi konversi minyak tanah ke Elpiji 3 kg. Untuk itu, konversi hanya dilakukan di Kelurahan Rawa Badak Utara, Kecamatan Koja.

Tujuan dilakukannya sosialisasi adalah untuk memberikan penjelasan secara langsung dan bisa mencoba keunggulan dari Elpiji 3 kg yang lebih bersih, lebih hemat, dan masak lebih cepat. Pada acara sosialisasi ini juga dilakukan masak bersama dengan menggunakan kompor Elpiji 3 kg. •NDJ/KUN



Mitra Binaan UP IV Terima Dana Pengembangan Usaha

CILACAP - Setelah beberapa kali menyalurkan bantuan modal usaha bagi pengusaha kecil dan menengah di Cilacap, Unit Pengolahan IV Cilacap melalui Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (5/11) kembali menyalurkan modal usaha yang sama bagi 16 mitra binaan di Cilacap.

Dana yang disalurkan sebesar Rp 478.000.000 untuk paket ke- XV dan XVI. Di antaranya untuk pengem-

bangun usaha perdagangan, industri, usaha jasa, peternakan, pertanian dan usaha perikanan masyarakat. Untuk tahun 2007 saja jumlah dana yang disalurkan hingga bulan November Rp. 4,3 Miliar.

Penyaluran dana PKBL ini ditandai dengan penandatanganan penerimaan dana modal usaha oleh masing-masing mitra binaan di hadapan notaris, pihak bank dan Ka. PKBL UP IV Supri-

yadi.

Pada kesempatan itu, Supriyadi menjelaskan bahwa modal usaha yang disalurkan kepada mitra binaan ini merupakan hasil keuntungan perusahaan. Hal ini merupakan wujud kepedulian Pertamina terhadap masyarakat. “Dengan adanya modal usaha ini diharapkan usaha masyarakat bisa berkembang, bisa mengelola usaha secara mandiri, sehingga mengurangi

ketergantungan dengan pihak lain,” ujarnya.

Untuk mendukung pengembangan usaha ini, Supriyadi menegaskan UP IV juga akan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang usaha para mitra binaan, sehingga dapat pula menambah pengetahuan para mitra binaan. “Dengan berkembangnya usaha, maka perekonomian masyarakat dapat pula terangkat,” tambahnya. •UP IV/RO

SEREMONIA



JAKARTA - Pertamina bekerjasama dengan PMI Jakarta menyelenggarakan acara donor darah rutin yang diadakan 3 bulan sekali di Lantai Ground Gedung Utama Kantor Pusat Pertamina pada Rabu, (5/12). Acara donor darah ini juga dalam rangka menyambut HUT ke-50 Pertamina. Acara dibuka oleh Direktur Umum & SDM Sumarsono. Kegiatan ini berhasil menarik 416 pendonor dan menghasilkan 145.600 cc kantong darah. •LPK



JAWA TENGAH - “Dirgahayu Pertamina ke-50 Bangkitlah Menuju Puncak”, demikian ungkapan yang tertera pada spanduk HUT Emas Pertamina yang berkibar di gunung Slamet Jawa Tengah, (3/11). Berkibarnya spanduk HUT emas Pertamina itu menandakan tim ekspedisi Pertamina UP IV yang diketuai oleh JBN Sutjahyo (Kabag. Fasum-Jasrum) yang beranggotakan 8 pekerja UP IV ini berhasil mewujudkan cita-citanya menaklukkan alam dengan mendaki gunung Slamet. •UP IV/RO

SURAT PEMBACA

Kecewa dengan SPBU Pertamina

Pada hari Minggu, 23 Desember 2007 Pukul 09.40 WIB, saya mengisi bensin untuk mobil saya di SPBU Pertamina Tol Jagorawi Km 38 (masuk dari arah Bogor/Ciawi menuju Jakarta). Dua hari sebelumnya, teman saya di Lantai 4 Gedung Annex mengatakan bahwa kalo isi bensin di SPBU Pertamina sekarang tidak perlu lagi turun dari mobil, tutup bensin dan lainnya sudah dilayani oleh petugas. Berikut kutipan pembicaraan saya dengan operator SPBU tersebut.

- Saya : (Dengan percaya diri dan tetap sopan, saya membuka kaca jendela mobil penuh, tutup bensin dari bawah jok saya buka) "Mas, 150 ribu ya."
- Petugas 1: (Dengan lagak ketus dan sangat angkuh dan tidak mau melihat saya apalagi senyum, sapa, salam) "Tutup bensinnya belum dibuka!"
- Saya : (Saya mencoba mengecek pengait tutup bensin yang ada di bawah jok dan saya tarik lagi, sudah terbuka) "Sudah Mas."
- Petugas 1: (tetap dengan angkuh dan diam)
- Akhirnya adik perempuan saya mengalah, turun dari mobil dan membuka ulir tutup bensin
- Saya : (karena tergelitik dengan layanan yang sangat menjengkelkan, saya tanya dengan nada tetap sopan) "Ini belum Pasti Pas ya?"
- Petugas 1 : (dengan nada marah) "Pasti Pas lah!"
- Petugas 2 : (dengan sopan) "Belum Pak."
- Petugas 1 mengisi bensin, adik perempuan saya nungguin di dekatnya.
- Saya : (karena jengkel) "Mas, saya itu orang Pertamina lho. Siapa nama temannya itu?"
- Petugas 2: (kalo gak salah dia mengucapkan namanya Dolan atau Dolar)
- Setelah selesai isi bensin, sebelum start mobil, dan marah masih menggebu-gebu, saya pelototin petugas yang namanya Dolan atau Dolar itu.
- Saya : "Hey, Mas, saya itu pekerja Pertamina" (sambil menunjukkan badge saya, untung saya bawa karena saya mau ke kantor untuk cek kerjaan renovasi kantor).
- Petugas 1: (Dia menjawab dengan tidak ikhlas dan tetap angkuh) "Maaf, Pak."

Sebagai informasi, saya mengisi di lajur pompa kedua dari kiri dan lajur antrian ketiga (lajur merah).

Dan di hari berikutnya, saya baca surat dari **Yulius** - Jalan Sawah Lio 4 Nomor 15, Jakarta Barat di rubrik Redaksi Yth pada harian Kompas, Senin 24 Desember 2007. Kejadian yang dialami Pak Yulius hampir sama dengan kejadian yang saya alami. Cuma bedanya Pak Yulius mengalami kejadian tak mengenakkan tersebut di SPBU 34-11707 Jalan Outer Ring Road Kamal menuju Tol Bandara-Pluit.

Henry Udoko
Quantity Surveyor
Direktorat Umum & SDM

REDAKSI :

Berikut disampaikan jawaban Divisi Komunikasi atas keluhan Saudara Yulius di harian Kompas untuk dipahami oleh Saudara Henry.

Berkaitan dengan kejadian yang dialami oleh Saudara Yulius yang dimuat di harian Kompas, perlu kami beritahukan bahwa Pertamina melalui Sales Representative yang ada di lapangan sudah melakukan pengecekan atas SPBU dimaksud. Fakta yang kami dapatkan adalah SPBU tersebut belum masuk Program Standardisasi SPBU Baru Pertamina dan belum mendapatkan Sertifikat Pasti Pas dari Auditor Independen sehingga belum layak dikategorikan sebagai SPBU Pasti Pas (Pasti Pas Takarannya, Pasti Pas Kualitasnya, Pasti Pas Pelayanannya). Program standardisasi ini memang dilaksanakan secara bertahap di SPBU seluruh Indonesia mengingat SPBU yang tersebar di seluruh nusantara berjumlah 3598 SPBU.

Kepada masyarakat yang memerlukan informasi tentang Pertamina ataupun memberikan masukan untuk Pertamina silakan dapat hubungi Pertamina Contact Center (PCC) di :

Telp. 021 - 7917 3000

SMS. 021 - 7111 3000

Email : pcc@pertamina.com. •

Catatan Akhir Tahun Seorang Pekerja

HUT KE-50 DUDUK BOLEH BEBAS

Secara kebetulan pada HUT ke 50 (10/12) yang lalu aku duduk di kursi tamu terdepan, di sayap kanan pentas. Lokasinya strategis sekali, karena dua deret dari lokasi 'meja bundar' tempat para tamu VVIP/ VIP yang memang diundang Direksi untuk menghadiri perayaan HUT Emas perusahaan migas ini.

Di samping kananku duduk Drs. Wartoyo (VP SBTI) yang sudah kukenal lama ketika beliau masih berkantor di IMPD Perkapalan Pertamina tahun 90-an. Di samping kiriku ikut duduk Hasan Saman Ketua SP-Fortana, dan tiga bangku di sebelah kiri kami, kelihatan Ir. Emli Hasan, MM (VP Armada Milik) yang lagi dialog dengan Indrayati Direktris PT. Arpeni POL (owner yang sebagian besar BBM diangkut oleh armada tankernya yang dicarter Pertamina)

GUNAKANLAH SAPU BERSIH

Menunggu PTM-1 naik ke pentas, memoriku sempat memutar kembali hari-hari yang kami lalui menjelang HUT 50 ini.

Menjelang masuk ke dalam tenda, di area parkir saya sempat dialog dengan beberapa aktivis SP (antara lain Faisyal Yusra, Hasan Saman, Nindyo Wasisto dan teman-teman dari UPms-III). Dalam pertemuan non formal tersebut, sudah tentu topik pembicaraan kami adalah soal 'track record' dari Direksi, serta pidato apa yang akan diucapkan oleh PTM-1 nanti tentang 'keberhasilan' yang telah dicapai.

Aku ingat, ketika PTM-1 memproklamkan 'Pertamina Baru' September 2006 -tiga bulan setelah RI-1 berkunjung ke Kantor Pusat— dengan tegas menyatakan, bahwa membawa perusahaan

ini ke transformasi total adalah masalah "hidup dan mati saya".

Maka PTM-1 dengan optimis pun memproklamkan formula BTP-1, BTP-2 dan (mungkin kalau masih ada) BTP-3, BTP-4 dst. Yang menjadi pertanyaan saya sejauh manakah keberhasilan dari BTP demi BTP tersebut dalam kenyataan, bukan di atas kertas?

Bagi pemahaman umum, untuk mengatakan berhasil apa tidaknya sebuah usaha bisnis adalah dengan melihat neraca yang sebenarnya. Berapa besar keuntungan bagi pekerja dan lingkungannya? Berkurang atau malah semakin membengkakkan cost operation-nya dalam menghasilkan produk yang biasa-biasa saja?

Resep utama dari perubahan (bahasa kami di SP baca : pembersihan, mm) adalah "dengan menggunakan sapu yang bersih". Bagaimana pelaku pembersihan akan bisa bekerja baik bila sapu yang dipakai untuk menyapu penuh dihiasi jelaga dan sarang laba-laba?

Di samping itu, pepatah leluhur saya dari kaki gunung Singgalang sana menyatakan untuk melakukan transformasi total itu harus menerapkan "tiba di mata jangan dipicingkan, tiba di perut jangan dikempeskan". Selama kaidah ini tidak bisa diterapkan di Pertamina, jangan dululah bicara transformasi total. *Malu awak.*

LAIN DI KERTAS LAIN DI LAPANGAN

Perjalanan untuk mewujudkan *Good Clean Government* itu memang masih panjang. Semua orang tahu, bahwa untuk mengubah pola kerja birokrat menjadi pola melayani bukanlah sebuah pekerjaan bagai membalik telapak tangan. Tapi, kalau tidak dari sekarang dimulai dengan 'ala disiplin militer' kapan lagi adanya?

Diawali dengan "kami segera bangun" (1957), dilanjutkan dengan "kami bersatu padu" (1975), terus "kami adalah korporat" (1990) menjadi pola "kami akan berubah"

(1994), kemudian diulang lagi "kami segera berubah" (1997), dan ditegaskan dengan "kami pasti berubah" (2006), adalah sebuah kerja keras. "Change and changed!", ujar Rhenald Kasali.

Tapi dengan melihat indikator di lapangan — 15 bulan terakhir— dimana *cicip roto* (ciptu) masih dilakukan oleh sebagian dari 18.475 pekerja 'Pertamina Baru', membuat saya malah bertanya. "Apakah diperlukan *reward & punishment* (seperti yang diterapkan China terhadap pelaku KKN dalam pemerintahannya) untuk mewujudkan perubahan di perusahaan ini? Betapa gembiranya dunia, bila 'Pertamina Baru' menerapkan formula "setiap pekerja yang terbukti (dengan otentik, ada saksi, pelaku sebagai penerima dan pemberi) langsung dipecat tanpa kompromi?!"

Saat ini pembinaan karier 'yang belum sempurna' masih terjadi di tengah arus transformasi total. Seorang pekerja yang mendapat *job* basah dengan gampangnya 'mengancam' atasannya. Bila ia diikutkan dalam 'program *post crossing*' ia akan membuka aib lama sang Manajer. Padahal semua orang tahu, pekerja tersebut sudah belasan tahun berada di posisi yang dipegangnya hari ini. (Saya tidak tahu, apakah pola lama yang masih terjadi di sekitar alam transformasi total ini diketahui oleh SDM-1?).

Ketika saya mampir ke Lantai-M pekan lalu, masih dijumpai beberapa rekan (*stakeholders*) ikut-ikutan masuk ke dalam ruang kerja 'pekerja keuangan'. Padahal kebijakan 'transformasi total' menyatakan segala urusan administrasi keuangan diselesaikan melalui loket, tanpa kecuali.

Seorang mitra (warga keturunan) — ketika saya pancing ala jurnalis— masih mengeluhkan adanya uang panas (uang lendir) kalau ingin cepat selesai. Dan, yang lebih ironis lagi, UKT Keuangan yang menyatakan 5HK (5 hari kerja) semua tagihan *clear*, belum sepenuhnya diwu-

judkan! (Saya tidak tahu, apakah pola lama yang masih terjadi di sekitar alam transformasi total ini diketahui oleh KEU-1?).

Ketika saya ikut "sebagai anggota tim pengganti" dalam BTP dan terjun ke lokasi bertemunya unsur R1, R2, R3, R4 BBM di kawasan UP-III Plaju bulan yang lalu, didapat kendala tidak adanya respon dari pelaku operasional setempat. Dengan alasan, "soal R-1 adalah urusan kami, dan soal R-2 adalah urusan Anda, ... marilah kita mengurus lahan masing-masing".

Padaahal, kalau saja manajemen (secara korporasi) membolehkan kami mengecek (R1, R2, R3, R4) pada alat angkutan BBM di sungai yang membawa minyak industri, akan banyak ditemui hal-hal kontra transformasi total. (Saya tidak tahu, apakah pola lama yang masih terjadi di sekitar alam transformasi total ini diketahui oleh KLG-1?)

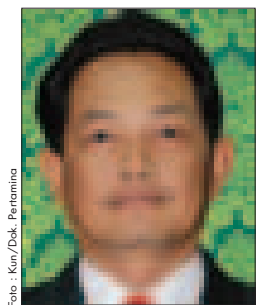
Yang saya tulis di atas adalah riak-riak kecil dari permasalahan gunung es yang masih terjadi di perusahaan ini yang (katanya) lagi menerapkan terapi transformasi total. Namun, setiap akan ditindaklanjuti selalu mentah lagi karena pelapor harus melengkapi dengan bukti. Sepertinya, pelapor diharuskan merangkap intelijen. (Padahal dalam UU tentang KPK, memberi sinyal adanya KKN saja, sudah perlu ditindaklanjuti oleh fungsi terkait, tanpa apriori terhadap si pelapor).

Karena untuk mewujudkan transformasi total harus dengan optimis, maka kepada seorang sahabat yang kini memangku jabatan VP S&D, saya pernah memberi ia semangat ketika menjadi GM OP. "Datuk, ketika Anda menjadi orang No.1 pada sebuah fungsi, dan saat itu misalkan ada *losses* 10, kemudian enam bulan berikutnya ternyata masih ada *losses* 8, ini adalah sebuah prestasi! Untuk mewujudkan *losses* 0, mungkin adanya baru di Republik BBM". •

*) Muchwardi Muchtar
Fungsi Shipping, Support & Analyst Perkapalan

Kiprah Anak Perusahaan

POSISI



TARYONO
Vice President Niaga
Pemasaran
Direktorat Pemasaran & Niaga

Imt. 30 November 2007



SATYAVANI D.S.
Korpel Proyek DPPU
Distribusi
Direktorat Pemasaran & Niaga

Imt. 30 November 2007



AGUS MAULANA
Manajer Aviasi Region I
Aviasi
Pemasaran
Direktorat Pemasaran & Niaga

Imt. 30 November 2007



YUDO IRIANTO
Manajer SDM
Layanan Umum
Direktorat Pemasaran & Niaga

Imt. 30 November 2007



GANDHI SRIWIDODO
Manajer Key Account Marine
Pemasaran BBM Industri & Marine
Pemasaran
Direktorat Pemasaran & Niaga

Imt. 30 November 2007



R. ZULFIQAR
Manajer Gas Domestik Region V
Gas Domestik
Pemasaran
Direktorat Pemasaran & Niaga

Imt. 30 November 2007

RALAT

Dalam Media Pertamina No. 39 edisi 24 Desember 2007 pada caption foto halaman 1 terdapat terdapat kesalahan penulisan nama Presiden RI dan Komisaris Utama Pertamina. Seharusnya Presiden RI Susilo Bambang Yudhoyono dan Komisaris Utama Pertamina Endriartono Sutarto.

Demikian sebagai koreksi dan permohonan maaf dari kami. • (Red)



JAKARTA – Bertempat di Ruang Rapat Lantai 7 Gedung Kwarnas, Jakarta, Jumat (7/12) telah berlangsung penandatanganan Pakta Integritas beberapa General Manajer JOB dari Pertamina Hulu Energi (PHE). Dalam kesempatan tersebut Direktur Hulu Sukusen Soemarinda dan Direktur Utama PHE Bagus Setiarja menyaksikan para GM JOB tersebut menandatangani Pakta Integritas. Adapun jajaran General Manajer JOB yang melakukan tandatangan, yaitu GM JOB Pertamina-Medco Simenggari Sri Budiyan; GM JOB Pertamina-PetroChina East Java Suryadi Oemar; GM JOB Pertamina-Talisman (OK) Khizin Sahudi; GM JOB Pertamina-Golden Spike Indonesia, Ltd Tasyat; GM JOB Pertamina-PetroChina Salawati Mangasi DGS; GM JOB Pertamina-ConocoPhillips (Sakakemang), Ltd Rudy Ryacudu; GM JOB Pertamina-Costa International Group, Ltd Tiashadi; dan GM JOB Pertamina-MEDCO E&P Tomori Syamsu Alam.

PEP Region Jawa Gelar Pengobatan Massal di Enam Kecamatan Wilayah Indramayu

INDRAMAYU - Sekitar 3000 orang berbondong-bondong mendatangi lokasi pelaksanaan pengobatan massal di enam kecamatan di wilayah Indramayu pada 11-12 Desember 2007. Keenam kecamatan tersebut, yaitu Kertasmaya, Kedokanbunder, Sliyeg, Karangampel, Juntinyuat dan Krangkeng. Lokasi pelaksanaan sengaja dipilih di wilayah tersebut karena merupakan lokasi yang dilalui lintasan seismik 3D area Jatibarang dan ber-

dekatan dengan lokasi Sumur produksi PEP Region Jawa. Titik pelaksanaan pengobatan massal dalam rangka HUT ke-50 Pertamina ini dilaksanakan di Puskesmas masing-masing kecamatan dengan melibatkan seluruh tenaga medis serta paramedis yang ada.

Selain mendapatkan pengobatan cuma-cuma, masyarakat juga mendapatkan paket makanan tambahan berupa biskuit, roti dan susu. Total dana yang dikeluarkan Rp 150 juta. • PEP Reg. Jawa/RO



SURABAYA - GM JOB Pertamina-Petrochina East Java beserta manajemen lainnya melakukan kunjungan kerja ke Pangdam Brawijaya pada 14 Desember 2007. Dalam kunjungan tersebut dilakukan presentasi seputar aktivitas kerja JOB serta rencana kerja JOB dalam rangka usaha meningkatkan produksi termasuk rencana beberapa pemboran eksplorasi. Pada 15 Desember 2007 dilanjutkan dengan golf bersama dalam bentuk JOB-Kodam Brawijaya Friendship Drive bertempat di lapangan golf Ciputra Surabaya. • JOB PPEJ