

Creating Shared Value di Industri Migas

Pelajaran dari Balongan dalam Meminimalisir Pengangguran dan Menekan Potensi Kecelakaan Kerja

Erwinton Simatupang

Departemen Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan Universitas Gajah Mada (UGM) Yogyakarta

Email: erwinton.simatupang@gmail.com

Vandy Yoga Swara

Departemen Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan Universitas Gajah Mada (UGM), Yogyakarta

Abstract

This article examines the involvement of the oil and gas industry in a social issue that not only alleviate the social problem, but also becomes a power basis for business sustainability. Specifically, this paper analyzes Pertamina RU VI Balongan CSR program called Forum Komunikasi Safety Indramayu (FOKSI) in Indramayu District, West Java Province. This research uses the qualitative descriptive method. Data is collected through documentation, interview and direct observation. Interview data collected as main data is sorted and triangulated with other data sources, both those obtained from observation and data from the result of documentation studies. The validity of the data is followed up at the analysis stage. The result shows that PT Pertamina RU VI Balongan succeeds to reduce unemployment issue in Indramayu through the FOKSI program based on the CSV approach. At the same time, the company is successful in obtaining skilled workers in alleviating potential work accidents in the oil and gas industry. Moreover, the knowledge and skills acquired by beneficiaries are disseminated at the community level. The involvement of the government through Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) in the scheme also indirectly provides an opportunity for the creation of clean governance. However, the program has not significantly reduced the problem of unemployment in Indramayu. Therefore, PT Pertamina RU VI Balongan needs to invite other industries in alleviating the problem of unemployment by employing the safety employees.

Keywords: creating shared value, corporate social responsibility, oil and gas industry, unemployment, work accidents.



Abstrak

Artikel ini mengkaji keterlibatan industri migas pada isu sosial yang bukan saja menekan masalah sosial, akan tetapi juga menjadi basis kekuatan bagi keberlanjutan bisnis. Secara spesifik, tulisan ini menganalisis program CSR Pertamina RU VI Balongan bernama Forum Komunikasi Safety Indramayu (FOKSI) di Kabupaten Indramayu Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi, pertanyaan wawancara dan observasi langsung. Data hasil wawancara yang terkumpul sebagai data utama disortir dan ditriangulasi dengan sumber data lainnya, baik itu yang didapat dari hasil observasi maupun data dari hasil studi dokumentasi. Data yang teruji kesyahihannya ditindaklanjuti pada tahap analisis. Hasil menunjukkan bahwa PT Pertamina RU VI Balongan berhasil meminimalisir pengangguran di Kabupaten Indramayu melalui program FOKSI berdasarkan pendekatan CSV. Pada saat bersamaan, perusahaan itu sukses memperoleh tenaga kerja terampil dalam menekan potensi kecelakaan kerja di industri migas. Apalagi, pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh penerima manfaat disebarkan di level masyarakat. Keterlibatan pemerintah melalui Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) dalam skema itu juga secara tidak langsung memberikan peluang terciptanya tata kelola pemerintahan yang bersih. Namun, program itu belum secara signifikan mengurangi masalah pengangguran di Indramayu. Oleh sebab itu, PT Pertamina RU VI Balongan perlu untuk mengajak industri lain dalam menekan persoalan pengangguran dengan cara mempekerjakan tenaga safetyman.

Kata Kunci: creating shared value, corporate social responsibility, industri gas dan minyak; pengangguran; kecelakaan kerja.

Pendahuluan

Dewasa ini, isu *corporate social responsibility* (CSR) menjadi buah bibir pada ranah praktik dan intelektual di Indonesia. Pada aras praktik, pemerintah Indonesia berhasil mendorong entitas bisnis untuk melaksanakan program CSR melalui skema sertifikasi Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan (PROPER) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Pada 2012-2013, contohnya, jumlah korporasi yang masuk ke dalam daftar peserta program penilaian peringkat kinerja perusahaan (PROPER) sebanyak 1.812 perusahaan. Angka tersebut meningkat menjadi 2.076 perusahaan pada 2014-2015. Secara bersamaan, jenis kegiatan CSR juga mengalami pergeseran. Setidaknya, program CSR yang berorientasi pemberdayaan mengalami peningkatan, dari 37,96% pada 2014 menjadi 72,98% pada pertengahan

2015. Kegiatan bersifat *charity* ternyata turun tajam dari 36% di tahun 2012 menjadi 5,99% di tahun 2015.¹ Pada aras intelektual, meskipun kajian CSR masih relatif tertinggal dibandingkan dengan negara industri,² terasa ada gairah dalam mengkaji CSR di negeri ini. Buktinya, berbagai program studi di sejumlah universitas di Indonesia mengarahkan fokus kajiannya pada tema CSR atau etika bisnis. SSMB-ITB mengadakan mata kuliah CSR bagi sarjana dan master sejak 2003. Ada juga Universitas Indonesia yang bermitra dengan PA CSR Ltd dan Kofi Annan Business School (KABS) dalam memperkenalkan *Programme Academic Chair* pada CSR di 2009. Selanjutnya, Universitas Trisakti memiliki program MBA yang fokus pada isu CSR, dan UGM mempunyai program master CSR.³

Meskipun begitu, berbagai pertanyaan perlu diajukan di tengah keterlibatan bisnis pada isu sosial di Indonesia. Pertama, seberapa besar intervensi dunia usaha bisa menekan persoalan sosial? Kedua, apakah campur tangan bisnis bisa memberikan jaminan keberlanjutan bisnis? Ketiga, apakah dunia usaha bisa tumbuh secara bersama-sama dengan masyarakat tanpa melakukan *trade off*? Sejumlah kajian menunjukkan bahwa masih ada pekerjaan rumah dalam menjawab pertanyaan tersebut. Pasalnya, pihak eksekutif perusahaan lebih mementingkan citra positif dari program CSR.⁴ Secara bersamaan, entitas bisnis secara tidak seimbang menempatkan pertumbuhan dan pelayanan sosial, dan pelayanan sosial ‘hanya’ untuk mendapatkan legitimasi sosial demi kegiatan operasional perusahaan.⁵ Oleh karenanya, kualitas praktik CSR tersebut masih bisa dipertanyakan baik dalam menjawab persoalan sosial dan lingkungan maupun mendorong

¹ Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, *Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup* (Jakarta: Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup, 2015).

² W. Visser, “Revisiting Carroll’s CSR Pyramid: An African Perspective,” in *Corporate Citizenship in Developing Countries*, ed. M. Hunicke and E. R. Pedersen (Copenhagen: Copenhagen Business School, 2006).

³ CSR Netherlands, “Country Scan CSR in Indonesia” (Netherlands, 2016).

⁴ J. Gunawan, “Corporate Social Disclosures in Indonesia: Stakeholders’ Influence and Motivation,” *Social Responsibility Journal* 11, no. 3 (2015): 535–52.

⁵ M Sumarto, “Kepedulian Sosial Perusahaan: Cermin Disfungsi Pluralisme Kesejahteraan,” *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 10, no. 3 (2007): 343–64.

keunggulan kompetitif perusahaan. Tanpa adanya inovasi pada model tersebut, praktik CSR sangat rentan dilakukan secara banal, dan sekedar alat cuci tangan perusahaan.

Untuk itu, mencegah atau paling tidak menekan persoalan tersebut agar tidak terjadi lagi memerlukan rancangan ulang terhadap praktik relasi bisnis dengan masyarakat di Indonesia. Pengalaman sejumlah perusahaan di tingkat global dapat menjadi teladan bagi entitas bisnis di Indonesia dalam melaksanakan kegiatan sosial dan ekonomi secara proporsional. Kunci dari kesuksesan tersebut terletak pada *creating shared value* (CSV), yakni pengintegrasian tujuan sosial dan ekonomi. Artinya, tidak ada dikotomi di antara ranah sosial dan ekonomi. Pada titik ini, mengatasi masalah sosial bukanlah sebagai biaya, akan tetapi sebagai pendorong perusahaan menjamin keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.⁶ Di Indonesia, sejumlah perusahaan sebenarnya telah menerapkan pendekatan tersebut. Sebagai contoh, Nestle Indonesia merupakan perusahaan pertama yang secara tegas menyatakan CSV dalam praktik bisnisnya. Kenyataan itu memang tidak mengejutkan, sebab Nestle di level global merupakan ‘laboratorium’ kemunculan CSV sebagai sebuah konsep. Oleh karenanya, Nestle Indonesia juga mengadopsi pendekatan serupa di aktivitas bisnisnya. Perusahaan lain, misalnya Unilever Indonesia, juga telah mengimplementasikan praktik CSV, walaupun perusahaan manufaktur tersebut tidak secara tegas menyebutkan CSV di laporan dan websitenya. Artinya, perusahaan tersebut masih menyebutkan praktik tersebut dengan istilah CSR.⁷ Namun, kajian di industri migas masih belum tersentuh sejauh ini. Kajian tersebut terasa semakin menarik, sebab industri migas cukup berbeda dengan industri lain dalam aspek produk dan, pada titik tertentu, pengoperasiannya.⁸

⁶ M. Porter and M. Kramer, “Creating Shared Value: How to Fix Capitalism and Unleash a New Wave of Growth,” *Harvard Business Review* 89, no. 1 (2011): 62–77.

⁷ E. Simatupang and J. Damanik, “Potret Creating Shared Value Di Perusahaan Manufaktur,” in *Penguatan Kelembagaan dalam Kajian Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan*, ed. S. D Prihatin (Yogyakarta: Azzagrafika, 2016).

⁸ M. Porter, “Foreword,” in *Extracting with Purpose Creating Shared Value in the Oil and Gas and Mining Sectors’ Companies and Communities* (FSG dan Shared Value Initiative, 2014), <https://www.sharedvalue.org/extracting-purpose>.

Berangkat dari penjelasan itu, artikel ini menyuguhkan pembahasan bahwa industri migas bisa melakukan kegiatan sosial yang bukan saja menekan masalah sosial, akan tetapi juga menjadi basis kekuatan bagi keberlanjutan bisnis. Secara spesifik, tulisan ini menganalisis program CSR Pertamina RU VI Balongan di Kabupaten Indramayu Provinsi Jawa Barat. Dalam program CSR bernama Forum Komunikasi *Safety* Indramayu (FOKSI), perusahaan milik negara itu bekerjasama dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kabupaten Indramayu dalam menekan angka pengangguran di kalangan anak muda, dan secara bersamaan memastikan semakin kecilnya potensi kecelakaan kerja di kegiatan operasional perusahaan. Dalam jangka panjang, kegiatan itu sangat memungkinkan menjamin masa depan bisnis untuk terus beroperasi dalam kerangka 'semua menang, semua senang'. Keterlibatan Dinsosnakertrans Kabupaten Indramayu dalam skema itu juga memberikan peluang terciptanya tata kelola pemerintahan yang bersih. Model itu bisa menjadi pembelajaran bagi entitas bisnis lain untuk memperoleh keunggulan kompetitif pada masyarakat, pemerintah, dan perusahaan.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui studi dokumentasi, pertanyaan wawancara dan observasi. Pengumpulan data pertama-tama dilakukan dengan membaca dan membiasakan diri dengan dokumen terkait program FOKSI CSR PT Pertamina RU VI Balongan. Selanjutnya, peneliti mengidentifikasi orang-orang di PT Pertamina RU VI Balongan yang bertanggungjawab dan berkaitan erat dengan program FOKSI. Berdasarkan proses identifikasi tersebut, *Community Development Officer* (CDO) PT Pertamina RU VI Balongan berjumlah dua orang dipilih menjadi informan penelitian ini. Sebab, kedua CDO tersebut merupakan pihak yang bertanggungjawab terhadap realisasi program itu di lapangan. Dari CDO itu, peneliti bisa memperoleh akses untuk bertemu dan melakukan wawancara dengan ketua FOKSI. Dari ketua FOKSI, peneliti selanjutnya mengantongi nama informan lain yang juga penerima manfaat program itu, dan kemudian melakukan wawancara kepada nama yang disarankan tersebut. Proses itu

berulang hingga akhirnya berhenti pada informan yang ketujuh.

Setelah itu, peneliti mensortir berbagai informasi yang didapatkan, baik itu melalui wawancara, observasi maupun studi dokumentasi, apakah memang sesuai dengan tema pokok penelitian atau tidak sama sekali. Data yang sesuai dengan penelitian ini kemudian dibandingkan untuk memperoleh kesyahihannya. Hasil wawancara dengan CDO dan penerima manfaat dikomparasi terlebih dahulu, dan ditriangulasi dengan sumber data lainnya, baik itu yang didapat dari hasil observasi maupun data dari hasil studi dokumentasi. Data yang teruji kesyahihannya ditindaklanjuti pada tahap analisis. Tahap selanjutnya adalah menampilkan data yang telah dikelompokkan dalam bentuk yang sesuai dengan penelitian ini, yaitu metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif hingga diperoleh kesimpulan yang valid.

Sejumlah Pendekatan Bisnis Pada Isu Sosial

Salah satu pandangan paling populer dalam relasi bisnis dan isu sosial adalah pendekatan *shareholder*. Dalam pendekatan ini, Friedman menjelaskan bahwa tanggungjawab sosial perusahaan adalah mengejar keuntungan kepada pemegang saham, dan berpijak pada aturan main yang berlaku tanpa melakukan kecurangan. Dalam konteks ini, fokus pada profit secara otomatis bermuara penciptaan kesejahteraan sosial oleh perusahaan. Lebih jauh lagi, tanggungjawab sosial itu melekat pada individu, bukan perusahaan. Dengan begitu, perusahaan sebenarnya tidak bisa ditagih tanggungjawab sosial, berbeda kondisinya dengan eksekutif perusahaan sebagai individu yang bisa ditagih tanggungjawab sosialnya.⁹ Sebagai makhluk ekonomi, harus diakui tujuan dari entitas bisnis adalah pencapaian profit (baca: keuntungan). Oleh karenanya, rasa-rasanya sangat sulit bagi perusahaan untuk melaksanakan kegiatan sosial secara sukarela, apalagi strategis.¹⁰ Apalagi, seperti diketahui,

⁹ M. Friedman, "The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits," in *Corporate Ethics and Corporate Governance*, ed. W. Ch Zimmerli, K. Richter, and M. Holzinger (Berlin: Springer, 2007).

¹⁰ Sumarto, "Kepedulian Sosial Perusahaan: Cermin Disfungsi Pluralisme Kesejahteraan."

entitas bisnis bukanlah yayasan sosial, dan pengentasan masalah sosial merupakan tanggungjawab pemerintah. Perusahaan membayarkan pajak kepada pemerintah, dan pemerintah selanjutnya mengalokasikannya untuk mengatasi masalah sosial.

Namun, pemahaman Friedman mendapat kritik dari berbagai ahli. Feldman menjelaskan bahwa dikotomi 'mengejar keuntungan' dan 'tanggungjawab sosial' yang dibuat Friedman sangat tidak logis. Sebagai gambaran, Friedman tidak mempertimbangkan potensi dukungan dari masyarakat kepada perusahaan yang terlibat pada isu sosial, dan dukungan tersebut kemungkinan sangat positif bagi kepentingan perusahaan dalam jangka panjang.¹¹ Di samping itu, 'tujuan dari perusahaan adalah profit' juga mendapat kritik dari Drucker. Pasalnya, tujuan dari perusahaan bukanlah profit, melainkan penyediaan barang dan jasa untuk memuaskan pelanggan. Sementara itu, profit adalah motif perusahaan.¹² Harus diakui, profit penting bagi keberlanjutan bisnis. Namun, menempatkan profit sebagai tujuan perusahaan justru tidak hanya berbahaya bagi masyarakat, akan tetapi juga perusahaan. Pada titik ini, perusahaan mengabaikan *stakeholder*-kelompok-kelompok dan individu-individu yang membantu keberhasilan atau kegagalan bisnis— demi memperoleh profit. Padahal, *stakeholder* adalah keniscayaan dalam kegiatan bisnis, sebab setiap kelompok atau individu saling terhubung dengan entitas bisnis. Oleh karenanya, pengabaian pada *stakeholder* artinya membuka jalan menuju pada kegagalan keberlanjutan bisnis.¹³ Apalagi, urgensi keterlibatan langsung entitas bisnis pada isu sosial juga semakin menemukan momentumnya pasca negara kesejahteraan (*welfare state*) di Barat dihantam krisis keuangan dan pengangguran besar-besaran. Oleh sebab itu, pemerintah di negara kesejahteraan (*welfare state*) mendistribusikan

¹¹ G. Feldman, "Putting Uncle Milton to Bed Reexamining Milton Friedman's Essay on the Social Responsibility of Business," *Labour Studies Journal* 32, no. 2 (2007): 125–41.

¹² M. Furst, "Just When You Thought It Couldn't Get Worse, You Hear: 'The Business of Business Is Business'-Some Reflections on a Self-Fulfilling Prophecy and Alternative Perspectives on the Purpose of Companies," in *Creating Shared Value – Concepts, Experience, Criticism*, ed. J. Wieland (Cham: Springer, 2017).

¹³ R. E. Freeman et al., *Stakeholder Theory: The State of the Art* (New York: Cambridge University Press, 2010).

'tanggungjawab sosial' kepada bisnis melalui CSR dalam menekan masalah eksklusif sosial.¹⁴

Meskipun sudah menyentuh aspek *stakeholder*, akan tetapi pandangan itu dirasa belum cukup, sebab pengakuan keberadaan *stakeholder* hanya fokus pada distribusi hasil output,¹⁵ dan belum menyentuh pada aspek implementasi. Pendekatan menciptakan nilai bersama (*Creating Shared Value*) yang diusulkan Porter dan Kramer dirasa bisa memberikan jawaban pada kekurangan tersebut.¹⁶ Dalam pendekatan CSV, Porter dan Kramer mengkritik pandangan yang menganggap bahwa tujuan ekonomi dan sosial terpisah dan bertentangan.¹⁷ Pemisahan keduanya hanya mengakibatkan isu sosial berada di wilayah pinggiran kegiatan bisnis, bukan inti bisnis (*core business*). Padahal, keduanya bisa diintegrasikan, dan dalam merealisasikannya, pihak eksekutif perusahaan memainkan peran sentral. Pada titik ini, kemampuan pihak eksekutif dalam membaca masalah sosial yang menyimpan manfaat ekonomi adalah kunci dalam menciptakan nilai bersama antara perusahaan dan masyarakat secara langsung. Dengan pendekatan CSV, bisnis dapat tumbuh berbarengan dengan kemajuan masyarakat. Ada tiga cara yang bisa ditempuh oleh eksekutif perusahaan untuk menciptakan nilai bersama (*shared value*), yakni: 1) formulasi baru pada produk dan pasar. Perusahaan perlu untuk memikirkan kembali apakah produk yang mereka produksi benar-benar memberikan manfaat pada masyarakat; 2) mendefinisikan kembali produktivitas sepanjang rantai nilai. Sebuah rantai nilai harus kembali diperhatikan lebih seksama, karena rantai nilai mempengaruhi dan juga dipengaruhi berbagai persoalan masyarakat, sebut saja seperti penggunaan sumber daya alam dan penggunaan air, kesehatan dan keselamatan, kondisi kerja, serta perlakuan yang sama di tempat kerja; dan 3) membangun kluster

¹⁴ J. Brejning, *Corporate Social Responsibility and the Welfare State: The Historical and Contemporary Role of CSR in the Mixed Economy of Welfare* (Farnham: Ashgate Publishing Company, 2012).

¹⁵ D Mele, "Corporate Social Responsibility Theories," in *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*, ed. A. Crane et al. (Oxford: Oxford University Press, 2008).

¹⁶ B. v. Liel, *Creating Shared Value as Future Factor of Competition: Analysis and Empirical Evidence* (Munich: Springer VS, 2016).

¹⁷ M. Porter and M. Kramer, "The Competitive Advantage of Corporate Philosophy," *Harvard Business Review* 80, no. 2 (2002): 56–68.

industri pendukung di lokasi perusahaan. Perusahaan pada hakikatnya dipengaruhi oleh perusahaan pendukung dan infrastruktur di sekitarnya.¹⁸

Pasca publikasi CSV, komunitas di Barat mulai mengakui arti penting nilai bersama (*shared value*) dalam mengatasi persoalan global. Komisi Eropa mendorong entitas bisnis untuk mengadopsi bisnis yang strategis, bukan saja memaksimalkan profit pada pemegang saham, melainkan juga *stakeholder* lain dan masyarakat luas.¹⁹ PBB kemudian menyusul dengan menempatkan urgensi model bisnis yang berpandangan pada nilai bersama (*shared value*) dalam menciptakan kesejahteraan bersama.²⁰ Belakangan ini, pemerintah melalui Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan tidak ketinggalan untuk mengarahkan perusahaan dalam menciptakan nilai bersama melalui PROPER. Dalam laporan berjudul ‘Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup: *Creating Value* Kolaborasi Pemerintah, Dunia Usaha, dan Masyarakat’, Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Siti Nurbaya menjelaskan, “*PROPER mendorong dunia usaha yang meningkatkan daya saingnya sekaligus memajukan kondisi ekonomi dan sosial masyarakat di sekitar tempat mereka beroperasi. PROPER menekankan pentingnya memasukkan masalah dan kebutuhan sosial dalam perancangan strategi perusahaan*”.²¹ Memang, laporan pemerintah itu sudah menyinggung CSV dan praktiknya di industri migas, akan tetapi belum memberikan secara detail praktik pendekatan CSV dalam aktivitas bisnis.

¹⁸ Porter and Kramer, “Creating Shared Value: How to Fix Capitalism and Unleash a New Wave of Growth.”

¹⁹ European Commission, “A Renewed EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility,” *European Commission* (eurocommerce, 2012), https://www.eurocommerce.eu/media/7237/position-csr-renewed_csr_strategy_2011-14-07.03.2012.pdf.

²⁰ United Nations, “The Road to Dignity by 2030: Ending Poverty, Transforming All Lives and Protecting the Planet” (USA, 2014), http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/700&Lang=E.

²¹ Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, *Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup: Creating Value Kolaborasi Pemerintah, Dunia Usaha, Dan Masyarakat* (Jakarta: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2017).

Persoalan Pengangguran dan Entitas Bisnis: Pengalaman Pertamina RU VI Balongan

Sebagaimana potret kota atau kabupaten lain di Indonesia, Indramayu tidak lepas dari persoalan pengangguran. Data BPS pada 2010 menyebutkan bahwa sebanyak 15.807 penduduk di Indramayu merupakan pencari kerja. Sulitnya kesempatan kerja di wilayah itu mengakibatkan penduduk terpaksa harus mengadu nasib ke luar negeri sebagai pekerja migran. Pada 2009, terdapat 4.732 penduduk yang berangkat ke luar negeri sebagai tenaga kerja. Mayoritas dari mereka adalah perempuan (4.676 orang).²² Potret tersebut sangat ironis, sebab di kabupaten tersebut terdapat PT Pertamina RU VI Balongan maupun perusahaan lainnya. Namun, sebagaimana realitas industri migas dan penduduk lokal di berbagai wilayah, penduduk lokal tidak terserap menjadi tenaga kerja,²³ justru pendatang dengan pendidikan yang lebih memadai yang mengisi kesempatan kerja perusahaan. Sejumlah ahli menyebutkan bahwa pengangguran memiliki dampak negatif jika tidak diintervensi. Sebagai gambaran, tindakan kriminal adalah fenomena yang terjadi akibat persoalan pengangguran.²⁴ Malahan, di daerah tambang, persoalan pengangguran yang semakin serius justru dapat menjadi bumerang pada perusahaan, dan pada akhirnya, mengancam kegiatan operasionalnya. Menyadari kondisi itu, PT Pertamina RU VI Balongan berinisiatif menekan persoalan tersebut dengan melakukan pelatihan peningkatan kapasitas kepada usia produktif berkisaran di usia 15 sampai 29 tahun. Pada 2011, perusahaan milik negara tersebut merumuskan pelatihan las dan disusul dengan pelatihan *safetyman*.²⁵

Dalam praktiknya, Pertamina RU VI Balongan saat itu bermitra dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) Kabupaten

²² BPS Indramayu, "Indramayu Dalam Angka 2010" (Indramayu, 2010).

²³ PT Pertamina RU VI Balongan, "Operasional Ekselen Untuk Keberlanjutan Bisnis Refinery Unit VI" (Balongan, 2015).

²⁴ S. Raphael and R. Winter-Ebmer, "Identifying the Effect of Unemployment on Crime," *Journal of Law and Economics* 44, no. 1 (2001): 259-83.

²⁵ PT Pertamina RU VI Balongan, "Deskripsi Program Safetyman" (Balongan, 2017).

Indramayu. Perusahaan milik negara tersebut tidak memaksa anak muda di sekitar wilayah operasional secara khusus dan Kecamatan Balongan sebagai Ring I perusahaan secara umum untuk terlibat dalam pelatihan itu. Oleh karenanya, keputusan ikut atau tidak berada di tangan anak muda dalam seleksi tersebut. Namun, bagi mereka yang tertarik, terdapat seleksi dan sejumlah persyaratan yang harus mereka penuhi, di antaranya ijazah SMA IPA atau SMK dengan batasan umur 23 tahun, KTP, Kartu Keluarga, dan foto. Jika lolos administrasi, para peserta kemudian melalui seleksi psikotes dan kesehatan. Setelah itu, para peserta yang berhasil lolos seleksi mengikuti pelatihan berkaitan dengan dasar-dasar *safety*, persoalan dan dampak lingkungan, berbagai aturan terkait ketenagakerjaan, migas, dan tambang, selama seminggu. Selanjutnya, peserta pelatihan mengikuti praktik keterampilan teknik pemadaman, teknik perancangan, teknik mitigasi, *scaffolding*, *gas test* (mengukur kandungan gas di ruang terbatas), dan pemberian izin surat kerja selama dua hari.

Pasca kegiatan pelatihan, PT Pertamina RU VI Balongan melepas anak muda sebagai para peserta pelatihan untuk mencari pekerjaan. Artinya, tidak ada intervensi langsung atau tindak lanjut dari perusahaan itu agar anak muda tersebut bisa bekerja di sejumlah perusahaan kontraktor yang bermitra dengan perusahaan migas tersebut. Pada 2014, Pertamina RU VI Balongan kembali mengadakan pelatihan *safetyman*. Tidak jauh berbeda, para peserta pelatihan juga dilepas setelah berakhirnya pelatihan tanpa tindak lanjut dari perusahaan tersebut. Ilustrasi itu memperlihatkan bahwa campur tangan PT Pertamina RU VI Balongan masih bersifat parsial dan sporadis. Pasalnya, kegiatan pelatihan saja tidak cukup untuk memberdayakan masyarakat.²⁶ Dalam konteks *safetyman*, hal lain yang tidak kalah penting adalah intervensi pasca pelatihan, seperti monitoring, pembentukan organisasi, menjembatani pencarian pasar atau mitra bagi peserta pelatihan, dan berbagai kegiatan lainnya.

²⁶ D. L. Mwaseba et al., "Perceptions and Practices of Farmer Empowerment in Tanzania," *Development in Practice* 19, no. 3 (2009): 403–13.

Ketiadaan campur tangan PT Pertamina RU VI Balongan pasca pelatihan berdampak pada sulitnya anak muda yang dilatih perusahaan tersebut dalam mengakses kesempatan kerja sebagai *safetyman*. Secara bersamaan, fenomena *safetyman* bodong bersertifikat palsu di Indramayu semakin membuat kesempatan itu semakin kecil. Pada titik ini, anak muda yang mengikuti pelatihan *safetyman* itu harus berkompetisi dengan pekerja *safetyman* bodong.

“Itu (baca: *safetyman* bodong) sudah banyak di sini (baca: Indramayu).”²⁷

Kompetisi dengan *safetyman* bodong bukan didasarkan pada kompetensi, melainkan kerelaan dibayar murah. Perusahaan kontraktor mempekerjakan *safetyman* bodong dengan upah Rp. 100 ribu per hari. Malahan, tidak jarang mereka diupah lebih rendah dari angka tersebut. Pengabaian aspek kompetensi tentu saja sangat rentan memicu kecelakaan kerja di industri migas, sebab tidak kompetennya *safetyman* sebagai pengawas dan pencegah terjadinya kecelakaan kerja. Oleh karenanya, kebutuhan *safetyman* berkualitas tidak bisa terbantahkan untuk menjamin keberlanjutan perusahaan. Persoalannya, sosok *safetyman* dengan kriteria tersebut sangat sulit dicari – jika tidak ingin dikatakan langka. Apalagi, kesempatan kerja semakin minim bagi anak muda yang mengikuti pelatihan dari PT Pertamina RU VI Balongan karena perusahaan kontraktor mitra perusahaan milik negara itu lebih memilih membawa pekerja *safetyman* secara sendiri-sendiri dari asal kota perusahaan tersebut, bukan justru memanfaatkan *safetyman* lokal di Indramayu. “Kontraktor dari Jakarta dan Bandung paling sering melakukannya dulu,” ucap Sunanta, salah anggota FOKSI.²⁸

Di tengah persoalan itu, PT Pertamina RU VI Balongan pun mengambil sikap dengan membentuk Forum Komunikasi *Safety* Indramayu (FOKSI) pada 2016 pasca pelatihan *safetyman* edisi ketiga. Peserta pelatihan di edisi pertama dan kedua diajak untuk bergabung dalam wadah tersebut. Tujuan pembentukan wadah itu adalah agar berbagai angkatan hasil pelatihan

²⁷ Ade Suprianto, Wawancara, 26 Juli 2017.

²⁸ Sunanta, Wawancara, 26 Juli 2017.

safetyman bisa saling berbagi informasi lowongan kerja dan bisa dipekerjakan dengan standar upah minimal Rp. 175 ribu per hari oleh berbagai kontraktor yang bermitra dengan perusahaan negara tersebut.²⁹ Tidak jauh berbeda dengan organisasi lain, FOKSI dalam praktiknya juga memiliki pengurus yang berlaku selama tiga tahun. Pasca pembentukan FOKSI, para anggota mengadakan pemilihan ketua organisasi itu. Ketua selanjutnya memilih individu-individu untuk mengisi struktur kepengurusan FOKSI. Para pengurus dan anggota FOKSI kemudian membahas dan menetapkan *roadmap* lembaga tersebut. Di dalamnya, terdapat sejumlah rencana panjang yang menjadi target pencapaian dari program ini, seperti penguatan kelembagaan di 2017, pengembangan FOKSI melalui usaha mandiri di 2018, perluasan jaringan FOKSI di 2019 dan pengembangan organisasi secara mandiri di 2019. *Roadmap* tersebut menjadi panduan agar lembaga tersebut menjadi mandiri, tanpa tergantung pada PT Pertamina RU VI Balongan, dalam jangka panjang.³⁰

Untuk memonitor pelaksanaan program ini, pengurus FOKSI wajib memberikan pertanggungjawaban setiap kegiatan yang didanai Pertamina RU VI Balongan kepada CDO berbentuk dokumen yang berisi latar belakang, jenis kegiatan, indikator keberhasilan, pencapaian, realisasi anggaran, dan foto. Selain itu, CDO bersama dengan pihak *Health, Safety, Environment* (HSE) kerap berkunjung ke setiap pertemuan FOKSI setiap tanggal 20-an di tiap bulannya. Walaupun masih belum memiliki sekretariat, Pertamina RU VI Balongan dalam beberapa kesempatan memfasilitasi pertemuan itu di salah satu gedung milik perusahaan tersebut. Di pertemuan itu, CDO melemparkan sejumlah target jangka panjang FOKSI dan rencana kegiatan jangka pendek. Selanjutnya, anggota FOKSI memberikan respon terkait kendala ataupun perkembangan dari realisasinya. Tidak ketinggalan, persoalan para anggota FOKSI di dunia kerja juga tidak luput dari perbincangan, seperti negoisasi upah dengan perusahaan kontraktor.

²⁹ Pasca terbentuknya FOKSI, Pertamina RU VI kembali mengadakan pelatihan *safetyman* di 2017 dan para peserta pelatihan di edisi keempat ini secara otomatis menjadi anggota FOKSI. Saat ini, anggota FOKSI berjumlah keseluruhan 54 orang. Mereka adalah seluruh alumni pelatihan dari edisi pertama sampai keempat.

³⁰ PT Pertamina RU VI Balongan, "Deskripsi Program *Safetyman*."

Aktor dan Manfaat Program FOKSI

Pengalaman Pertamina RU VI Balongan dalam melaksanakan program CSR *safetyman* memperlihatkan bahwa keterlibatan masyarakat dan institusi lainnya dalam proses perencanaan nihil. Pendekatan *top-down* perusahaan milik negara itu tidak hanya fokus pada aspek sosial perusahaan, akan tetapi ekonomi secara langsung, yakni keberlanjutan bisnis.³¹ Namun, pada tahap implementasi, keterlibatan aktor lain tidak dapat dianggap sebelah mata. Untuk itu, bagian ini mengulas secara spesifik keterlibatan sejumlah aktor, termasuk PT Pertamina RU VI Balongan, dalam realisasi program FOKSI. Tidak ketinggalan, manfaat yang diperoleh berbagai aktor dari keikutsertaan dalam program tersebut juga merupakan perhatian dari bagian ini.

Sebagai inisiator, Pertamina RU VI Balongan mempertimbangkan dua aspek penting dalam proses perencanaan program ini. Pada satu sisi, keberadaan FOKSI membantu anak muda keluar dari bayang-bayang persoalan pengangguran. Sebab, perusahaan milik negara itu bisa meningkatkan kapasitas pemuda terkait isu keselamatan kerja. Tidak ketinggalan, Pertamina RU VI Balongan, sebagai institusi yang menaungi program ini, mensyaratkan perusahaan kontraktor untuk mempekerjakan *safetyman* yang dilatih perusahaan migas itu dalam praktik bisnisnya. Pada sisi lain, perusahaan milik negara itu pun secara serentak bisa menekan potensi angka kecelakaan kerja lebih minim. Memang, komitmen PT Pertamina RU VI Balongan pada keselamatan kerja sangat serius. Sebelum keberadaan program FOKSI saja, perusahaan itu telah menerapkan *Contractor Safety Management System (CSMS)*. Dengan begitu, perusahaan kontraktor mitra PT Pertamina RU VI Balongan mesti mempunyai standar kerja untuk mencapai *Safe & Reliable Operation*. Tanpa itu, perusahaan kontraktor tidak dapat bekerja di lokasi PT Pertamina RU VI Balongan. Langkah itu sudah berhasil menciptakan jam kerja aman di atas 90 juta jam kerja. Artinya, selama durasi waktu itu, kasus luka, penyakit akibat kerja, dan kematian karena pekerjaan

³¹ Porter and Kramer, "Creating Shared Value: How to Fix Capitalism and Unleash a New Wave of Growth."

nihil. Kesuksesan itu pun mendapat ganjaran dari Kementerian ESDM berupa penghargaan tertinggi Patra Nirbhaya Karya Utama Adinugraha IV pada 2016.³² Dengan adanya program FOKSI, resiko kecelakaan kerja di kegiatan operasional perusahaan itu semakin kecil. Pasalnya, *safetyman* FOKSI adalah individu-individu yang telah menjalani seleksi dan pelatihan dari Pertamina RU VI Balongan. Dengan begitu, keberlanjutan bisnis perusahaan bisa lebih terjamin dan persoalan sosial mampu dipecahkan pihak perusahaan melalui program tersebut secara berbarengan.

Seperti disebutkan di muka, PT Pertamina RU VI Balongan bekerjasama dengan Dinsosnakertrans Kabupaten Indramayu dalam memberikan pelatihan *safetyman* kepada anak muda di sekitar wilayah operasional perusahaan secara khusus dan Kecamatan Balongan secara umum. Pelibatan Dinsosnakertrans Kabupaten Indramayu dalam program ini bukan saja memperlihatkan bahwa belum mampunya negara (baca: pemerintah) dalam memenuhi *social right* warga negara, akan tetapi juga membuka ruang bagi entitas bisnis untuk mengisi celah tersebut. Pada titik ini, negara tidak seorang diri mengatasi masalah sosial, dan memenuhi *social right* warga negara. Memang, entitas bisnis tidak akan menggantikan peran negara. Namun, campur tangan perusahaan dalam isu sosial adalah kunci keberlanjutan bisnis, sebab tidak ada bisnis yang tumbuh di tengah masyarakat yang ‘sakit’, begitu juga sebaliknya.³³

Secara bersamaan, intervensi PT Pertamina RU VI Balongan pada isu sosial melalui program FOKSI malahan sangat potensial mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang bersih secara tidak langsung. Seperti disebutkan sebelumnya, oknum di Dinsosnakertrans Kabupaten Indramayu ‘menyediakan’ pelayanan jasa sertifikat *safetyman* bodong dengan syarat memberikan biaya (baca: suap) sekitar Rp. 500 ribu sampai satu juta rupiah kepada oknum tersebut. Kurang lebih selama dua minggu, mereka pun sudah bisa mengantongi sertifikat *safetyman*, tanpa mengikuti pelatihan.

³² PT Pertamina RU VI Balongan, “Menuju Kilang Terkemuka Di Asia Tahun 2025” (Balongan, 2016).

³³ Porter and Kramer, “Creating Shared Value: How to Fix Capitalism and Unleash a New Wave of Growth.”

Perilaku aparat negara yang melakukan tindakan tersebut setidaknya bisa dijelaskan karena mentalitas ‘selalu merasa kekurangan’ (*unsatiable mentality*). Mereka tidak merasa puas dengan pengasilan yang ada, walaupun menurut standar umum, penghasilan itu sudah cukup untuk menopang kehidupan mereka secara wajar.³⁴ Pada sisi lain, individu-individu yang memanfaatkannya adalah mereka yang mencari jalan pintas untuk bisa bekerja, dan pada akhirnya bermuara pada praktik korupsi. Hal itu tentu dilakukan tanpa mempertimbangkan aturan main yang ada. Dalam bahasa Koentjaraningrat, orang-orang itu bermental *nrabas*.³⁵ Dengan adanya intervensi PT Pertamina RU VI Balongan, praktik jual beli sertifikat bodong bisa ditekan secara tidak langsung, sebab perusahaan menggandeng Dinsosnakertrans Kabupaten Indramayu dan membiayai pelatihan *safetyman*. Pada titik ini, anak muda di sekitar wilayah operasional perusahaan dan Kecamatan Balongan tidak perlu untuk menyuburkan praktik korupsi untuk memperoleh pelatihan dan sertifikat *safetyman*.

Secara teknis di lapangan, PT Pertamina RU VI Balongan juga menggandeng perangkat desa, dengan tujuan untuk menyebarkan informasi pelatihan *safetyman*, baik melalui pengumuman tertempel di kantor desa atau penyampaian secara tatap muka, kepada anak muda setempat. Memang, tidak banyak peran perangkat desa dalam program itu. Namun, campur tangan PT Pertamina RU VI Balongan pada isu sosial telah meringankan beban perangkat desa, terutama dalam menyelesaikan persoalan pengangguran di kalangan anak muda.

Bagi anak muda sebagai penerima manfaat program FOKSI, lahirnya FOKSI telah membuka pintu pada berbagai angkatan pelatihan *safetyman* untuk bisa saling berbagi informasi lowongan kerja, sebab terdapat beberapa anggota FOKSI yang telah bekerja di perusahaan migas lain, walaupun angkanya

³⁴ S Sairin, “Mobilitas Sosial dan Beban Kultural: Tinjauan Antropologis Fenomena KKN di Indonesia,” in *Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Antropologi Pada Fakultas Sastra Universitas Gadjah Mada* (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 1999).

³⁵ Koentjaraningrat, *Rintangan-Rintangan Mental Dalam Pembangunan Ekonomi Indonesia* (Jakarta: Bharatara, 1969).

tidak signifikan. Selain itu, seluruh alumni pelatihan *safetyman* dapat saling bertukar gagasan, ide, pengetahuan dan pengalaman di bidang *safetyman* di bawah wadah kelembagaan tersebut. Secara bersamaan, pembentukan FOKSI juga berimplikasi pada semakin besarnya peluang anggota FOKSI untuk dipekerjakan oleh berbagai kontraktor yang bermitra dengan PT Pertamina RU VI Balongan. Pasalnya, PT Pertamina RU VI mewajibkan perusahaan kontraktor yang bermitra dengannya untuk mempekerjakan anggota FOKSI. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil kepada seluruh anggota, PT Pertamina RU VI Balongan dan FOKSI sepakat untuk menetapkan skema *rolling*. Pada titik ini, seluruh anggota FOKSI yang berjumlah 54 orang digilir sesuai dengan pekerjaan proyek di perusahaan milik negara itu. Pada saat tertentu, kebutuhan *safetyman* kadang melampaui pekerjaan proyek, dan tidak jarang juga sebaliknya yang terjadi. Jika kasus terakhir terjadi, maka mekanisme *rolling* menjadi acuan anggota FOKSI.³⁶ Memang lamanya kontrak tergantung kerjasama antara perusahaan milik negara itu dengan kontraktor. Meskipun begitu, secara umum lamanya kontrak berkisar antara dua minggu sampai satu tahun. Apabila momentum seorang anggota FOKSI sudah tiba untuk bekerja dari skema *rolling* ini, sekretaris FOKSI dengan segera akan menghubunginya. Pada titik ini, anggota FOKSI yang menolak tawaran itu, katakanlah atas dasar kontrak yang sebentar, akan mendapatkan peringatan. Apabila tiga kali dilakukan, pengurus tidak segan memberikan sanksi sesuai kesepakatan di antara pengurus.

Tidak ketinggalan, PT Pertamina RU VI Balongan menetapkan upah minimal, sebesar Rp. 175 ribu per hari, pekerja *safetyman*. Kondisi berbeda jika dibandingkan dengan nasib para anggota FOKSI sebelum adanya pelatihan *safetyman* dan FOKSI. Tidak sedikit di antara mereka yang harus bekerja serabutan sebagai tenaga kerja kasar di Jakarta dengan gaji Rp. 30 ribu per hari. Upah Rp. 175 ribu itu juga jauh lebih besar jika dibandingkan dengan upah *safetyman* yang tidak bekerja di bawah naungan perusahaan milik negara

³⁶ Saat penelitian berlangsung, hanya dua anggota FOKSI yang masih belum bekerja dari keseluruhan 54 orang.

tersebut. Secara rata-rata, upah *safetyman* di perusahaan kontraktor yang menjadi mitra perusahaan migas lain di Indramayu dibayar Rp. 100 ribu per hari. Jika tidak mematuhi aturan main itu (merekrut anggota FOKSI dan pembayaran upah minimal Rp. 175 ribu), PT Pertamina RU VI Balongan akan memberikan sanksi berupa penghapusan sebagai mitranya. Di samping itu, terbentuknya FOKSI juga memberikan ruang negoisasi kepada alumni pelatihan *safetyman* dengan perusahaan kontraktor. Pada kasus kontraktor, misalnya, anggota FOKSI bisa melakukan tawar menawar upah di atas syarat minimal tadi. “Kontraktor biasanya mau (mewujudkannya) kalau anggota FOKSI sudah punya pengalaman yang cukup lama di bidang *safetyman*,” ucap Agus Purwanto, seorang anggota FOKSI. Lagi pula, ruang negoisasi itu tidak lepas dari “.. kesepakatan antara FOKSI dengan pihak Pertamina RU VI Balongan agar para anggota FOKSI tidak dibayar murah oleh perusahaan kontraktor,” lanjutnya.³⁷

Peningkatan kapasitas yang diperoleh anggota FOKSI tidak berhenti sebatas di internal institusi tersebut. Sejauh ini, sejumlah penerima manfaat program ini telah menyebarkan pengetahuan itu di level yang lebih luas. Di level keluarga, misalnya, tidak sedikit anggota FOKSI yang menekankan arti penting penggunaan helm ketika berkendara sepeda motor. Malahan, beberapa anggota juga mengajak sejumlah pekerja di bidang *safetyman* yang tidak bekerja di lingkungan Pertamina RU VI Balongan untuk selalu mengenakan sarung tangan ketika bekerja di kilang minyak. Bahkan, wacana pembentukan kampung *safety* di Ring I Pertamina RU VI Balongan merupakan sebuah bentuk kesadaran para anggota FOKSI untuk menyebarluaskan arti penting keselamatan di level masyarakat.

Selain itu, keberadaan FOKSI juga membuka pintu perluasan jaringan kepada sejumlah perusahaan kontraktor. Meskipun, harus diakui perluasan itu belum terjadi secara signifikan. Setidaknya, sejumlah anggota FOKSI, tidak lebih dari lima orang, saat ini telah berhasil memanfaatkan perluasan jaringan itu dengan bekerja di luar Indramayu. Adapun bagi anggota yang belum bisa

³⁷ Agus Purwanto, Wawancara, 27 Juli 2017.

memanfaatkan itu, setidaknya mereka telah mengenal sejumlah kontraktor dengan adanya FOKSI. Dengan begitu, ketika melakukan negoisasi gaji, mereka bisa melakukannya dengan lebih mudah.

Saat penelitian ini berlangsung, berbagai kegiatan FOKSI masih didanai oleh PT Pertamina RU VI Balongan, seperti mengadakan pelatihan *upskilling* K3 Migas di Cepu dan Semarang, mewadahi pertemuan rutin sebagai sarana diskusi, memfasilitasi sekretariat FOKSI, mengembangkan *website* FOKSI, dan pembentukan FOKSI berdasarkan SK Notaris. Namun, bukan berarti pengurus dan anggota FOKSI nihil kontribusi terhadap pendanaan berbagai aktivitas FOKSI. Secara kelembagaan, FOKSI memiliki uang iuran wajib dari setiap anggota yang bekerja sebesar satu persen dari total gajinya. Hal tersebut lahir karena “FOKSI itu ‘payung’ bagi kita untuk mencari nafkah. Apalagi, para anggota FOKSI tidak perlu lagi untuk mencari pekerjaan, cuman tinggal menunggu kesempatan mereka dari (mekanisme) *rolling*,” ucap Asep Abdullah, anggota FOKSI.³⁸ Apabila anggota tengah tidak bekerja atau dikontrak, ia tidak wajib untuk membayarkan iuran. Uang iuran itu bertujuan untuk berbagai kegiatan yang tidak dibiayai PT Pertamina RU VI, seperti uang modal sosial, dan simpan pinjam.³⁹

Pelajaran dari Pengalaman di Balongan

Keterlibatan PT Pertamina RU VI Balongan bisa menjadi pelajaran pada perusahaan lain untuk merancang program CSR berbasis nilai bersama (*shared value*). Kemunculan program FOKSI, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bukanlah atas dasar dorongan pemerintah lokal, akan tetapi kebutuhan perusahaan untuk mengatasi ‘ancaman’ kecelakaan kerja dan secara bersamaan persoalan pengangguran anak muda di wilayah operasionalnya. Sulitnya mengakses kesempatan kerja disebabkan minimnya *skill* dan pendidikan anak muda di Indramayu. Di tengah persoalan itu, anak

³⁸ Asep Abdullah, Wawancara, 26 Juli 2017.

³⁹ Terkait simpan pinjam, aturan mainnya memang belum ada. Namun, selama anggota mendapat restu peminjaman dari pengurus, maka dana pinjaman bisa dicairkan.

muda di Indramayu memilih untuk menyuap aparat negara, dengan tujuan memperoleh sertifikat *safetyman* palsu. “Daripada pengangguran, mereka lebih memilih untuk mengurus sertifikat palsu *safetyman*,” kata Sunanta, anggota FOKSI.⁴⁰

Alih-alih menyelesaikan persoalan penganggiran, fenomena *safetyman* berijazah palsu justru memunculkan sejumlah masalah baru. Pertama, praktik tersebut menyuburkan praktik suap menyuap di institusi pemerintahan. Dengan begitu, perwujudan tata kelola pemerintahan yang bersih menjadi kata yang mahal. Kedua, walaupun mereka berhasil terserap dunia kerja dengan memanfaatkan sertifikat tersebut, hasil kerja mereka sangat potensial *karua-karuan*. Sebab, mereka lebih memilih untuk melalui ‘jalan pintas’ daripada melewati ‘aturan main yang berlaku’. Ketiga, jika tidak ditangani, fenomena *safetyman* bodong itu dapat mengancam keberlanjutan bisnis perusahaan. Pada titik ini, kecelakaan kerja sangat rentan terjadi karena diurus orang-orang yang tidak kompeten. Berdasarkan pertimbangan itu, perusahaan kemudian berkolaborasi dengan pemerintah lokal dalam melaksanakan pelatihan sebagai bentuk intervensi pada isu sosial. Pada titik ini, entitas bisnis memiliki kemampuan dalam mendorong pemerintah untuk terlibat pada pengentasan masalah sosial. Bahkan, upaya tersebut berpeluang mendorong tata kelola pemerintahan yang bersih. Pasalnya, sebelum campur tangan perusahaan ada, praktik suap terjadi untuk memperoleh sertifikat *safetyman* bodong.

Bagi pemerintah lokal yang membutuhkan keterlibatan entitas bisnis pada isu sosial, pengalaman PT Pertamina RU VI Balongan juga bisa setidaknya memberikan pelajaran. Pada titik ini, pemerintah lokal dapat mengajak entitas bisnis di wilayahnya sesuai dalam mengatasi masalah sosial melalui skema kemitraan. Pemerintah lokal ‘hanya’ perlu untuk memetakan persoalan sosial dan meminta perusahaan melakukan intervensi pada persoalan sosial yang ada sesuai dengan jenis industrinya dan bisa mendorong pertumbuhan ekonomi perusahaan. Upaya ini malahan tidak memerlukan skema yang

⁴⁰ Sunanta, Wawancara, 26 Juli 2017.

rumit, seperti peraturan daerah terkait CSR, asalkan ada forum pembahasan antara pemerintah dan entitas bisnis. Perusahaan bagaimanapun akan terlibat pada pemecahan masalah sosial yang sesuai dengan jenis industrinya, sebab hal tersebut bisa membawa kebermanfaatan pada inti bisnis perusahaan.

Di samping itu, intervensi PT Pertamina RU VI Balongan pada persoalan pengangguran menunjukkan bahwa perusahaan migas juga bisa menciptakan kebermanfaatan yang proporsional. Campur tangan bisnis pada isu sosial kerap kali mendapatkan nada sinis karena tidak menempatkan pelayanan sosial secara seimbang dan cenderung pencitraan semata. Namun, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, perusahaan sebenarnya bisa tumbuh bersama dengan masyarakat. Pada titik ini, PT Pertamina RU VI Balongan mengatasi persoalan pengangguran dengan memasukkan anak muda pada rantai nilainya sebagai pekerja *safetyman*. Untuk menjamin keberlanjutan kerja, skema *rolling*, bahkan batas gaji minimal ditetapkan perusahaan kepada perusahaan kontraktor. Oleh sebab itu, citra positif hanyalah 'bonus' bagi perusahaan. Secara bersamaan, skema yang ada di PT Pertamina RU VI Balongan membuka wacana baru di Indonesia bahwa perusahaan migas dapat melakukan intervensi pada masalah sosial melalui skema *capacity building* yang sesuai dengan jenis industrinya dan di sepanjang rantai nilainya.

Penutup

Artikel ini sudah memperlihatkan campur tangan perusahaan migas pada isu sosial melalui pendekatan CSV. Program CSR PT Pertamina RU VI Balongan bernama FOKSI memang bisa memberikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, peluang kesempatan kerja, dan peningkatan pendapatan kepada seluruh anggota organisasi itu. Pada titik ini, Pertamina RU VI Balongan sebagai inisiator program ini telah berhasil setahap untuk menekan persoalan pengangguran di kalangan anak muda di Ring I perusahaan migas itu. Secara bersamaan, perusahaan milik negara tersebut juga bisa memanfaatkan keterampilan mereka untuk menunjang keberlanjutan bisnis

dengan menekan resiko kecelakaan kerja. Di samping itu, program itu juga potensial secara tidak langsung mendorong tata kelola pemerintahan agar menjadi lebih bersih. Apalagi, pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh penerima manfaat disebarakan di level masyarakat.

Meski begitu, harus diakui program FOKSI masih belum secara signifikan mengurangi masalah pengangguran di Indramayu. Pasalnya, 'hanya' 54 orang yang baru menjadi anggota FOKSI. Memang, PT Pertamina RU VI memberikan kebebasan kepada anak muda ikut serta atau tidak dalam seleksi *safetyman*. Namun, angka tersebut masih begitu minim jika dibandingkan dengan jumlah pengangguran di kabupaten itu pada 2015, yang mencapai 62.998 orang.⁴¹

Dengan demikian, hasil dari tulisan ini menyarankan agar Pertamina RU VI Balongan perlu untuk melakukan kampanye arti pentingnya keselamatan kerja dengan mengajak, paling tidak, industri lain di Indramayu untuk merekrut para anggota FOKSI. Memang, realisasi dari usulan itu tidak mudah, akan tetapi cara itu yang memungkinkan untuk membuka mata industri lain makna penting dari keselamatan kerja. Sebab, narasi yang berkembang di anggota FOKSI menyebutkan bahwa tidak sedikit perusahaan di Indramayu yang masih menggunakan jasa *safetyman* bodong. Pada titik ini, keselamatan kerja hanya berhenti di wacana, namun tidak direalisasikan. Apalagi, jika mempekerjakan anggota FOKSI, perusahaan migas lain itu tidak hanya bisa mengamankan keberlanjutan bisnisnya dengan menekan peluang kecelakaan kerja, akan tetapi juga terlibat menekan persoalan pengangguran di Indramayu dan mendorong tata kelola pemerintahan yang lebih bersih.

Daftar Pustaka

BPS Indramayu. (2010). *Indramayu dalam Angka 2010*. Indramayu.

_____. (2016). *Indramayu dalam Angka 2016*. Indramayu.

Brejning, J. (2012). *Corporate Social Responsibility and the Welfare State: The Historical*

⁴¹ BPS Indramayu, "Indramayu Dalam Angka 2016" (Indramayu, 2016).

and Contemporary Role of CSR in the Mixed Economy of Welfare. Farnham: Ashgate Publishing Company.

- CSR Netherlands. (2016). *Country Scan CSR in Indonesia*. Netherlands.
- European Commission. (2012). A Renewed EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility. In *European Commission*. eurocommerce. Retrieved from https://www.eurocommerce.eu/media/7237/position-csr-renewed_csr_strategy_2011-14-07.03.2012.pdf.
- Feldman, G. (2007). Putting Uncle Milton to Bed Reexamining Milton Friedman's Essay on the Social Responsibility of Business. *Labour Studies Journal*, 32(2), 125–141.
- Freeman, R. E., Harrison, J., Hicks, A., Parmar, B., & de Colle, S. (2010). *Stakeholder Theory: the State of the Art*. New York: Cambridge University Press.
- Friedman, M. (2007). The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits. In W. C. Zimmerli, K. Richter, & M. Holzinger (Eds.), *Corporate Ethics and Corporate Governance*. Berlin: Springer.
- Furst, M. (2017). Just When You Thought It Couldn't Get Worse, You Hear: "The Business of Business Is Business"-Some Reflections on a Self-Fulfilling Prophecy and Alternative Perspectives on the Purpose of Companies. In J. Wieland (Ed.), *Creating Shared Value – Concepts, Experience, Criticism*. Cham: Springer.
- Gunawan, J. (2015). Corporate Social Disclosures in Indonesia: Stakeholders' Influence and Motivation. *Social Responsibility Journal*, 11(3), 535–552.
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (2015). *Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup*. Jakarta: Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- _____. (2017). *Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup: Creating Value Kolaborasi Pemerintah, Dunia Usaha, dan Masyarakat*. Jakarta: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Koentjaraningrat. (1969). *Rintangan-Rintangan Mental Dalam Pembangunan Ekonomi Indonesia*. Jakarta: Bharatara.
- Liel, B. v. (2016). *Creating Shared Value as Future Factor of Competition: Analysis and Empirical Evidence*. Munchen: Springer VS.
- Mele, D. (2008). Corporate Social Responsibility Theories. In A. Crane, D. Matten, A. McWilliams, J. Moon, & D. S. Siegel (Eds.), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oxford: Oxford University Press.
- Mwaseba, D. L., Mattee, A. Z., Kaarhus, R., Lazaro, E. A., Mvena, Z. S. K., Wambura, R. M., & Kiranga, E. D. (2009). Perceptions and Practices of Farmer Empowerment in Tanzania. *Development in Practice*, 19(3),

403–413.

- Porter, M. (2014). Foreword. In *Extracting with Purpose Creating Shared Value in the Oil and Gas and Mining Sectors' Companies and Communities*. FSG dan Shared Value Initiative. Retrieved from <https://www.sharedvalue.org/extracting-purpose>
- Porter, M., & Kramer, M. (2002). The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy. *Harvard Business Review*, 80(2), 56–68.
- _____. (2011). Creating Shared Value: How to Fix Capitalism and Unleash a New Wave of Growth. *Harvard Business Review*, 89(1), 62–77.
- PT Pertamina RU VI Balongan. (2015). *Operasional Ekselen Untuk Keberlanjutan Bisnis Refinery Unit VI*. Balongan.
- _____. (2016). *Menuju Kilang Terkemuka di Asia Tahun 2025*. Balongan.
- _____. (2017). *Deskripsi Program Safetyman*. Balongan.
- Raphael, S., & Winter-Ebmer, R. (2001). Identifying the Effect of Unemployment on Crime. *Journal of Law and Economics*, 44(1), 259–283.
- Sairin, S. (1999). Mobilitas Sosial dan Beban Kultural: Tinjauan Antropologis Fenomena KKN di Indonesia. In *Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Antropologi pada Fakultas Sastra Universitas Gadjah Mada*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Simatupang, E., & Damanik, J. (2016). Potret Creating Shared Value di Perusahaan Manufaktur. In S. D. Prihatin (Ed.), *Penguatan Kelembagaan dalam Kajian Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan*. Yogyakarta: Azzagrafika.
- Sumarto, M. (2007). Kepedulian Sosial Perusahaan: Cermin Disfungsi Pluralisme Kesejahteraan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 10(3), 343–364.
- United Nations. (2014). *The Road to Dignity by 2030: Ending Poverty, Transforming All Lives and Protecting the Planet*. USA. Retrieved from http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/700&Lang=E
- Visser, W. (2006). Revisiting Carroll's CSR Pyramid: An African Perspective. In M. Hunicke & E. R. Pedersen (Eds.), *Corporate Citizenship in Developing Countries*. Copenhagen: Copenhagen Business School.