

EDISI#2 • JUNI 2014

100%
Free!

NEW
LOOK

P-review

PT PINDAD (Persero) - Dari Kita Untuk Kita

Hal. **8**
LETTER
OF
CREDIT

Hal. **2**

PEMIMPIN
YANG BAIK
HARUS MAMPU
MENYIAPKAN
PENGGANTI

SUKSESI KEPEMIMPINAN

11/
PERENCANAAN
SUKSESI
DI PT PINDAD

15/
OPEN SOURCE
VS
PROPRIETARY

18/
TAHAP-TAHAP
KEGIATAN
PERTAMBANGAN

22/
ARTI
SEBUAH
KEMENANGAN

PENERBIT

Dept. Humas

PELINDUNG

Direktur Utama

PENASEHAT

Direksi

PEMIMPIN UMUM

Iwan Kusdiana, Ir.

PEMIMPIN REDAKSI

Tuning Rudyati, SH, M.HUM

REDAKTUR PELAKSANA**Bid. SDM**

Yayat Ruyat, M.Eng., Dr.

Bid. Manajemen

Irfanul Kamal, Drs., MHRM

Bid. Teknologi

Triono Priohutomo, Ir., MT.

Bid. Keuangan

Ade Ahmad Suradi, SH.

ANGGOTA REDAKSI**Bid. Graphic/Desain**

M. Dzakki Filfikkri

Bid. Legal

Heryawan Roosdyanto, SH.

Bid. Umum

Anggia Susada Mantarlia, S.I.KOM

Bid. Foto/Audio Visual

Wahidin

Bambang

SEKRETARIAT & DISTRIBUSI**MAJALAH**

Ami Marlinawati



- Dari Meja Redaksi

1



- Pemimpin Yang Baik harus Mampu Menyiapkan Pengganti

2

- Terapkan Keadilan & Transparansi Dalam Suksesi Perusahaan

5

- Suksesi Kepemimpinan Di PT PINDAD (Persero)

6

- Letter Of Credit

8

- Perencanaan Suksesi Di PT PINDAD (Persero)

11

- Open Source vs Proprietary?

15

- Tahap-Tahap Kegiatan Pertambangan

18

- Arti Sebuah Kemenangan

22

- Blogspot

23

**Alamat Redaksi :**

PT PINDAD (Persero)

Jl. Jend. Gatot Soebroto No.517

Bandung 40284 - INDONESIA

Telp. +62-22-7312073 - Ext. 2799

Fax. +62-22-7301222

<http://www.pindad.com>e-mail: info@pindad.com

Redaksi menerima naskah/tulisan yang sesuai dengan Visi dan Misi Buletin. Naskah/tulisan diketik rapi pada kertas ukuran A4, maksimal 4 halaman (ukuran huruf 9 pt, tipe font Calibri, Arial atau Times New Roman, 1,5 spasi). Sertakan file foto penulis (close up, gaya bebas). Untuk naskah yang dimuat Redaksi akan diberi imbalan yang sesuai. Naskah dikirim ke Dept. Humas atau via intranet.



Dari Meja Redaksi

SUKSESI KEPEMIMPINAN

Kampanye pencalonan Presiden RI begitu marak di televisi. Bangsa Indonesia sedang memiliki hajat besar untuk memilih Pemimpin no 1 di Negara RI untuk memimpin kita 5 tahun ke depan. Kira-kira calon mana yang akan mengantongi suara terbanyak? Kita tunggu setelah tanggal 9 Juli 2014 nanti.

Tak kalah semaraknya dengan suksesi Presiden RI, Pindad pun mendapatkan seorang Direktur Utama baru, setelah lebih dari 9 bulan kosong dan dijabat oleh Pelaksana Tugas.

Mengusung tema "Suksesi", rasanya menjadi pilihan tema yang tepat untuk P-Review kali ini, menyongsong pemilihan Presiden RI pada bulan Juli 2014 serta menyambut kedatangan Direktur Utama PT Pindad (Persero).

Suksesi, selalu memberi rasa was-was dan harapan atas apa yang akan dilakukan pemimpin baru. Untuk itu, P-Review menurunkan liputan khusus hasil wawancara dengan Bapak Sudirman Said, Direktur utama PT Pindad (Persero). Sosok yang apa adanya dan senang berkeliling pabrik ini, meluangkan waktunya untuk menerima Tim Redaksi P-Review di ruang kerjanya, pada hari Jumat 20 Juni 2014. Silahkan menyimak hasil wawancara kami, yang mengungkap pikiran dan pandangan Direktur Utama tentang suksesi serta hal-hal menarik dari beliau.

Selain liputan khusus, redaksi juga menurunkan harapan, pemikiran dan pandangan tentang suksesi dari karyawan dan juga dari sisi manajemen. Melengkapi tulisan tentang suksesi, P-Review mengangkat tulisan tentang tahapan pertambangan dan perbedaan antara perangkat lunak aplikasi open source dan proprietary, dan tulisan lain yang tak kalah menarik.

Salam Redaksi,

Bandung, Juni 2014





PEMIMPIN YANG BAIK HARUS MAMPU MENYIAPKAN PENGGANTI

DIRUT PINDAD, **Sudirman Said**

Redaksi P-review

Di tengah kesibukan Dirut Pindad yang baru empat minggu menjabat, P-Review mendapat kesempatan mewawancarai orang nomor satu di Pindad ini di ruang kerja nya. Dalam suasana santai, bapak enam anak, kelahiran Brebes 16 april 1963, menjawab pertanyaan redaksi dengan lugas dan akrab. Berikut petikan wawancara dengan pria yang hoby membaca dan berorganisasi :

1. Bagaimana pandangan bapak tentang suksesi dalam suatu Perusahaan?

Kalau bicara suksesi dalam institusi atau organisasi apapun itu, suksesi lah yang menjaga kelangsungan hidup organisasi. Ini berlaku di semua organisasi, baik bisnis, instansi pemerintah, maupun organisasi nir-laba. Institusi yang tidak mampu menjalankan suksesi dengan terencana daya hidup ke depannya akan sulit. Suksesi itu artinya bicara pengembangan organisasi, memahami kebutuhannya, people development. Memikirkan suksesi dimulai dari merencanakan dan merekrut orang-orang terbaik, mengembangkannya, dan sampai pada proses retensi, menjaga agar orang-orang terbaik itu tetap bersama kita.

2. Menurut pendapat bapak, seberapa penting rencana suksesi ini bagi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan?

Kemampuan merencanakan suksesi adalah penentu dari masa depan suatu organisasi, termasuk perusahaan. Kemampuan itu bisa dilihat dari kesadaran bahwa setiap posisi selalu akan memerlukan regenerasi. Bahkan saya sendiri pun harus berfikir, jika suatu saat saya berhenti karena alasan apapun, saya harus bisa menjawab who is next?. Pemimpin yang baik antara lain diukur dari kemampuannya menyiapkan pengganti. Yang membuat organisasi sering sempoyongan karena para

pemimpinnya berfikir seolah-olah tidak ada mampu menggantikan posisinya. Ketika pergantian harus terjadi, maka orang-orang menjadi tidak siap. Pemimpinnya tidak siap, yang dipimpin juga tidak siap.

3. Rencana suksesi seperti apa yang ideal atau cocok untuk Pindad saat ini?

Ini baru pekan ke empat saya bekerja. Tentu saya tidak boleh gegabah menyimpulkan situasi nya kemudian membuat rencana sendiri. Saya harus lebih dulu mendalami kondisi di Pindad. Menurut saya suksesi itu sesuatu yang niscaya. Tetapi mandat saya di Pindad bukan semata-mata memikirkan hal itu. Secara keseluruhan, saya akan berusaha memberi nilai tambah dalam penguatan dan penyehatan organisasi. Kaitannya dengan suksesi di Pindad, yang akan saya lihat pertama adalah; apakah setiap fungsi sudah menyiapkan rencana suksesi dengan baik. Siapapun yang masuk Pindad harus memahami bahwa Pindad memiliki sejarah panjang, dan biasanya organisasi yang cukup matang memiliki budaya yang kuat. Kebanyakan rekan-rekan di Pindad mungkin tumbuh dan berkembang di dalam organisasi ini, sejak mulai menjadi karyawan hingga pensiun. Secara natural setiap kita akan sampai pada usia pensiun dan harus berhenti bekerja. Sementara organisasi kan akan terus berlanjut memproduksi barang dan jasa, melayani lingkungannya. Saya mengatakan ke berbagai forum dialog selama beberapa pekan ini, mengajak berfikir: menepuk dada bahwa kita tak tergantikan sehingga membiarkan fungsi atau organisasi yang kita urus mati sepeninggal kita, atau menyiapkan generasi penerus yang prestasinya jauh lebih baik dari prestasi kita.

4. Bagaimana bapak memandang dan menanggapi penugasan bapak sebagai orang no 1 di Pindad?

Pertama-tama, saya memandang ini suatu kehormatan. Ini adalah tugas negara, setiap warga negara yang diberi tugas untuk berkontribusi, harus siap menjalankannya. Lebih-lebih penugasan pada institusi yang sangat strategis bagi

pembangunan kedaulatan bangsa. Bicara tentang kedaulatan, setiap negara harus mampu mencukupi kebutuhan akan tiga hal: pangan, energi dan persenjataan. Kondisi kita saat ini belum sepenuhnya mandiri, termasuk dalam bidang alutista. Kemampuan engineering dan manufaktur kita sangat baik, tinggal lagi membangun dukungan dari industri hulu seperti bahan baku, dan mesin-mesin. Sebagian bisnis PT Pindad ada di hulu. Jadi di luar urusan alutsista kita juga bisa berperan dalam mendorong pertumbuhan sektor energi, transportasi, dan infrastruktur.

5. Bagaimana bapak melihat Pindad saat ini?

Selama empat pekan ini saya keliling ke seluruh fungsi dan divisi. Saya juga berkesempatan bertemu dengan mitra kita di beberapa negara di Eropa. Melihat PT Pindad saya memiliki optimisme dan keyakinan bahwa engineers dan teknisi kita mampu melahirkan produk-produk kelas dunia. Gabungan antara *engineer* dengan TNI yang memahami kebutuhan, didukung kemampuan teknis kita, terbukti dapat menghasilkan produk yang diakui dunia. Yang mungkin perlu ditingkatkan adalah pengelolaan aspek komersial, penyehatan kondisi keuangan, dan penguatan kapasitas organisasi dan human capital. Stakeholders kita di luar sana juga berkomentar, Pindad terlalu low profile, kurang berani mengekspose diri. Sejarah Pindad membuktikan bahwa perusahaan ini telah terbukti mampu bertahan dalam tekanan krisis. Rekan-rekan dengan kreativitasnya mampu survive dan keluar dari krisis yang cukup dalam. Ke depan harus dibangun pondasi yang kokoh untuk masuk memasuki babak baru, "the new chapter". Pindad tidak saja harus sustainable tapi juga mampu tumbuh dan berkembang.

6. Berdasarkan observasi, adakah hal *urgent* yang harus diperbaiki di Pindad?

Saya sangat menaruh perhatian pada aspek safety dan security. Dari sisi safety, seluruh keluarga kita mengharapkan kita pulang ke rumah dengan selamat. Tidak ada gunanya hasil kerja sehebat apapun jika kita tidak selamat. Pemakaian alat pelindung diri harus diperhatikan. Dari sisi Security, mengingat produk kita yang relatif sensitif secara sosial politik, maka sangat perlu diperhatikan bagaimana proses produksi, bagaimana seleksi orang yang boleh keluar atau masuk. Seragam merupakan hal yang juga penting untuk membedakan antara orang yang berwenang ada di lokasi tersebut dengan tamu/pengunjung. Saya sudah menugaskan rekan-rekan K3LH dan Pengamanan untuk menyiapkan program revitalisasi keselamatan, keamanan, dan kesehatan kerja.

7. Seberapa besar Pindad mampu menjawab tantangan dan memenuhi kepercayaan yang diberikan Pemerintah sebagai Industri Pertahanan yang harus mampu memandirikan pertahanan Negara RI

Pertama, Saya sangat yakin dengan potensi yang dimiliki Pindad. Saya yakin sekali kita punya potensi untuk tumbuh berkembang menjadi perusahaan yang kuat. Sudah terbukti bahwa kepercayaan yang diberikan oleh Pemerintah sudah terdeliver. Memang ada kekurangan di sana sini, tapi masih manageable. Dan hampir tidak ada tugas yang diberikan



KITA JUGA BISA BERPERAN
DALAM MENDORONG PERTUMBUHAN
sektor energi, transportasi dan infrastruktur

”

SAYA SANGAT YAKIN DENGAN POTENSI YANG DIMILIKI PINDAD

dan saya yakin sekali kita punya potensi untuk tumbuh berkembang maju menjadi perusahaan yang kuat

kepada PT Pindad yang tidak berhasil dilaksanakan. Yang kedua, sudah terbukti di pasar komersial (non militer) seperti, rail fastening, rem kereta, alat-alat kapal, bahan peledak komersial ternyata diterima pasar. Tinggal kita pacu keduanya, baik tugas utama di bidang produk militer maupun bisnis pengimbang di pasar komersial.

Yang akan menjadi hambatan nya adalah kondisi jangka pendek kita memang masih belum menggembirakan, yaitu keterbatasan modal kerja dan investasi. Kita menyadari sampai pada tahap ini sudah harus disyukuri, mengingat kita pernah ditempa krisis. Dalam jangka panjang, apapun caranya, Pindad harus mampu mencari sumber investasi untuk membangun tiga aspek:

- modernisasi mesin-mesin dan alat produksi,
- riset dan pengembangan produk, dan
- pembangunan kapasitas organisasi dan sumber daya manusia.

Kita juga harus memiliki attitude, untuk bisa masuk ke pasar bebas, yaitu menjemput bola, mengambil inisiatif, sebagaimana pedagang layaknya, yang sebetulnya sudah dimiliki Pindad. Kita perlu mengevaluasi sejauh mana fungsi marketing kita sudah berjalan dengan baik. Sejauh mana kita memberikan product knowledge kepada pelanggan, melakukan riset kebutuhan pasar ke depan.

8. Apa yang akan menjadi prioritas Bapak dalam menjalankan tugas baru sebagai Dirut PT Pindad?

Dalam tiga bulan, semoga saya dapat menangkap berbagai issues strategis yang dihadapi PT Pindad. Di samping itu saya ingin mengajak rekan-rekan tim inti--para Direksi, Kepala Divisi, dan Deputi Direktur--untuk memikirkan arah strategis perusahaan. Secara bertahap saya harus menyegarkan

organisasi dan awaknya. Organisasi disusun dan diawaki sebagai alat mencapai strategi. Karena itu kalau strateginya harus direview, otomatis organisasi dan personilnya harus melakukan penyesuaian. Dalam enam bulan, rekan-rekan Pindad semoga sudah mendapat gambaran ke arah mana Perusahaan ini hendak dikembangkan ke depan. Komunikasi menjadi aspek yang sangat penting. Saya akan terus berkeliling, berdialog dengan rekan-rekan karyawan untuk mengupdate pemahaman saya, dan mendengar aspirasi rekan-rekan. Hanya dengan komunikasi maka tantangan, peluang, dan langkah-langkah ke depan dapat disosialisasikan, dan insya Allah akan mendapat dukungan dari seluruh lapisan. Saya yakin proses ini akan selesai pada waktunya nanti.

Bandung, 4 Juli 2014



TERAPKAN KEADILAN & TRANSPARANSI DALAM SUKSESI PERUSAHAAN

Oleh : Frida Julia

Kata “suksesi” tentunya bukan lagi istilah yang asing dalam kosakata masyarakat awam. Lazimnya kata suksesi diterjemahkan sebagai tindakan mengganti pimpinan atau jabatan. Pro dan kontra sering kali berkembang seputar sosok pengganti pimpinan dalam perusahaan, apalagi jika sosok pimpinan itu tidak disertai kriteria yang jelas dan tidak sesuai dengan jabatan yang akan diisinya. Problem seperti inilah yang sering muncul dan menyertai suksesi di perusahaan.

Rencana suksesi penting bagi perusahaan dan merupakan suatu program yang perlu dimiliki oleh setiap perusahaan, dimana perusahaan harus mengambil inisiatif serta mendefinisikan kriteria kinerja dan mencoba untuk mengidentifikasi karyawan yang berkinerja serta memiliki potensi yang tinggi untuk kemudian dijaring dan diproyeksikan sebagai suksesor menuju ke level yang lebih tinggi. Namun disadari, proses ini sering kali berjalan kurang obyektif.

Rencana dan proses suksesi menjadi satu hal penting bagi “Board of Director”, untuk memikirkannya karena berkaitan erat dengan kepemimpinan efektif. Perencanaan suksesi harus menjadi bagian dari tujuan setiap perusahaan agar perusahaan dapat mengembangkan dan mempromosikan karyawannya sesuai dengan senioritas karyawan. Suksesi juga penting bagi para karyawan karena menyangkut kepastian karir setiap karyawan ke depan dengan kepastian manajemen yang kuat dan objektif.

Manajemen suksesi dalam perusahaan saat ini membutuhkan pengelolaan yang sehat, dimana objektivitas, keadilan dan pemanfaatan optimal harus menjadi acuan dasar. Untuk itu, diperlukan sistem penilaian kinerja yang objektif dimana secara kuantitatif dan kualitatif kinerja karyawan dapat diidentifikasi dengan sistem suksesi yang sehat. Dengan sistem suksesi perusahaan yang sehat, karyawan yang akan dikembangkan kariernya dalam perusahaan untuk menduduki jabatan pimpinan merupakan pribadi yang memiliki performance, potensi, integritas dan komitmen serta sikap dan perilaku yang baik.

Terkait dengan persyaratan tersebut diatas, tentu dalam pengertian tidak mengabaikan pertimbangan unsur senioritas.

Karyawan yang memiliki persyaratan diatas dan sekaligus merupakan karyawan senior, adalah merupakan karyawan yang ideal untuk memperoleh pengembangan. Pertimbangan unsur senioritas, terkait dengan rasa keadilan dan motivasi berprestasi.

Karyawan hendaknya tidak perlu mendengar kata “belum ada posisi” ketika mereka mulai bertanya mengenai kemungkinan promosi. Untuk itu seharusnya manajemen bisa memberikan motivasi kepada karyawan dan menjaga agar tetap bekerja dengan baik. Penerapan suksesi pada perusahaan harus memberikan kesempatan kepada kinerja dan karir karyawan senior, dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menunjukkan kemampuan kariernya sesuai pelatihan kepemimpinan yang telah didapat dari perusahaan, bukan sekedar didasari rasa suka.

Dengan demikian perusahaan harus siap untuk berbudaya “pemimpin”. Jangan sampai ada ungkapan sinis “too many chief, no Indians” terhadap perusahaan ini, dimana terlalu banyak kepala, tidak ada buntutnya. Kalau perusahaan mempunyai keyakinan melalui kuatnya pertumbuhan kepemimpinan yang telah dilaksanakannya, perusahaan akan lebih produktif, kreatif dan selektif dalam menentukan dan menempatkan karyawan sesuai karier dan bidangnya.

SUKSESI KEPEMIMPINAN DI PT PINDAD (PERSERO)

Oleh : Jonny Siallagan

Teka-teki pengganti Direktur Utama PT Pindad (Persero) terjawab sudah dengan ditetapkannya Bapak Sudiman Said menjadi pejabat definitif berdasarkan Surat Keputusan Menteri BUMN Nomor : SK – 118/MBU/2014 tanggal 4 Juni 2014, menggantikan Bapak Adik Avianto Soedarsono yang diberhentikan pada tanggal 16 Agustus 2013.

Kekosongan jabatan Direktur Utama selama hampir 10 bulan dijabat oleh Bapak Tri Hardjono berdasarkan penunjukan dari Dewan Komisaris Pindad, mengingat penetapan Direktur Utama pada beberapa Industri Strategis (termasuk Pindad) harus melalui Tim Penilai Akhir (TPA) yang dibentuk oleh Presiden.

Pengangkatan Direktur Utama PT Pindad (Persero) kali ini memberikan banyak tafsir, terutama dengan adanya kandidat direksi yang namanya beredar dikalangan karyawan. Begitu lamanya penetapan jabatan Direktur Utama, memunculkan banyak nama yang beredar, ada yang dari pihak eksternal (TNI/BBPT/BUMN), ada pula yang dari internal sendiri. Bahkan ada yang menyatakan bahwa penetapan Direktur Utama menunggu pelaksanaan Pilpres 2014.

Sebagai insan PT Pindad (Persero), sudah sewajarnya kita bersyukur bahwa pejabat definitif Direktur Utama akhirnya jelas, dan terhitung mulai tanggal 4 Juni 2014 Bapak Sudirman Said telah mulai bersama-sama dengan kita membangun perusahaan kita tercinta agar mampu mencapai visinya sebagai industri pertahanan dan keamanan terkemuka di Asia pada tahun 2023.

Bila mencoba menelaah tentang proses suksesi di berbagai BUMN dan penentuan kandidat orang macam apakah yang diharapkan dapat memimpin BUMN di masa mendatang, penulis mendapatkan informasi tentang beberapa pertimbangan dalam menentukan kandidat yang akan terpilih, antara lain **alasan pertama** adalah bahwa pemimpin BUMN haruslah orang yang jujur dan yang mampu meneruskan transformasi di perusahaan sehingga tetap bisa dipercaya sebagai perusahaan yang bersih. Untuk syarat ini, pasti banyak kandidat yang merasa dirinya memenuhi syarat, mulai dari yang memang benar-benar jujur maupun yang merasa dirinya

jujur. **Alasan kedua**, jauh lebih sulit dan tidak bisa dengan hanya sekedar merasa untuk syarat ini, yaitu; Kriteria muda yang mungkin agak menggetarkan perasaan banyak kandidat, terutama yang usianya sudah menjelang 55, batas usia pensiun BUMN. Apalagi eKTP sudah mulai diberlakukan di Indonesia, sehingga pasti sulit untuk “nembak” KTP sekedar untuk memudahkan usianya. Dan, memang Direktur Utama PT Pindad (Persero) kali ini lahir pada tahun 1963 (umur 51 tahun). **Alasan ketiga**, menurut pak Dahlan Iskan, adalah ; aktif dan kreatif dalam berbagai tugas serta harus memahami betul pekerjaannya, bukan sekedar orang yang senang mengundang intervensi politik masuk ke BUMN, dan bukanlah seorang ambisius yang cuma merasa bisa tetapi tidak bisa merasa. Hal ini



Bapak Sudiman Said

Dengan kehadiran pejabat Direktur Utama yang baru, akan dapat membenahi sistem suksesi kepemimpinan

tentu saja tidak harus diartikan bahwa pimpinan BUMN haruslah orang dalam.

Gambaran ini mungkin belum tentu benar. Tetapi itulah yang menjadi penafsiran dari begitu banyaknya orang-orang yang ada diberbagai BUMN dalam menyikapi pemilihan dan pengangkatan Jajaran Direksi BUMN. Apalagi seperti yang kita ketahui bersama, kewenangan penentuan Direksi BUMN merupakan kewenangan menteri BUMN selaku pejabat negara yang ditugaskan presiden untuk menata dan membenahi BUMN yang ada di negara Republik Indonesia. Jadi wajar, jika beberapa kriteria tersebut diatas merupakan alasan normatif yang digunakan.

Pembahasan tentang suksesi untuk jabatan Direktur Utama kita sudah sampai disini, selanjutnya perlu pemikiran dan konsep dari kita semua insan PT Pindad (Persero) untuk berkontribusi dalam memberikan ide dan solusi bagi Bapak Sudirman Said dalam mempercepat tercapainya visi dan misi yang sudah kita pahami bersama. Hal penting lain yang perlu kita pikirkan bersama adalah bagaimana proses suksesi untuk jajaran pimpinan di level berikutnya (Pejabat Eselon I, II dan III). Sebab, suksesi kepemimpinan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena regenerasi sangat dibutuhkan bagi perusahaan. Yang perlu dilakukan dalam mempersiapkan suksesi kepemimpinan adalah mengenalkan calon suksesor kepada internal perusahaan sendiri serta jaringan-jaringan yang terkait dengan perusahaan seperti pemasok bahan baku, pelanggan, maupun rekan kerja secara transparan dan akuntabel.

Saat ini, rencana suksesi serta proses pemilihan dan pengangkatan pimpinan perusahaan di PT Pindad (Persero) masih memerlukan banyak perbaikan, karena dirasa kurang transparan dan umumnya lebih didasarkan pada like dan dislike. Hal ini tentu akan sangat mempengaruhi motivasi kerja bagi kandidat lain yang merasa lebih mumpuni dari pada kandidat yang dipilih. Mudah-mudahan, dengan kehadiran pejabat Direktur Utama yang baru, akan dapat membenahi sistem suksesi kepemimpinan di level bawah untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menggapai kesempatan dan peluang serta formasi yang ada.

Sebagai penutup tulisan ini, ada pesan Bapak Sudirman Said yang penulis rasakan sangat penting disaat mengikuti perkenalan Direktur Utama dengan segenap jajaran pejabat PT Pindad (Persero), antara lain ; bahwa sebagai manusia ada 2 (dua) proses yang akan kita jalani dalam kehidupan ini, yaitu menjadi tua dan menjadi dewasa. Kalau menjadi tua, proses tersebut tidak bisa kita ingkari karena semua orang pasti akan

menjalani dan menghadapinya, tetapi untuk menjadi dewasa, hal inilah yang perlu kita pikirkan dan renungkan bersama. Tidak semua orang yang menjadi tua akan semakin dewasa, perlu kearifan dan kebijaksanaan dari kita semua dalam menjalani kehidupan termasuk dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kita sebagai bagian dari PT Pindad (Persero). Ada orang yang dari awal karir dan prestasinya sangat bagus, tetapi menjelang akhir karirnya ternyata orang tersebut mendapat musibah karena berhadapan dengan aspek hukum. Karenanya marilah kita berikan kepada anak dan istri kita apa yang menjadi hak kita sebagai bagian dari perusahaan agar menjadi berkah dan bermanfaat bagi kita semua.

Pesan itulah yang penulis rasakan sangat menggugah dalam perkenalan Bapak Direktur Utama kita yang baru ini. Selamat Datang Bapak Sudirman Said, selamat menjalankan tugas dan semoga PT Pindad (Persero) semakin Jaya dan maju ditangan Bapak. Kita semua siap membantu dan berkontribusi untuk **“BERSAMA KITA BISA”** membangun dan memajukan perusahaan tercinta.

Sukses dan Jayalah PT. Pindad (Persero).



LETTER OF CREDIT

Oleh : Herryawan Roosdyanto

Dalam edisi sebelumnya, penulis menampilkan artikel tentang “Memahami Incoterms 2010”, dimana dalam artikel tersebut, penulis bertujuan untuk memberikan gambaran tentang jenis serta alur dari sebuah kondisi pengiriman barang sesuai dengan sebuah Kontrak internasional berdasarkan Incoterms 2010, pada edisi kali ini, penulis mencoba untuk memberikan suatu informasi mengenai “paket” lainnya dari suatu kontrak internasional yang dibuat berdasarkan Incoterms 2010 yaitu Letter of credit.

1. Pengertian L/C

L/C yang merupakan singkatan dari Letter of Credit, kadang disebut juga sebagai Credit khususnya dalam Uniform Customs and Practice (UCP). Disamping itu Documentary Credit juga dikenal sebagai istilah yang umumnya dipakai dalam konfirmasi L/C (lembaran L/C). Documentary Credit mengandung arti bahwa bank hanya bertanggung jawab sebatas dokumen dan tidak bertanggung jawab atas komoditi yang dikapalkan apakah sesuai dengan yang tersurat dalam dokumen. Singkat kata petugas bank tidak berurusan dengan barang yang dikapalkan. L/C di sini dimaksudkan menjembatani perdagangan internasional atau antar negara dimana pembeli dan penjual belum saling mengenal baik, maka dengan media L/C resiko non payment dapat dialihkan ke bank yang terkait dalam proses L/C (Issuing bank, negotiating bank, confirming bank). L/C merupakan janji bayar dari Bank Pembuka kepada pihak Eksportir sepanjang mampu menyerahkan dokumen yang sesuai dengan syarat dan kondisi L/C.

2. Pihak-Pihak yang terlibat dalam suatu transaksi dengan menggunakan Letter Of Credit :

- Pembeli biasa dikenal buyer, importer, applicant (orang yang mengajukan pembuatan L/C)
- Penjual biasa dikenal juga seller, exporter, beneficiary (orang yang menerima L/C)
- Bank pembuka atau disebut juga opening bank, issuing bank
- Bank penerus atau disebut juga advising bank
- Bank pembayar atau paying bank
- Bank pengaksept atau accepting bank
- Bank penegosiasi atau negotiating bank
- Bank penjamin atau confirming bank

3. Dasar L/C

Karena L/C digunakan untuk transaksi Internasional maka aturan dasar dari L/C pun mengacu kepada aturan internasional, yaitu:

- Uniform Customs and Practice for Documentary Credits (UCPDC)-600 atau biasa disebut UCP 600; adalah acuan/aturan internasional yang digunakan untuk Commercial L/C dan Standby L/C
- Uniform Customs and Practice for Documentary Credits for Electronic Presentations (eUCPDC) atau biasa disebut eUCP versi I.I; adalah acuan/aturan internasional yang digunakan untuk Commercial L/C dan Standby L/C yang mensyaratkan presentasi dokumen elektronik.
- International Standby Practice (ISP)-98; adalah acuan/aturan internasional yang digunakan untuk Standby L/C
- Uniform Rules for bank to bank Reimbursements under documentary credit (URR)-725; acuan/ aturan internasional yang digunakan untuk melakukan pembayaran atas L/C yang terdapat Reimbursing Bank
- International Commercial Terms (Incoterms)-2010; acuan/aturan internasional yang mengatur syarat penyerahan barang dari Seller ke Buyer berisikan biaya/risiko dari masing-masing pihak.
- International Standard Banking Practice (ISBP)-681E; acuan/aturan internasional dalam hal pemeriksaan-

Karena L/C digunakan untuk transaksi Internasional maka aturan dasar dari L/C pun mengacu kepada aturan internasional

dokumen atas dasar L/C.

4. Jenis-jenis L/C

a. Menurut sifatnya L/C dapat dibagi menjadi 2 yaitu :

- 1) Revocable L/C yaitu L/C yang dapat diubah atau dibatalkan secara sepihak. Dari ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu L/C yang dapat ditarik kembali atau dibatalkan tidak menciptakan suatu ikatan hukum antara pihak bank dan beneficiary. Sebenarnya bentuk revocable ini kurang tepat apabila disebut L/C karena tidak mengandung jaminan bahwa wesel-weselnya akan dibayar ketika diajukan, mengingat pembatalan mungkin telah terjadi tanpa pemberitahuan kepada beneficiary. Oleh karena itu bentuk L/C yang demikian kurang disukai oleh penjual dan jarang dipergunakan.
- 2) Irrevocable L/C yaitu L/C yang tidak dapat diubah atau dibatalkan secara sepihak, Irrevocable L/C mengikat issuing bank terhadap penerima. Selama jangka waktu berlakunya yang ditentukan dalam L/C, issuing bank tetap menjamin untuk membayar, mengaksep, atau menegosiasi wesel-wesel yang ditarik atas L/C tersebut asalkan syarat-syarat dan kondisi yang ditetapkan didalamnya terpenuhi.

Pada dasarnya L/C bersifat Irrevocable L/C, kecuali ada perjanjian lain yang memungkinkan bersifat Revocable.

b. Menurut saat pembayaran / tenor :

- 1) Sight payment L/C yaitu L/C yang pembayarannya dilakukan pada saat di unjukkan atau bisa dikatakan L/C yang cara pembayarannya oleh negotiating bank dilakukan pada saat wesel-wesel ditunjukkan oleh beneficiary disertai dokumen-dokumen lain yang disyaratkan dalam L/C. Pada umumnya Sight L/C ditujukan secara khusus kepada bank-bank koresponden diluar negeri di mana bank pembuka L/C mempunyai rekening dan bank penerima L/C sekaligus juga bertindak sebagai paying bank.
- 2) Acceptance / usance L/C yaitu L/C yang pembayarannya secara berjangka. L/C dibayar pada saat pembayaran jatuh tempo, tidak pada saat pengajuan dokumen-dokumen.
- 3) Negotiation L/C yaitu L/C yang pembayarannya dengan

cara membeli wesel dan/atau dokumen-dokumen yang diajukan penerima

- 4) Deferred Payment L/C yaitu L/C yang pembayarannya dilakukan dikemudian hari. Dalam L/C jenis ini, wesel tidak termasuk sebagai dokumen yang diajukan dalam rangka pembayaran
- c. Menurut penunjukan bank/nominated bank L/C dapat dibagi menjadi :
 - 1) Restricted L/C yaitu L/C yang hanya menunjuk pada bank tertentu atau hanya 1 (satu) nominated bank
 - 2) Unrestricted L/C yaitu L/C yang menunjuk secara bebas bank manapun sebagai nominated bank atau sering disebut "freely negotiation"
 - 3) Straight L/C yaitu L/C yang hanya dapat dibayarkan pada Counter Issuing Bank
- d. Menurut Jaminan Pembayaran dibagi menjadi :
 - 1) Unconfirm L/C yaitu L/C yang pembayarannya hanya dijamin oleh issuing bank, asalkan sesuai dengan syarat dan kondisi L/C.
 - 2) Confirm L/C yaitu L/C yang pembayarannya dijamin oleh confirming bank selain oleh issuing bank, asalkan sesuai dengan syarat dan kondisi L/C. Tanggung jawab bank pengkonfirmasi sama dengan issuing bank dan tidak dapat menarik diri dari kewajibannya kepada penerima.
- e. Jenis L/C Lainnya :
 - 1) Red clause L/C yaitu L/C yang memberikan hak kepada beneficiary untuk melakukan penarikan pembayaran dimuka dengan menyerahkan Kwintansi dan Letter of Undertaking. Atau bisa dikatakan L/C dimana issuing bank-nya memberikan kuasa kepada paying bank untuk membayar uang muka kepada Beneficiary sebagian dari jumlah L/C sebelum beneficiary menyerahkan dokumen. Artinya L/C ini memiliki klausul dengan tinta merah yang menyatakan bahwa advising/confirming bank dapat melakukan pembayaran dimuka kepada eksportir/penjual/beneficiary sebelum penyerahan dokumen pengiriman barang dilakukan. L/C semacam ini sering digunakan untuk menyediakan dana/kredit bagi eksportir sebelum barang dikapalkan. Dan beneficiary harus membuat pernyataan bahwa dokumen-dokumen yang diminta dalam L/C akan diserahkan pada waktunya. suatu klausula yang memuat makna anti ciplinary yaitu menyangkut sesuatu hal yang sifatnya didahulukan. Adapun yang didahulukan disini adalah pembayaran atas L/C oleh bank yang dilakukan sebelum dokumen-dokumen yang disyaratkan diserahkan. Atas dasar inilah maka red clause L/C termasuk dalam golongan yang disebut anti ciplinary credit.
 - 2) Green clause L/C yaitu L/C yang memberikan hak kepada beneficiary untuk melakukan penarikan pembayaran dimuka dengan menyerahkan Warehouse receipt. Green ink clause letter of credit hampir serupa dengan red clause L/C, yakni juga memberikan uang muka kepada beneficiary sebelum pengapalan barang-barang dilakukan.
 - 3) Transferable L/C yaitu L/C yang memberi hak kepada

Advising/Confirming Bank dapat melakukan pembayaran di muka kepada Eksportir/Penjual /Beneficiary sebelum penyerahan dokumen pengiriman barang dilakukan

beneficiary untuk dapat memindahkan sebagian atau seluruh nilai yang tercantum dalam L/C kepada satu atau lebih pemasok. Pengalihan hanya dapat dilakukan satu kali proses, kecuali L/C menentukan sebaliknya.

- 4) Revolving L/C yaitu L/C yang dipakai berulang ulang oleh penerima dalam jumlah tertentu selama jangka waktu tertentu yang ditetapkan dalam L/C yang bersangkutan, tanpa perlu menerbitkan L/C yang baru atau melakukan perubahan L/C, terdiri dari:
 - o Cumulative yaitu Setiap jumlah yang tidak ditarik oleh Beneficiary untuk suatu periode yang diberikan akan tersedia untuk periode berikutnya sampai dengan L/C expire.
 - o Non-Cumulative yaitu Setiap jumlah yang ditarik oleh Beneficiary untuk suatu periode yang diberikan tidak akan tersedia untuk periode berikutnya.
- 5) Back to Back L/C, sebenarnya L/C jenis ini adalah L/C yang dibuka berdasarkan L/C yang pertama (master L/C) yang nilai satuan barang dagangannya lebih tinggi yang diterima oleh Trader/perantara. Maka berdasarkan L/C tersebut dibukalah L/C yang baru atau L/C yang kedua, yang sering disebut dengan Back to Back L/C. Ciri khas dari L/C ini dapat dipantau dari pelabuhan tujuan/negara tujuannya. Dengan kata lain, dalam L/C ini, penerima (beneficiary) biasanya bukan pemilik barang, tetapi hanya perantara. Oleh karena itu, penerima L/C ini terpaksa meminta bantuan banknya untuk membuka L/C untuk pemilik barang-barang yang sebenarnya dengan menjaminkan L/C yang diterimanya dari luar negeri
- 6) Standby L/C, adalah jenis L/C yang berlainan dengan L/C yang berlaku di dunia ekspor impor, karena L/C ini tidak menyangkut pembayaran ekspor impor, tetapi hanya berfungsi sebagai jaminan bank/Bank Guarantee, yaitu untuk meng-backup bilamana terjadi wan-prestasi dari beneficiary atau pihak yang hutang baik untuk pemborong atau pihak yang berhutang baik untuk penyelesaian bangunan gedung maupun utang lainnya.

5. Disamping jenis-jenis L/C sebagaimana tersebut di atas, terdapat beberapa hal lain yang lazim digunakan dalam melakukan transaksi internasional yang melibatkan penggunaan L/C yaitu :

a. Negosiasi

Negosiasi merupakan pembayaran di muka kepada Eksportir melalui pengambilalihan dokumen ekspor atas dasar L/C. Proses negosiasi ini akan membantu Anda dalam memenuhi kebutuhan cashflow karena Anda tidak perlu menunggu datangnya pembayaran dari Bank Pembuka L/C.

b. Diskonto

Yaitu suatu kondisi dimana, salah satu pihak memiliki tagihan atas L/C ekspor berjangka yang sudah diterima (accepted) Bank Pembuka L/C, pihak tersebut dimungkinkan untuk menarik pembayaran terlebih dahulu dengan menjual tagihan tersebut kepada Bank. Transaksi ini dikenal dengan istilah diskonto. Dengan demikian, kebutuhan cashflow dapat segera terpenuhi karena idak perlu menunggu terlalu lama untuk memperoleh pembayaran pada saat jatuh tempo.

Disadur dari sumber :

- 1.id.wikipedia.org/wiki/Letter_of_credit
- 2.bankernote.com/modul-letter-of-credit-lc-lengkap/
- 3.repository.binus.ac.id



PERENCANAAN SUKSESI DI PT PINDAD (PERSERO)

Oleh : Yayat Ruyat

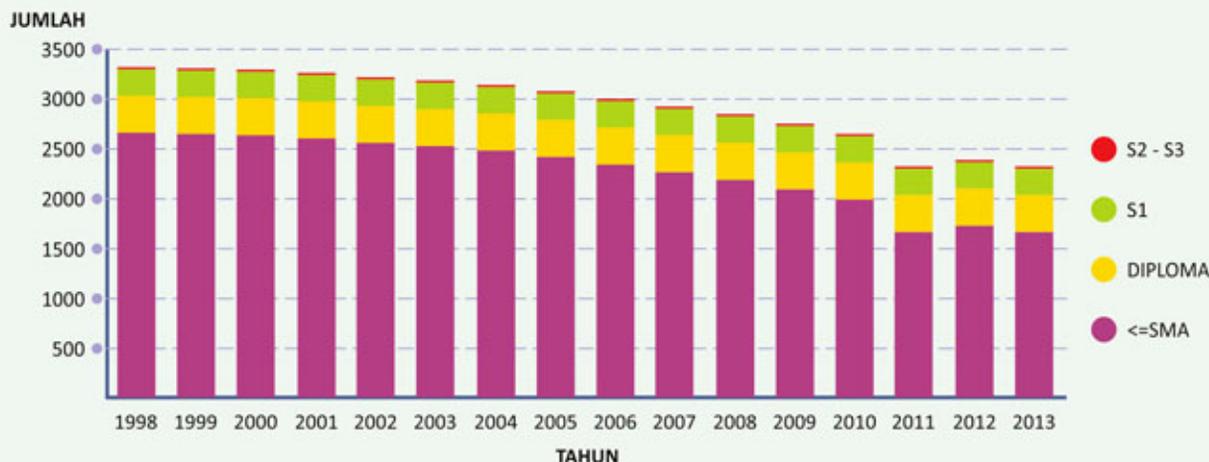
APA YANG DIMAKSUD DENGAN PERENCANAAN SUKSESI? Secara sederhana, perencanaan suksesi (succession planning) adalah proses pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memenuhi kebutuhan organisasi baik untuk saat ini maupun masa depan.

Saat seorang pimpinan memberikan tugas, sebenarnya ia sedang mempersiapkan karyawan yang ditugaskannya untuk masa depan dengan membangun kemampuan karyawan tersebut. Pengalaman kerja akan membangun kompetensi, dan dengan berbagai jenis pengalaman kerja akan membangun berbagai jenis kompetensi.

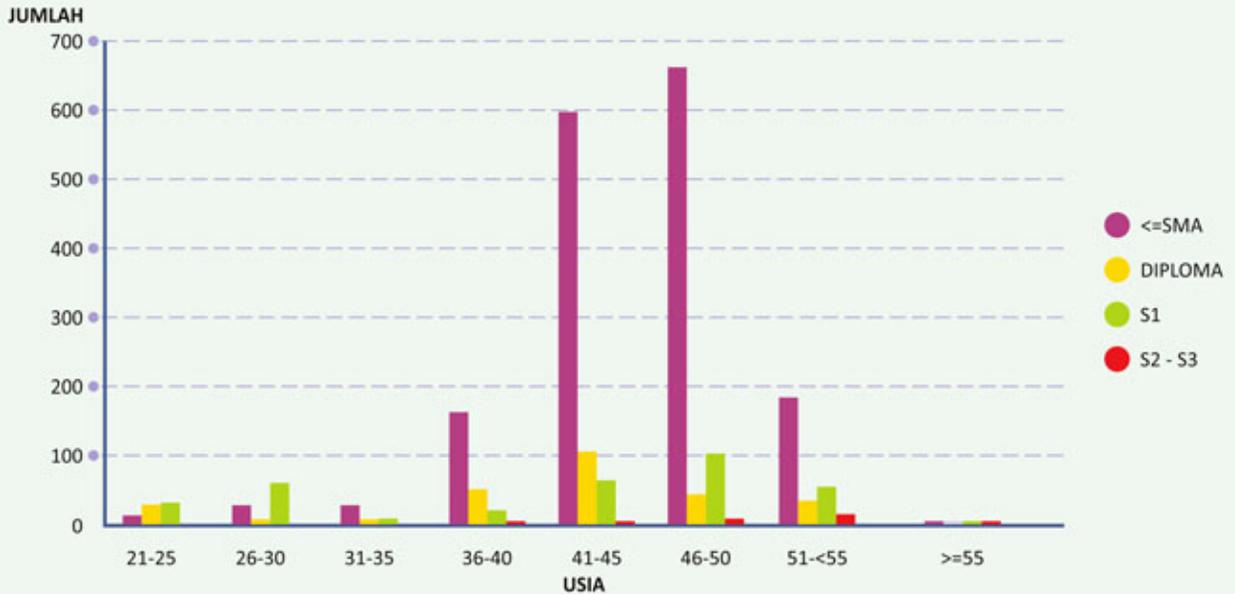
Terdapat perbedaan antara perencanaan suksesi dengan perencanaan penggantian (replacement planning). Perencanaan penggantian berbicara tentang bagaimana menemukan pengganti untuk mengisi kekosongan jabatan pada struktur organisasi. Sedangkan perencanaan suksesi berbicara tentang bagaimana mengembangkan kemampuan SDM yang diperlukan untuk kebutuhan organisasi di masa yang akan datang. Perencanaan suksesi dengan perencanaan penggantian adalah kegiatan yang terkait namun secara prinsip berbeda.

MENGAPA DIBUTUHKAN PERENCANAAN SUKSESI?

Sejak terjadinya krisis moneter tahun 1998, Pindad menerapkan kebijakan zero growth. Setelah membaiknya kondisi keuangan perusahaan, rekrutmen besar-besaran dilakukan mulai tahun 2010, dengan kebijakan rekrutmen jumlah yang masuk lebih sedikit daripada jumlah yang keluar untuk perampingan organisasi. Kondisi sekarang, usia karyawan mayoritas di atas 40 tahun dan sedikitnya jumlah karyawan di bawah usia 40 tahun. Sehingga terjadi kekosongan generasi antara karyawan-karyawan senior dan karyawan-karyawan junior yang baru masuk. Untuk itu dibutuhkan perencanaan suksesi yang efektif, untuk memastikan tersedianya generasi penerus yang siap dan tidak mengakibatkan penurunan kemampuan perusahaan, bahkan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan.



Grafik. Komposisi SDM sesaat setelah restrukturisasi s.d 31 Desember 2013



Grafik. Komposisi SDM berdasarkan usia & pendidikan per 31 Desember 2013

Dengan perusahaan menerapkan perencanaan suksesi maka perusahaan mendapatkan manfaat sebagai berikut :

- Tidak memakan waktu dan biaya yang besar untuk mengisi kekosongan posisi dalam struktur organisasi karena SDM penerusnya telah diidentifikasi dan dipersiapkan sebelumnya.
- Upaya pengembangan SDM telah sejalan dengan tujuan strategis perusahaan sehingga orang yang tepat akan tersedia pada waktu yang tepat dan dalam tempat yang tepat untuk memenuhi tujuan yang tepat.
- Perusahaan siap dalam menghadapi kehilangan karyawan kunci secara tiba-tiba.

APA PERANAN MANAJEMEN DAN KARYAWAN DALAM PERENCANAAN SUKSESI?

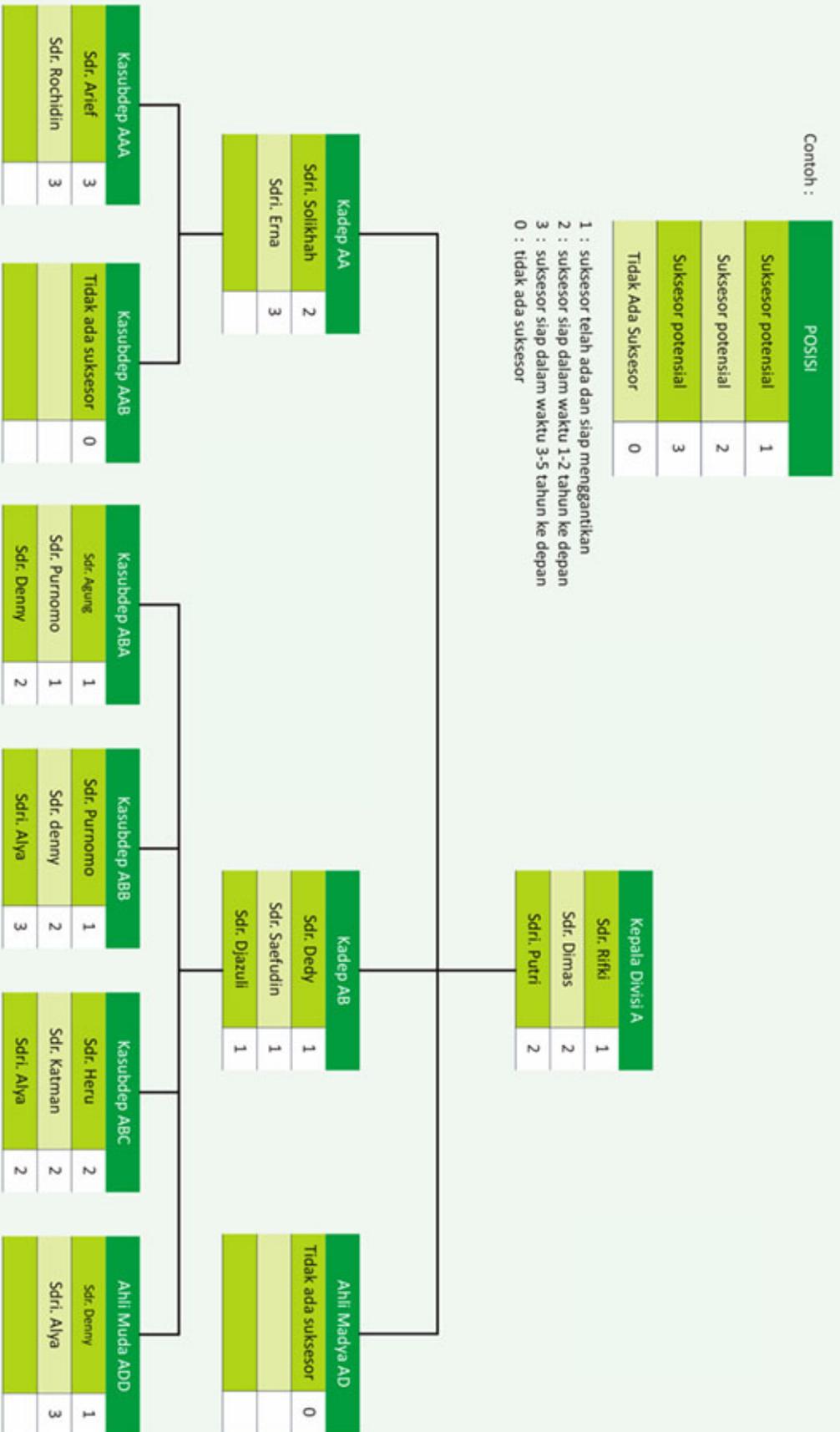
Adapun peran manajemen (Direksi) dan karyawan pada level/fungsinya adalah sebagai berikut:

- Direksi berperan untuk memastikan bahwa program perencanaan suksesi ada dan benar-benar berjalan secara efektif. Jika diibaratkan pesawat, maka manajemen berperan sebagai pilotnya;

- Para Kepala Divisi/Unit berperan untuk membangun dan mengembangkan SDM untuk memenuhi tujuan divisi/unitnya. Maka jika diibaratkan pesawat, maka para Kepala Divisi/Unit berperan sebagai Co-pilot;
- Fungsi SDM pusat berperan untuk menyediakan dukungan dalam program perencanaan suksesi dengan cara menyiapkan kebijakan, prosedur, teknologi, dan dukungan lain yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa “pesawat terbang sesuai dengan petunjuk arah.” Sebagai navigator pesawat, memberikan saran kepada pilot ke mana dan bagaimana untuk terbang serta memberikan saran solusi tentang bagaimana menghadapi masalah, situasi dan tantangan yang unik dan spesifik.
- Para Kepala Departemen berperan untuk mengidentifikasi, mempertahankan dan mengembangkan kompetensi SDM di departemennya masing-masing, termasuk mengidentifikasi berapa jumlah yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan di masa depan.
- Karyawan berperan dalam melakukan pengembangan diri mereka sendiri untuk kebutuhan perusahaan saat sekarang dan masa depan.



Gambar. Perencanaan Suksesi *Seven-pointed Star Model*



Gambar. Tabel visualisasi perencanaan suksesi

APA LANGKAH-LANGKAH PERENCANAAN SUKSESI?

Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam perencanaan suksesi berdasarkan seven-pointed star model (William J. Rothwell, 2010) terlihat pada gambar berikut ini dengan uraian langkah-langkah tersebut pada tabel.

LANGKAH	URAIAN
1. Membuat komitmen	<ul style="list-style-type: none"> Mengidentifikasi permasalahan yang ada dan hal apa yang dibutuhkan pada perencanaan suksesi Mengidentifikasi sasaran dari perencanaan suksesi Menghubungkan program perencanaan suksesi secara langsung ke dalam rencana strategis SDM dan organisasi Membuat kebijakan dan prosedur sebagai acuan dalam melaksanakan perencanaan suksesi Menentukan tujuan yang terukur serta prioritas yang akan dijalankan pada perencanaan suksesi Menyiapkan rencana pelaksanaan untuk memandu jalannya program perencanaan suksesi Mengkomunikasikan rencana pelaksanaan yang telah disusun, termasuk menjelaskan peranan dari masing-masing pihak terkait perencanaan suksesi Melaksanakan training dan studi banding terkait perencanaan suksesi.
2. Evaluasi beban pekerjaan sekarang dan kebutuhan personil	<ul style="list-style-type: none"> Evaluasi persyaratan pekerjaan, khususnya posisi kunci dalam perusahaan. Identifikasi karyawan yang memiliki keahlian/keterampilan khusus dan unik. Mengidentifikasi karyawan yang dapat disiapkan untuk promosi yang didasarkan pada persyaratan pekerjaan yang ada.
3. Mengukur kinerja individu	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan pengukuran kinerja individu Melakukan pemetaan kompetensi SDM, mana yang sudah dan mana yang belum terpenuhi.
4. Evaluasi beban pekerjaan ke depan dan kebutuhan personil	<ul style="list-style-type: none"> Mengevaluasi persyaratan pekerjaan serta kompetensi di masa depan diselaraskan dengan arah strategis perusahaan.
5. Mengukur potensi karyawan ke depan	<ul style="list-style-type: none"> Memeriksa apa kompetensi yang dimiliki karyawan, dan kesesuaiannya dengan kebutuhan pekerjaan di masa depan. Menetapkan suatu proses/serangkaian proses yang obyektif untuk menilai potensi karyawan di masa depan.

- | | |
|------------------------------------|---|
| <p>6. Mengisi gap pengembangan</p> | <ul style="list-style-type: none"> Melakukan pengembangan SDM untuk memenuhi kebutuhan suksesi. Membuat program berkelanjutan pada pengembangan kepemimpinan dengan tujuan untuk menumbuhkan pemimpin masa depan secara internal. Mencari alternatif cara untuk melaksanakan promosi untuk memenuhi kebutuhan suksesi. |
|------------------------------------|---|

Tabel. Uraian langkah-langkah perencanaan suksesi seven-pointed star model

VISUALISASI PERENCANAAN SUKSESI

Untuk mempermudah dalam melaksanakan perencanaan suksesi dapat dilakukan visualisasi dengan membuat tabel perencanaan suksesi. Seperti halnya permainan bola, telah disiapkan cadangan-cadangannya apabila pemain utama berhalangan main atau keluar dari permainan. Termasuk diidentifikasi apabila belum ada pemain cadangan yang siap. (lihat Gambar. Tabel visualisasi perencanaan suksesi)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk dapat mencapai visi dan misinya ke depan, perencanaan suksesi di Pindad adalah sebuah keharusan yang dilaksanakan, dan perlu dimulai dengan komitmen organisasi serta kerjasama dari seluruh pihak agar perencanaan suksesi dapat berjalan dengan baik dan efektif.

OPEN SOURCE VS PROPRIETARY?

Oleh : Jeffry Tatuhey

Belakangan ini kita sering membaca di media online baik internet maupun lokal intranet kita mengenai wacana penggunaan perangkat lunak aplikasi bernama Libre Office maupun sistem operasi yang berbasis open source diantaranya adalah Linux. Timbul dalam benak kita sebersit pertanyaan; “apa bedanya antara perangkat lunak aplikasi maupun sistem operasi open source dengan yang berlisensi (proprietary) seperti Microsoft Windows 8 atau Microsoft Office 2013 yang selama ini kita kenal dan gunakan baik dikantor maupun dirumah?” Mana yang lebih baik dari kedua pilihan tersebut?

Apabila kita telaah lebih jauh, maka ada beberapa pendekatan yang dapat memberikan perbedaan pendapat mengenai penggunaan perangkat lunak open source dan proprietary, hal tersebut akan sangat bergantung pada pendekatan yang kita pilih apakah dari sisi ekonomi (capitalism) atau sisi ilmu pengetahuan (knowledge).

Di masa kini, dalam lingkungan masyarakat, umumnya berlaku istilah “There’s no such thing as a free lunch” (<http://www.phrases.org.uk/meanings/tanstaaf.html>) dimana frase tersebut muncul dari teori ekonomi bahwa pasti ada pihak yang harus membayar untuk suatu barang ataupun jasa yang diberikan kepada seseorang, dengan kata lain pada prinsipnya tidak ada pihak yang bersedia memberikan sesuatu tanpa mendapatkan imbalan (secara langsung maupun tidak langsung) yang menurutnya sepadan dengan upayanya.

Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dibahas lebih jauh mengenai kedua jenis perangkat lunak ini (open source dan proprietary) baik dari sisi produsen pembuat perangkat lunak tersebut maupun dari sisi pengguna akhir (end user) dalam hal hak cipta (copyright), kualitas, dukungan, keunggulan, pengembangan/penyempurnaan, kompatibilitas, maupun biaya.

Perangkat Lunak Open Source

Open Source adalah jenis perangkat lunak baik aplikasi maupun sistem operasi dimana kode sumber (source code) yang digunakan terbuka bagi publik (umum) dan setiap orang diberikan kebebasan untuk menggunakan, menggandakan ataupun melakukan perubahan-perubahan tanpa harus meminta ijin atau membayar kepada pencipta awalnya. Adapun jenis dari hak cipta yang digunakan bagi produk-produk Open Source ini diantara lain adalah Creative Commons dan LGPL. ataupun melakukan perubahan-perubahan tanpa harus meminta ijin atau membayar kepada pencipta awalnya. Adapun jenis dari hak cipta yang digunakan bagi produk-produk Open Source ini diantara lain adalah Creative Commons dan LGPL.

Hak Cipta

Pada perangkat lunak Open Source dikenal beberapa jenis hak cipta (copyright) tetapi yang paling sering kita dengar atau temui adalah Creative Commons dan GNU Lesser General Public License. Kedua jenis hak cipta ini biasa disebut dengan copyleft, dimana ada perbedaan diantara keduanya, yaitu:

Jenis lisensi Creative Commons : dikembangkan oleh Creative Commons Organization pada tahun 2001, dengan tujuan untuk memberikan peluang bagi para pencipta memilih bagian-bagian mana saja yang dapat digunakan secara bebas untuk kepentingan pengguna akhir atau pencipta lainnya, serta mengatur bagian mana saja yang merupakan hak cipta yang tidak dapat dibagi pakai kepada pengguna atau pencipta lainnya. Simbol dari jenis lisensi ini adalah (CC).

Jenis lisensi LGPL : digagas oleh Free Software Foundation (FSF) pada tahun 1991, dimana pencipta memberikan kebebasan baik bagi pengguna akhir maupun sesama pengembang/pencipta lainnya untuk memanfaatkan sebesar-besarnya hasil karyanya (umumnya dalam bentuk libraries) baik bagi jenis perangkat lunak/keras Open Source maupun Proprietary. Simbol yang digunakan adalah (LGPL).



Pada umumnya perusahaan pengembang Open Source juga mengeluarkan produk sejenis yang sifatnya berbayar (berlisensi) sehingga ada perbedaan yang cukup besar antara versi Open Source dan berlisensi untuk aplikasi yang sama, antara lain adalah Redhat, MySQL, SoftMaker Office, KingSoft Office dan lain sebagainya.



Perangkat Lunak Proprietary

Untuk perangkat lunak Proprietary, seluruh kode sumber (source code) bersifat tertutup, sehingga tidak dapat disebarluaskan atau digunakan secara bebas. Penggunaan perangkat lunak jenis ini terikat dengan aturan yang disebut dengan nama lisensi, dimana penggunaan lisensi ini dituangkan dalam suatu bentuk kesepakatan yang umumnya disebut dengan End User License Agreement (EULA) yang mana setiap penggunaannya dibebankan biaya. Simbol yang digunakan untuk jenis lisensi ini adalah ©.

Hak Cipta

Perangkat lunak proprietary umumnya memiliki jenis hak cipta yang berbeda dengan Open Source, oleh karena itu pada umumnya produsen perangkat lunak jenis ini umumnya memiliki sekelompok user yang bertugas untuk melakukan pengembangan aplikasi serta mutu, dan kelompok lain yang bertugas untuk melakukan uji coba (beta tester), sehingga pada saat perangkat lunak tersebut sampai ke pasar telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan sebagai standard oleh perusahaan yang bersangkutan.

Ada berbagai jenis lisensi yang ditawarkan oleh para produsen perangkat lunak saat ini, diantaranya adalah :

- Lisensi berdasarkan perangkat yang menggunakan (per-PC).
- Lisensi berdasarkan jumlah user (aplikasi dapat diinstall di beberapa PC tetapi yang dapat aktif secara bersamaan hanyalah sejumlah user yang sudah disepakati dalam lisensi).
- Lisensi berdasarkan paket (aplikasi dapat digunakan oleh jumlah user tertentu).
- Lisensi berdasarkan jumlah koneksi user.

Siklus Pengembangan Aplikasi

Dari kedua jenis perangkat lunak tersebut (Open Source dan Proprietary) terdapat siklus pengembangan aplikasi yang sangat berbeda. Kalau kita telaah lebih dalam pada prosesnya, dapat digambarkan sebagai berikut:

Siklus Pengembangan Aplikasi Open Source

Perusahaan/Badan/Lembaga yang menggagas suatu aplikasi berbasis Open Source umumnya mengembangkan aplikasi tersebut dari aktivitas sistem analis, designer dan programmer internal kemudian aplikasi tersebut disebarluaskan kepada publik melalui situs maupun jejaring sosial (umumnya

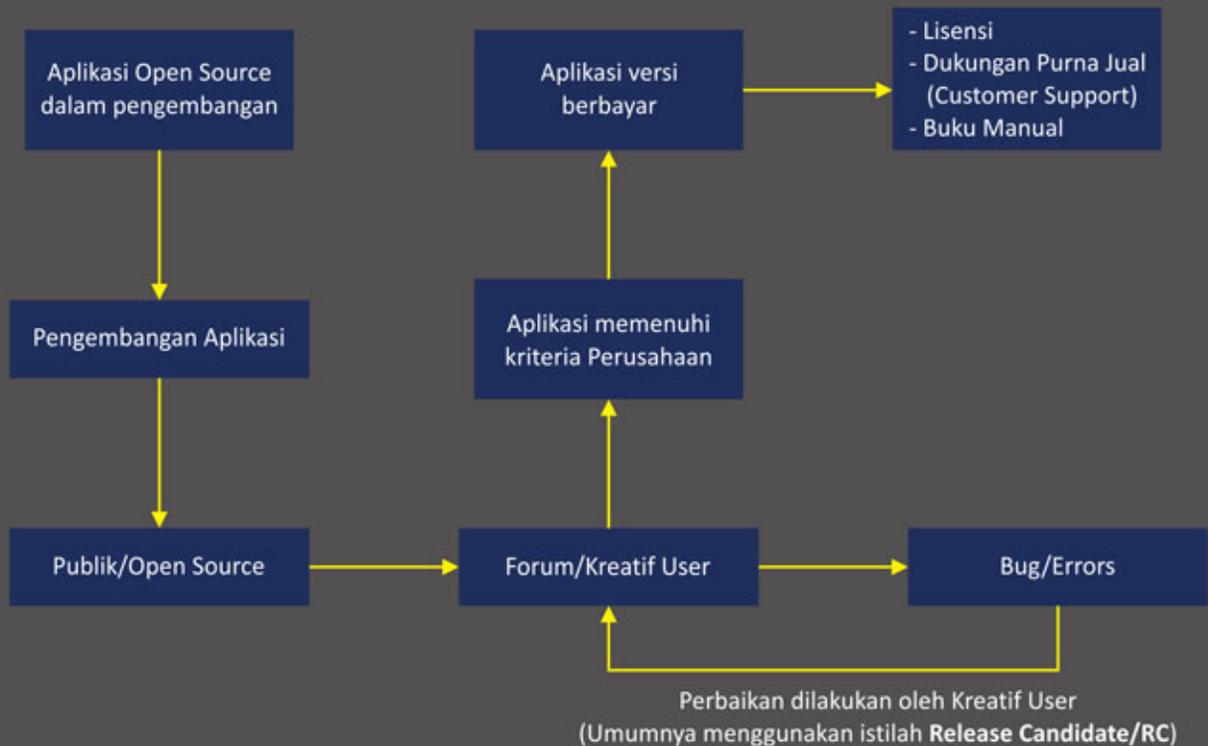


melalui Internet), kemudian publik (user umum) mencoba aplikasi tersebut dengan cara menginstall pada perangkat mereka, umumnya publik (user umum) yang mencoba aplikasi ini banyak yang memiliki latar belakang pengetahuan teknis dalam pengembangan aplikasi baik dalam hal sistem kerja maupun bahasa pemrograman.

Disamping menyebarkan aplikasi tersebut, biasanya perusahaan penggagas juga melengkapi dengan mengembangkan forum yang secara tidak langsung akan menjadi ajang support bagi sesama pengguna aplikasi. Setiap ada kesalahan (error) maupun gangguan (bug) yang ditemukan pada aplikasi akan di "posting" oleh user yang bersangkutan ke dalam forum yang telah disediakan, hal ini memicu user lain untuk melakukan perbaikan sesuai dengan error atau bug yang ditemukan. Hal ini terjadi terus menerus hingga didapatkanlah aplikasi yang lebih stabil dan memenuhi kriteria untuk digunakan oleh user awam (user yang hanya sebagai pengguna akhir).

Apabila aplikasi tersebut telah berjalan dengan stabil tanpa menimbulkan error maupun bug yang tidak diperkirakan serta sudah memenuhi kriteria standard yang ditentukan oleh perusahaan pengembang, maka aplikasi tersebut akan masuk ke dalam proses produksi, kemudian keluarlah aplikasi yang sama tetapi dengan versi berbayar (berlisensi) dimana untuk user yang membeli versi berlisensi tersebut akan diberikan jasa dukungan purna jual, buku manual dari instalasi sampai dengan cara penggunaan. Kemudian perusahaan itu menyebarkan kembali bentuk baru dari aplikasi tersebut dengan perubahan yang cukup banyak dari versi yang sebelumnya. Demikian terus menerus siklus yang terjadi, dapat dilihat pada bagan berikut ini:

SIKLUS PENGEMBANGAN APLIKASI OPEN SOURCE



Siklus Pengembangan Aplikasi Proprietary

Dalam pengembangan aplikasi Proprietary, cukup berbeda dengan Open Source. Penggagas pengembangan adalah perusahaan komersial yang memiliki internal resource baik analis, designer maupun programmer profesional yang dikerahkan untuk mengembangkan aplikasi tersebut. Disamping internal resource, perusahaan juga membentuk kelompok user khusus yang bersifat independen, disebut dengan Beta Tester, yang memiliki tugas untuk mengevaluasi aplikasi yang sedang dalam proses pengembangan tersebut.

Kelompok Beta Tester mendapat prioritas untuk mencoba aplikasi baru itu sebelum dilemparkan ke pasar, dengan perjanjian bahwa selama periode tertentu para peserta Beta Tester harus memasukkan hasil evaluasinya berdasarkan

pengalaman langsung dalam menggunakan aplikasi tersebut.

Hasil laporan/report dari Beta Tester akan dikumpulkan dan dikaji oleh sekelompok petugas yang khusus mengevaluasi laporan tersebut dan mencari solusi atas permasalahan yang dialami oleh para Beta Tester. Hasil dari evaluasi kemudian disampaikan kepada pengembang aplikasi untuk kemudian dilakukan tindak lanjut perbaikan.

Bersambung



Oleh : Ispuryanto

Pertambangan ialah suatu rangkaian kegiatan mulai dari kegiatan penyelidikan bahan galian sampai dengan pemasaran bahan galian. Secara umum tahapan kegiatan pertambangan terdiri dari Penyelidikan Umum (Prospeksi), Eksplorasi, Penambangan, Pengolahan, Pengangkutan, dan Pemasaran.

1. Penyelidikan Umum (Prospeksi)

Prospeksi merupakan kegiatan penyelidikan, pencarian, atau penemuan endapan mineral berharga yang bertujuan untuk menemukan keberadaan atau indikasi adanya bahan galian yang memberikan harapan untuk diselidiki lebih lanjut.

Metoda prospeksi antara lain; tracing float, dan pemetaan geologi dan bahan galian. Metode tracing float digunakan terutama pada anak sungai, yang lebih mudah dilakukan pada musim kemarau. Metode ini dilakukan untuk mencari atau menemukan float bahan galian yang diinginkan, yang berasal dari lapukan zone mineralisasi yang melewati lereng bukit atau terpotong anak sungai dan terhanyutkan oleh aliran sungai. Dengan melakukan tracing float dari hilir ke hulu sungai, diharapkan ditemukan zone mineralisasi yang tersingkap pada arah hulu sungai. Pada metode ini litologi setempat sebagian besar sudah diketahui.

Metode pemetaan geologi dan bahan galian dilakukan apabila litologi setempat pada umumnya tidak diketahui, atau diperlukan data yang rinci lagi.

2. Eksplorasi

Eksplorasi merupakan kegiatan yang dilakukan setelah prospeksi atau setelah endapan suatu bahan galian ditemukan yang bertujuan untuk mendapatkan kepastian tentang endapan bahan galian yang meliputi bentuk, ukuran, letak kedudukan, kualitas (kadar) endapan bahan galian serta karakteristik fisik dari endapan bahan galian tersebut.

Selain untuk mendapatkan data penyebaran dan ketebalan bahan galian, dalam kegiatan ini juga dilakukan pengambilan contoh bahan galian dan tanah penutup. Tahap eksplorasi ini juga sangat berperan pada tahap reklamasi nanti. Melalui eksplorasi ini kita dapat mengetahui dan mengenali seluruh

komponen ekosistem yang ada sebelumnya.

A. Metode eksplorasi

Setelah diketahui terdapat bahan galian di suatu daerah dalam kegiatan prospeksi, maka dilakukanlah eksplorasi dengan metode atau cara antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penyebaran secara lateral dan vertikal dapat dilakukan dengan cara membuat parit uji, sumur uji, pembuatan adit dam pemboran inti.
2. Untuk mengetahui kualitas bahan galian, diambil contoh bahan galian yang berasal dari titik percontohan dan dianalisis di laboratorium.
3. Pada beberapa jenis bahan galian juga dapat dilakukan beberapa penyelidikan geofisik seperti seismic, SP, IP dan resistivity.
4. Setelah titik percontohan yang dibuat dianggap cukup memadai untuk mengetahui penyebaran lateral dan vertikal bahan galian, maka dibuat peta penyebaran cadangan bahan galian dan dilakukan perhitungan cadangan bahan galian.
5. Selain dari itu, kadang-kadang diperlukan analisis contoh batuan yang berada di lapisan atas atau bawah bahan galian untuk mengetahui sifat-sifat fisik dan keteknikannya.

B. Tahapan Eksplorasi

Tahapan eksplorasi secara umum ada dua, yaitu eksplorasi awal atau pendahuluan dan eksplorasi detil. Penjelasan tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut,

• Tahap Eksplorasi Pendahuluan

Dalam tahap eksplorasi pendahuluan ini tingkat ketelitian yang diperlukan masih kecil sehingga peta-peta yang digunakan dalam eksplorasi pendahuluan juga berskala kecil 1 : 50.000 sampai 1 : 25.000. Adapun langkah-langkah yang

dilakukan pada tahap ini adalah :

a. Studi Literatur

Dalam tahap ini, sebelum memilih lokasi eksplorasi dilakukan studi terhadap data dan peta yang sudah ada (dari survei-survei terdahulu), catatan-catatan lama, laporan-laporan temuan dll., lalu dipilih daerah yang akan disurvei. Setelah pemilihan lokasi, ditentukan langkah berikutnya yaitu; studi faktor geologi regional dan provinsi metalografi dari peta geologi regional. Hal ini penting dilakukan untuk memilih daerah eksplorasi, karena pembentukan endapan bahan galian dipengaruhi dan tergantung pada proses geologi yang pernah terjadi, dan tanda-tandanya dapat dilihat di lapangan.

sebelum memilih lokasi eksplorasi dilakukan studi terhadap data dan peta yang sudah ada

b. Survei dan Pemetaan

Jika peta dasar (peta topografi) dari daerah eksplorasi sudah tersedia, maka survei dan pemetaan singkapan (outcrop) atau gejala geologi lainnya sudah dapat dimulai (peta topografi skala 1 : 50.000 atau 1 : 25.000). Tetapi jika belum ada, maka perlu dilakukan pemetaan topografi lebih dahulu. Kalau di daerah tersebut sudah ada peta geologi, maka hal ini sangat menguntungkan, karena survei bisa langsung ditujukan untuk mencari tanda-tanda endapan yang dicari (singkapan), melengkapi peta geologi dan mengambil contoh dari singkapan-singkapan yang penting.

Selain singkapan-singkapan batuan pembawa bahan galian atau batubara (sasaran langsung), yang perlu juga diperhatikan adalah perubahan/batas batuan, orientasi lapisan batuan sedimen (jurus dan kemiringan), orientasi sesar dan tanda-tanda lainnya. Hal-hal penting tersebut harus diplot pada peta dasar dengan bantuan alat-alat seperti kompas geologi, inklinometer, altimeter, serta tanda-tanda alami seperti bukit, lembah, belokan sungai, jalan, kampung, dll. Dengan demikian peta geologi dapat dilengkapi atau dibuat baru (peta singkapan).

Tanda-tanda yang sudah diplot pada peta tersebut kemudian digabungkan dan dibuat penampang tegak atau model penyebarannya (model geologi). Dengan model geologi hepatitik tersebut kemudian dirancang pengambilan contoh dengan cara acak, pembuatan sumur uji (test pit), pembuatan paritan (trenching), dan jika diperlukan dilakukan pemoran. Lokasi-lokasi tersebut kemudian harus diplot dengan tepat di peta (dengan bantuan alat ukur, theodolit, BTM, dll.).

Dari kegiatan ini akan dihasilkan model geologi, model penyebaran endapan, gambaran mengenai cadangan geologi, kadar awal, dll. dipakai untuk menetapkan apakah daerah survei yang bersangkutan memberikan harapan baik (prospek) atau tidak. Kalau daerah tersebut mempunyai prospek yang baik maka dapat diteruskan dengan tahap eksplorasi selanjutnya.

• Tahap Eksplorasi Detail

Setelah tahapan eksplorasi pendahuluan diketahui bahwa cadangan yang ada mempunyai prospek yang baik, maka diteruskan dengan tahap eksplorasi detail (White, 1997). Kegiatan utama dalam tahap ini adalah sampling dengan jarak yang lebih dekat (rapat), yaitu dengan memperbanyak sumur uji atau lubang bor untuk mendapatkan data yang lebih teliti mengenai penyebaran dan ketebalan cadangan (volume cadangan), penyebaran kadar/kualitas secara mendatar maupun tegak. Dari sampling yang rapat tersebut dihasilkan cadangan terhitung dengan klasifikasi terukur, dengan kesalahan yang kecil (<20%), sehingga dengan demikian perencanaan tambang yang dibuat menjadi lebih teliti dan resiko dapat dihindarkan.

Pengetahuan atau data yang lebih akurat mengenai kedalaman, ketebalan, kemiringan, dan penyebaran cadangan secara 3-Dimensi (panjang-lebar-tebal) serta data mengenai kekuatan batuan sampling, kondisi air tanah, dan penyebaran struktur (kalau ada) akan sangat memudahkan perencanaan kemajuan tambang, lebar/ukuran bukaan atau kemiringan lereng tambang. Juga penting untuk merencanakan produksi bulanan/tahunan dan pemilihan peralatan tambang maupun prioritas bantu lainnya.

C. Studi Kelayakan

Merupakan tahapan akhir dari rentetan penyelidikan awal yang dilakukan sebelumnya sebagai penentu apakah kegiatan penambangan endapan bahan galian tersebut layak dilakukan atau tidak. Dasar pertimbangan yang digunakan meliputi pertimbangan teknis dan ekonomis dengan teknologi yang ada pada saat ini, dan dengan memperhatikan keselamatan kerja serta kelestarian lingkungan hidup. Bila tidak atau belum layak maka data tersebut diarsipkan.

...Bersambung



SEGENAP KARYAWAN
PT PINDAD (PERSERO)

mengucapkan,

Selamat & Sukses

atas terpilihnya,
Bapak

SUDIRMAN SAID



sebagai
DIREKTUR UTAMA
PT PINDAD (PERSERO)



SELURUH DIREKSI DAN KARYAWAN
PT PINDAD (PERSERO)
mengucapkan,

*Selamat
Idul Fitri*

1 Syawal 1435 H

Mohon Maaf Lahir dan Batin

Semoga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan
Taufik & Hidayah-Nya kepada kita semua



ARTI SEBUAH KEMENANGAN

Oleh : Ade Bunyamin

Kita sering menganggap bahwa kemenangan adalah ketika kita berhasil mengalahkan lawan dalam sebuah pertempuran, persaingan atau pertandingan. Kemenangan juga acap kali dianggap tercapai saat kita berhasil mencapai prestasi terbaik atau saat berhasil mencapai puncak tertinggi dalam karier atau saat memiliki uang berlimpah.

Anggapan tersebut tidaklah salah, namun belum mencerminkan arti kemenangan secara menyeluruh. Banyak dari mereka, yang duduk di puncak karier dengan limpahan uang, berakhir di terali besi.

ADAKAH YANG SALAH DALAM CARA PANDANG KITA ?

Mungkin tidak salah. Jika niat awal pada saat bekerja hanya untuk mencari jabatan, uang atau karier, sudah barang tentu hal itu akan menjadi tujuan utama, sehingga segala hal diluar tujuan tersebut menjadi jauh dari pikiran dan pandangan, bahkan dianggap sebagai penghambat yang merugikan kehidupan.

Dalam kehidupan, kita sering melihat banyak diantara mereka yang akhirnya harus dipenjar, mati dalam status terpidana dengan nama yang tercemar, harta pun disita negara atau habis untuk menutup hutang karena penyakit yang datang.

APA PILIHAN KITA ?

Tentu semua sepakat untuk memiliki karier atau jabatan bagus, uang banyak, tubuh sehat, dan mati dalam Husnul Khatimah. Namun demikian, tidak banyak orang yang mendapatkan hal tersebut. Yang terjadi kebanyakan adalah; mungkin orangnya shaleh tapi kariernya mentok, jabatan rendah, uang tidak banyak tapi badan sehat, atau sebaliknya.

Saudaraku, hidup memang pilihan dan apapun pilihan kita, segala konsekwensi pun kembali pada kita yang menjalani. Maka dari itu, jangan salah pilih, sebab *“sesal dahulu pendapatan, sesal kemudian tidak berguna.”*

JADI APAKAH KEMENANGAN SEJATI ITU ?

Kemenangan sejati adalah saat kita mampu istiqomah menegakkan kebenaran pada saat kemudahan atau kesulitan

menghampiri, mampu menundukkan hawa nafsu saat kesempatan melakukan keburukan terbuka luas, dan mampu bertahan saat kesulitan menghampiri.

Untuk itu, kita harus rela kehilangan jabatan, popularitas, harta, bahkan dibenci banyak orang jika hal itu menimbulkan keburukan, yakinlah bahwa itu hanyalah urusan dunia, dan bukan segalanya.

Dengan kemenangan sejati, kita akan merasakan jiwa yang bebas dan ringan dalam hidup, bicara pun akan ringan tanpa beban, tidur pun nyenyak, anak-anak akan sangat mudah dibawa ke jalan yang benar, jauh dari penyakit, bahkan saat pensiun tiba kita akan mampu menikmati hidup yang luar biasa bahagiannya, karena kita telah lulus ujian pada tahapan ini.

Ada baiknya kita simak dan hayati *Q.S Al Baqarah* ayat 1-5, semoga bermanfaat..

Wallohu'alam bish showab.



Pelatihan Armed Self Defense
Lembaga Sandi Negara
6-8 Mei 2014



Uji Coba Tank AMX-13 Retrofit
di Cipatat
13-14 Mei 2014



Pelatihan Diklat Kursus
Perawatan Senjata JAGAWANA
20 Mei 2014



Kunjungan KOMISI XI
DPR RI
30 Mei 2014



Pembukaan Kursus Kepemimpinan III
PT PINDAD Batch 9
2 Juni 2014



Penyerahan SKEP Menteri BUMN
Pengangkatan DIRUT PT PINDAD
4 Juni 2014



Pengenalan
DIRUT PINDAD Baru
5 Juni 2014



Serah Terima Jabatan
KADIV HANDAKOM
6 Juni 2014



Kunjungan
BPK RI dan BAKBN DPR RI
6 Juni 2014



Kunjungan Kepala Staf
Angkatan Udara JEPANG
10 Juni 2014



Panduan Pengisian LHKPN
Oleh KPK
16 Juni 2014



Pengangkatan Komisaris PT PINDAD
BASUKI ABDULLAH
30 Juni 2014



PT. PINDAD (Persero)

Head Office : Jl. Jend. Gatot Subroto 517 - Bandung 40284 Indonesia • Phone + 62-22 7312073, + 62-22 7312074, + 62-22 7312075, +62-22 7312076
Fax. +62-22 7301222 • <http://www.pindad.com> • E-mail : info@pindad.com.

Representative Office : Jl. Batu Ceper Raya No. 28 Jakarta Pusat 1020 Indonesia • Phone : 021 - 3806929 (hunting) Fax : 021 - 3814039

Branch Office : Jl. Jend.Panglima Sudirman No.1 - Turen, Malang 65175 Indonesia • Phone : 0341 - 824462 Fax : 0341 - 824200