

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam bab sebelumnya dan dikaitkan dengan rumusan masalah, dapat disimpulkan:

Praktik rangkap jabatan Direksi dan Komisaris dalam BUMN, baik dalam bentuk BUMN Persero maupun entitas strategis seperti Danantara, menimbulkan persoalan yuridis yang kompleks, karena meskipun secara normatif telah terdapat larangan tegas dalam Pasal 26 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999, Pasal 15B, Pasal 27B, Pasal 56B Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2025 tentang BUMN, serta sejumlah regulasi sektoral lainnya, namun masih terdapat ketidakharmonisan dengan peraturan pelaksana seperti Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-3/MBU/03/2023 yang justru membuka ruang pengecualian, sehingga menciptakan konflik norma, mengaburkan kepastian hukum, dan berpotensi terjadinya penyalahgunaan posisi dominan. Kondisi ini diperburuk oleh fakta empirik bahwa praktik rangkap jabatan berlangsung secara sistemik dan masif, sebagaimana ditemukan dalam Putusan KPPU, Ombudsman, ICW, dan FITRA, yang mengungkap lemahnya penegakan hukum dan absennya sanksi tegas, serta memperbesar potensi konflik kepentingan, penyalahgunaan posisi dominan, dan distorsi pasar sebagaimana tercermin dalam kasus PT JICT dan PT OTP yang terbukti melanggar Pasal 26 UU Persaingan Usaha, dan kasus Garuda Group dan Sriwijaya Air Group, di mana perangkapan jabatan mengarah pada praktik kartel dan penguasaan pasar secara tidak

wajar yang merugikan konsumen, serta bertentangan dengan prinsip *fiduciary duty* yang menuntut loyalitas tunggal pada satu entitas. Oleh karena itu, diperlukan peneguhan kembali prinsip tata kelola perusahaan negara yang bersih dan profesional melalui harmonisasi antara norma substantif dalam hukum persaingan dan norma administratif dalam kebijakan sektoral BUMN agar peran BUMN sebagai pelaku ekonomi negara dapat dijalankan secara objektif, akuntabel, serta bebas dari intervensi politik dan *abuse of power* yang tidak semestinya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menyampaikan evaluasi dan saran sebagai rekomendasi konstruktif bagi para pemangku kepentingan:

1. Bagi Kementerian BUMN: Kementerian BUMN perlu mengevaluasi dan meninjau ulang Permen BUMN PER-3/MBU/03/2023, khususnya pasal-pasal yang masih membuka peluang rangkap jabatan, untuk menutup celah multitafsir yang melegalkan rangkap jabatan, khususnya di perusahaan holding, agar sejalan dengan Pasal 26 UU Persaingan Usaha dan prinsip persaingan usaha yang sehat. Larangan absolut perlu diberlakukan terhadap jabatan komisaris utama, direktur utama, dan posisi kunci lainnya di BUMN agar fungsi pengawasan dan pengurusan tetap independen, disertai dengan penguatan sistem monitoring internal serta penetapan batasan yang tegas. Penerapan mekanisme *disclosure interlock*, yaitu kewajiban bagi setiap calon direksi atau komisaris untuk menyampaikan pernyataan tertulis

mengenai afiliasi maupun jabatan lain yang sedang atau akan diemban. Data ini harus dipublikasikan secara terbuka guna mencegah konflik kepentingan dan praktik anti persaingan. BUMN perlu membentuk komite independen yang berfungsi menilai potensi konflik kepentingan akibat rangkap jabatan serta memberikan rekomendasi objektif sebelum keputusan pengangkatan ditetapkan.

2. Bagi Komisi Pengawas Persaingan Usaha: KPPU perlu memperkuat peran pengawasannya tidak hanya melalui penindakan, tetapi juga lewat saran kebijakan kepada Kementerian BUMN, termasuk rekomendasi hukum atau MoU. Selain itu, KPPU dapat menyusun pedoman teknis pembuktian agar penanganan kasus rangkap jabatan tidak berhenti pada tahap penelitian saja.
3. Bagi pelaku usaha: Pelaku usaha, terutama yang menjabat di posisi strategis BUMN maupun swasta, harus menjunjung profesionalisme dan integritas. Penolakan terhadap rangkap jabatan bukan sekadar kewajiban administratif, tetapi komitmen pada etika bisnis, transparansi, dan kepatuhan hukum. Meski menguntungkan secara internal, rangkap jabatan berisiko merugikan pesaing karena akses informasi pasar yang tidak seimbang. Oleh karena itu, praktik ini harus dijalankan dengan memperhatikan prinsip tata kelola perusahaan dan persaingan usaha yang sehat.