

BAB IV
INTERPRETASI KARYAWAN TERHADAP
KEGIATAN RITUAL PT. SUCOFINDO

Pada bab IV ini akan diisi dengan pembahasan mengenai interpretasi karyawan mengenai kegiatan ritual yang dilakukan di PT.Sucofindo. Setiap karyawan mempunyai interpretasi yang berbeda-beda mengenai ritual yang mereka jalankan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan karyawan PT. Sucofindo maka dapat diketahui beberapa interpretasi dari kegiatan ritual tersebut.

IV.1. Informan 1 (Bapak SF)

Informan pertama saya adalah Bapak SF. Beliau telah bergabung dengan PT. Sucofindo sejak tahun 1996. Beliau memegang jabatan sebagai staff operasional SBU SICS. Ruang lingkup kerja Bapak SF adalah mengatur proses sertifikasi. Pertama beliau mengatur jadwal auditor untuk melakukan audit, lalu menunjuk tim audit sesuai dengan keahlian yang diperlukan untuk melakukan audit. Setelah audit selesai tim audit menyerahkan dokumen hasil audit kepada bagian operasional lalu bagian operasional akan mengkaji ulang dokumen hasil audit para auditor tersebut. Jika hasil tidak memuaskan, laporan tersebut akan dikembalikan ke ketua tim audit untuk diklarifikasi namun jika hasil memuaskan maka surat pemberitahuan tentang sertifikasi disiapkan oleh *Operation Senior Manager* dan ditandatangani oleh *Vice President*. Sebelum sertifikat diterbitkan, dilakukan konfirmasi terlebih dahulu mengenai isi sertifikat. Jika terdapat kesalahan pada draft, maka akan ada perbaikan sampai dengan kedua pihak menyetujui. Sertifikat ditandatangani oleh *Chairman of Governing Board*. Sertifikat klien yang telah mencapai tiga tahun maka Bapak SF menyiapkan daftar klien yang perlu melakukan pembaruan sertifikat tiga tahunan, sebulan sebelum sertifikat kadaluarsa dan mengirimkan surat konfirmasi yang ditanda tangani oleh *General Senior Manager Operation*. Setelah menerima konfirmasi, *Operation*

Coordinator dan *Operation Senior Manager* menunjuk tim audit untuk melakukan audit kembali. Jika klien tidak ingin memperbarui sertifikat, *Operation Coordinator* akan membuat laporannya. Disamping itu Bapak SF bertanggung jawab melakukan pemeliharaan dan penyimpanan *data base* hasil audit perusahaan klien dan *back up* data agar data-data tersebut terpelihara dengan aman dan mudah diakses.

Sebelum bekerja di PT. Sucofindo, Bapak SF bekerja di salah satu perusahaan swasta di Jakarta. Alasan beliau pindah pekerjaan dikarenakan adanya alasan pribadi yang menyebabkan ia tidak bisa lagi bekerja ditempat kerja sebelumnya.

“Saye keluar kerja dari perusahaan itu karena alasan pribadi lah. kalo saye kerja disitu terus yang ade jadi suatu keadaan yang tidak sehat karena saye kerjanya ngedumel terus, makan ati, kerjanya terpaksa, pengen cepat-cepat pulang dan kadang malas masuk kerja daripada kaya gitu mending saye cari kerja lagi aja.”

Bapak SF sudah bekerja di SBU SICS selama 12 tahun, dia merasa betah bekerja di PT.Sucofindo tidak seperti sewaktu ia bekerja di perusahaannya yang dulu. Sekarang dia bekerja tidak pernah mengerutu walaupun sedang di marahi atasan, tidak merasa terpaksa sewaktu melakukan pekerjaan dan tidak malas datang ke kantor dan apabila tidak masuk kerja dikarenakan memang benar-benar dalam keadaan sakit atau ada urusan keluarga yang betul-betul mengharuskan dia untuk tidak masuk kerja.

Menurut Bapak SF, banyak karyawan yang memutuskan untuk pindah bekerja hanya karena alasan gaji yang kurang memuaskan karena pada kenyataannya materi masih merupakan tujuan sebagian besar karyawan. Tapi bagi bapak SF ia memutuskan pindah kerja tidak hanya dikarenakan alasan gaji yang tidak memuaskan tersebut melainkan juga dipengaruhi oleh lingkungan perusahaan yang tidak nyaman. Baginya bekerja di SBU SICS sangatlah cocok untuk dirinya karena menurutnya gajinya cukup memuaskan, disamping itu dia merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan juga dia sudah merasa sangat akrab dengan seluruh karyawan SBU SICS.

Berdasarkan kegiatan-kegiatan ritual yang dilakukan oleh PT.Sucofindo, Bapak SF menilai bahwa ritual dapat menciptakan kebersamaan dan menumbuhkan rasa kekeluargaan dalam lingkungan perusahaan. Karyawan yang pada awalnya tidak mengenal akhirnya bisa mengenal satu sama lain serta yang tidak begitu akrab akhirnya bisa lebih akrab lagi. Hal ini dikarenakan karyawan dari berbagai jabatan mulai dari jabatan tertinggi sampai jabatan terendah berkumpul menjadi satu dan tidak ada batasan senioritas dalam kegiatan ritual tersebut.

Tempat bekerja Bapak SF yang dahulu hampir sama dengan tempat kerjanya yang sekarang yaitu perusahaan selalu mengadakan kegiatan *family gathering* setiap tahunnya. Baginya kegiatan tersebut merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawannya. Namun untuk beberapa kegiatan ritual seperti kegiatan makan bersama di ruang rapat serta kegiatan *morning call* tidak ia jumpai sebelumnya.

“Dulu setiap tahun di kantor saye yang dulu selalu ngadain *family gathering* kayak nginep di Bandung, nginep di Sukabumi, terus ade acare joget-joget, games, hiburan pokoknye same dah kaya sucofindo. Tapi kantor yang dulu kagak ade acare *morning call*, ga ade makan bareng di ruang rapat palingan makan bareng diluar kantor, itu paling juga same temen-temen deket aje kagak same semuanye. Bosnye selalu makan sendiri di luar kalo ga mesen makanan trus makan diruangannya sendiri deh.”

Dengan adanya kegiatan ritual, Bapak SF mengakui hubungan dengan rekan kerjanya semakin akrab. Kegiatan makan bersama, serta perayaan ulang tahun membuat dirinya lebih dekat dengan rekan kerjanya. Ia mengakui bahwa kegiatan tersebut menumbuhkan rasa kekeluargaan karena mereka berkumpul menjadi satu, tidak ada batasan antara atasan dan bawahan, bercengkrama bersama, bercanda bersama melepas penat.

Kegiatan ritual makan bersama biasanya mereka pergunakan untuk bercengkrama bersama, mengobrol bersama satu dengan yang lainnya hingga saat jam makan siang usai bahkan terkadang pembicaraan mereka melewati batas jam istirahat. Suasana yang terjadi saat makan bersama-sama tersebut sangatlah akrab,

semua orang mengobrol membicarakan berbagai topik, saling bercanda, tertawa terbahak-bahak, dan para karyawan membaaur sehingga tidak terlihat adanya perbedaan antara atasan maupun bawahan. Acara ini menjadi ajang untuk mengenal lebih jauh rekan kantornya.

Bapak SF menerangkan bahwa semua karyawan SBU SICS menggunakan waktu dengan tepat, apabila saat jam kerja digunakan untuk bekerja, waktu istirahat digunakan untuk makan siang serta berbincang dan bercanda. Pada saat jam kerja keadaan ruangan kantor sunyi senyap yang terdengar hanya suara *keyboard* komputer yang sedang diketik oleh karyawan, suara perbincangan para karyawan hanya mengenai masalah pekerjaan yang sedang mereka kerjakan, tidak ada canda gurau, suara tertawa pada saat jam kerja berlangsung.

Namun pada setiap penilaian 5S tiba, suasana ruangan kerja selalu menjadi ramai. Para karyawan terlihat lebih akrab, suasana kerja yang terjadi lebih hangat, serta karyawan lebih terlihat dekat karena mereka saling bercanda satu sama lain dengan rekan kerjanya tersebut, walaupun sibuk mereka menyempatkan diri untuk saling mengingatkan, serta membersihkan meja kerjanya sendiri agar divisi mereka dapat memenangkan penilaian 5S tersebut. Seperti yang dilakukan bapak SF kepada temannya Ibu DY.

“Pak SF tuh mejanya berantakan ga kaya meja saya, meja saya dong rapi”. Ibu DY sambil bercanda dan tertawa mengejek mejanya Bapak SF tidak rapi lalu Pak SF mengelak, “enak aje meja saye mah rapi kagak kaye mejanye Ibu DY kebanyakan barang keliatannye jadi semrawut hahahaha.”

Dengan adanya hubungan yang akrab, hangat dengan semua teman kerja maka lingkungan kerja menjadi nyaman, hatipun menjadi senang maka semua pekerjaan dilakukan dengan rasa senang juga. Semua pekerjaan dilakukan dengan rasa ikhlas tidak ada beban dan rasa keterpaksaan dengan begitu pekerjaan jadi cepat terselesaikan, demikianlah ungkapan bapak SF.

IV.2. Informan 2 (Ibu NF)

Informan selanjutnya adalah Ibu NF. Beliau telah bergabung dengan PT. Sucofindo sejak tahun 2001. Ibu NF menjabat sebagai auditor, dia bertanggung jawab melakukan audit perusahaan klien dan memberikan hasil laporan audit tersebut kepada bagian operasional. Pekerjaan ibu NF yang sebagai seorang auditor tersebut menyebabkan pekerjaannya menuntutnya untuk selalu mensurvei dan mengaudit perusahaan-perusahaan klien baik diluar maupun dalam kota sehingga membuat ibu NF jarang berada di kantor. Apabila kegiatan mensurvei perusahaan klien sudah selesai baru beliau berada dikantor mengerjakan laporan hasil audit.

Menurutnya, dengan keadaannya tersebut yang jarang berada dikantor mengakibatkan dia jarang mengikuti kegiatan-kegiatan ritual seperti makan bersama, merayakan ulang tahun rekannya, *morning call*, dan kegiatan lain sebagainya. Saat di kantor kadang ibu NF merasa asing seperti berada ditempat lain yang belum ia kunjungi padahal ia berada di ruangan kantornya sendiri yang selalu ia tempati disaat beliau berada dikantor. Keterasingan tersebut ia rasakan karena setiap ia datang kembali kerja dikantor, ia merasa tidak mengenal teman-temannya, tidak merasa akrab seperti biasanya hal tersebut dikarenakan ibu NF tidak mengerti apa yang sedang diperbincangkan oleh teman-temannya.

“Dulu waktu saya baru pulang dari ngaudit perusahaan klien, pas saya datang ke kantor lagi, saya ga ngerti sama perbincangan teman-teman. Kadangkan saat jam kerja ada teman yang suka nyeletuk-nyeletuk (“awas ketinggalan”) udahannya temen-temen yang lain pada ketawa cekikikan, saya bingung apa maksud dari celetukkan itu. Apa mereka sedang ngomongin saya atau nyindir saya. padahal sebenarnya sih teman-teman saya ga nyindir saya melainkan nyindir teman saya. Jadi ada kejadian sehari sebelumnya sewaktu saya ga dikantor, teman saya dapat oleh-oleh dari temen yang baru pulang audit dari yogja nah dia itu paling excited banget dapet oleh-oleh eh tapi pas pulang kerja oleh-olehnya ketinggalan di laci meja ga dibawa pulang sama dia. Karena saya ga tau ceritanya makanya saya suka berburuk sangka mereka sedang ngomongin saya padahal sih ga sama sekali dan hal kaya gitu ga satu, dua kali saya alami tapi hampir setiap saya pulang dari audit selalu saja saya alami kejadian seperti itu.”

Pada saat baru bergabung dengan SBU SICS, keadaan keterasingan ibu NF pernah membuatnya minder dan tidak ingin bergabung dengan teman-temannya saat makan siang di ruang rapat. Saat pesanan makan siang nya datang ia tidak makan diruang rapat melainkan makan sendiri di meja kerjanya. Dia pernah tidak bercengkrama, dan bercanda dengan teman-teman SBU SICS lainnya, dia mengobrol dengan teman kerjanya hanya membicarakan masalah pekerjaan saja.

“Dulu ditahun pertama dan kedua waktu baru bergabung di SBU SICS sempet ngerasa minder ada dikantor karena saya suka merasa kalo mereka sedang nyindir saya dan ngomongin saya. Pernah saya sampe males masuk kerja karena saya berpikiran teman-teman saya tidak suka sama saya. Kadang saya suka menghindari teman-teman saya waktu jam makan siang, saya ga mau makan diruang rapat tapi saya lebih milih makan dimeja sendiri aja. Trus kalo ngomong cuma masalah pekerjaan aja.”

Di tahun-tahun berikutnya setelah beradaptasi dengan keadaan suasana kerja SBU SICS, ibu NF tidak pernah merasakan minder berada di ruangan kerjanya lagi walaupun ia tidak berada dikantor sampai beberapa minggu karena sedang mensurvei dan mengaudit perusahaan klien. Saat ia masuk kembali ke kantor ia tidak lagi makan dimeja kerjanya melainkan makan bersama teman-temannya di ruang rapat, mengobrol bersama, bercanda bersama dengan rekan kerjanya.

“Sekarang sih saya kalau makan siang sudah ga makan dimeja lagi tapi makan di ruang rapat rame-rame sama teman-teman. Kadang sempet ga ngerti juga sih apa yang mereka omongin tapi pas makan rame-rame itu saya berusaha nanya sama temen, maksudnya yang diomongin apa sih biar saya ga bengong sendiri. Akhirnya temen saya ceritain ke saya dan saya jadi ngerti deh. Trus sekarang kalau temen ada yang nyeletuk, saya suka ikutan nyeletuk juga padahal sih sebenarnya saya ga ngerti maksudnya apa hehehe saya suka PD aja ikut-ikutan hehehe kalo dah ikutan nyeletuk baru deh nanya sama temen mang maksudnya apa hehehe.”

Ada auditor yang sudah lama bekerja di SBU SICS tapi selalu saja menyendiri. Kalau datang kerja ke kantor main nyelonong masuk tanpa mengucapkan salam, saat waktu pulang kerja juga main pulang begitu saja tanpa

pamit kepada teman-teman yang masih ada diruangan kantor. Pada saat makan siang juga menyendiri dia lebih suka makan di meja kerjanya dan makan di luar sendirian daripada diruang rapat padahal teman-temannya sudah mengajak dia untuk makan bersama tapi dia tidak mau bergabung dan lebih memilih makan sendiri. Pada saat acara makan diluar merayakan teman ulang tahun, saat dia tidak mengaudit dan saat dia berada di kantor ia selalu ikut makan diluar bersama tapi sikapnya tidak akrab dengan teman-teman lainnya, dia hanya mengobrol dan bercanda dengan teman dekatnya saja. Mungkin dia merasakan seperti yang ibu NF rasakan saat dulu tetapi dia tidak berusaha untuk mendekati diri dengan teman-temannya oleh sebab itu sampai sekarang dia bersikap seperti itu demikianlah uraian cerita ibu NF mengenai Bapak RY teman sesama auditor di kantornya.

Menurut ibu NF, lingkungan yang sedemikian rupa ada di SBU SICS pada akhirnya kembali kepada diri karyawan masing-masing, bagaimana karyawan-karyawan itu menyikapi hal yang ada tersebut. “Sekarang saya berpikiran positif saja saat berada dikantor berusaha mendekati teman-teman seperti saat makan siang saya selalu ikut makan di ruang rapat, bukannya menghindari mereka dengan makan sendiri di meja kerja.” Ibu NF juga berpendapat bahwa ia berusaha selalu mendekati teman-teman dengan berusaha selalu mengikuti semua kegiatan yang ada dikantor karena dengan dia berusaha mendekati maka secara otomatis teman akan dekat dengan dirinya.

Kegiatan ritual menurut ibu NF merupakan suatu sarana atau tempat yang membantu menumbuhkan rasa kebersamaan, rasa kekeluargaan. Dengan selalu mengikuti semua kegiatan ritual tersebut maka hubungan ibu NF dengan teman-temannya menjadi erat kembali dan menjadi akrab kembali karena semua orang berkumpul menjadi satu tidak ada batasan antara atasan dan bawahan.

Ibu NF menjelaskan bahwa kegiatan *family gathering* sangatlah positif karena membuat ia kenal dan akrab dengan teman-temannya. Dengan adanya *family gathering* dia bisa berkenalan dengan seluruh anggota keluarga rekan kerjanya. Ibu NF tidak hanya akrab dengan temannya saat berada dikantor dan di saat kegiatan-kegiatan kantor saja melainkan ia juga akrab dengan teman kerjanya saat di luar kantor. Saat *family gathering* tidak ada kadang mereka suka

berkumpul bersama, jalan-jalan bersama dengan seluruh anggota keluarga teman kerjanya tersebut.

“Saya sering janji jalan-jalan ke mall dengan teman-teman seperti ibu FN, ibu DV dan yang lainnya. Kita pergi bareng suami dan anak-anak pokoknya seluruh keluarga dibawa, biasanya kalo udah ngumpul bapak-bapak ngobrol sama bapak-bapak, ibu-ibu ngobrol sama ibu-ibu kalo ga ibu-ibu semuanya nemenin anak-anaknya main. Biasanya kita selalu pergi ke tempat yang ada tempat permainan anak-anaknya karena kebetulan anak-anak kami seumuran sekalian ngajak anak-anak main bareng temen-temen biasanya kalo di rumah dia cuma main sendirian paling cuma sama adiknya kalo ga sama susternya, biar anak kita punya temen makanya kita ajak. Kalo anak masih kecil kan paling suka main jadi kita sebagai ibu harus bisa muasin anak, di saat libur saya selalu meluangkan waktu untuk anak biar anaknya ceria dan happy”.

Namun menurut ibu NF kegiatan *family gathering* yang hanya diadakan dua kali dalam setahun dirasakan masih kurang olehnya. Oleh sebab itu saat ia tidak melakukan perjalanan dinas mengaudit perusahaan klien ia sering berkumpul bersama dengan teman-temannya tersebut. Sering berkumpulnya ia dengan teman-teman membuatnya akan menjadi semakin dekat dan akrab sehingga menurutnya dengan ia akrab dan mengenal dengan teman-temannya ia tidak lagi merasa terasing dan minder berada di kantor.

IV.3. Informan 3 (Bapak RHT)

Bapak RHT bergabung dengan PT. Sucofindo sejak tahun 2002. Beliau menjabat sebagai staff keuangan di SBU SICS. Bapak RHT bertanggung jawab menangani pembukuan keuangan, mengatur *invoice*, dan lain sebagainya.

Sebelum bekerja di PT. Sucofindo bapak RHT bekerja sebagai staff keuangan di suatu perusahaan swasta yang ada di daerah Jakarta. Dia mengaku alasan bekerja di PT. Sucofindo sebenarnya adalah sekedar coba-coba saja tetapi setelah beberapa tahun bekerja di SBU SICS ia merasa betah dan senang bekerja di tempatnya sekarang dan ia tidak ingin mencoba lagi untuk pindah ke tempat kerja yang lainnya.

Menurut bapak RHT, kegiatan ritual yang ada di PT. Sucofindo sangatlah positif bagi keberlangsungan proses bekerja suatu perusahaan karena dengan adanya kegiatan ritual tersebut maka akan mengurangi jurang perbedaan antar karyawan, serta menciptakan rasa kebersamaan karena dalam ritual semua karyawan bergabung menjadi satu tanpa status jabatan.

Bagi bapak RHT, kegiatan ritual yang ada di SBU SICS sebenarnya telah biasa dilakukan di perusahaan sebelumnya dan biasa dijumpai di perusahaan-perusahaan lainnya seperti kegiatan *family gathering*, makan bersama, perayaan ulang tahun, dan lain sebagainya. Namun untuk kegiatan *morning call* baru ia jumpai di PT. Sucofindo.

Menurutnya, kegiatan *morning call* diterapkan di SBU SICS untuk menghilangkan konflik karyawan, menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan agar karyawan merasa betah berada di lingkungan kerja SBU SICS. *Morning call* merupakan forum komunikasi yang membahas permasalahan yang terdapat di SBU SICS. Permasalahan-permasalahan tersebut baik berupa masalah pekerjaan, masalah sikap karyawan, dan masalah dalam bentuk apapun yang ada di SBU SICS. Menurut bapak RHT, semua permasalahan itu dipecahkan secara bersama-sama, semua dikomunikasikan dan dibahas secara bersama-sama sehingga dapat saling memberikan solusi serta mendapatkan hasil yang terbaik bagi seluruh karyawan agar permasalahan tersebut tidak berkepanjangan dan tidak menghambat proses bekerja.

Bapak RHT mengungkapkan bahwa pertemuan rutin *morning call* tersebut dapat dijadikan oleh seluruh karyawan sebagai proses evaluasi, proses introspeksi, serta proses pembelajaran tentang pekerjaan yang seharusnya karyawan lakukan.

Menurut bapak RHT sebenarnya kejadian konflik sering terjadi di dalam perusahaannya tetapi pihak perusahaan selalu berusaha mengontrol konflik yang ada agar konflik tersebut tidak berkepanjangan serta tidak mengganggu proses bekerja serta mengganggu kenyamanan bekerja. Bapak RHT sendiri pernah terlibat konflik dengan ibu NCL dan permasalahan konflik tersebut diselesaikan di dalam kegiatan *morning call*.

“saya pernah terlibat konflik dengan ibu NCL lalu pas *morning call* pak YT menanyakan masalah kami kemudian dia membantu mendamaikan kami berdua.”

Kegiatan *Morning call* dapat mengurangi jurang perbedaan serta berfungsi mengurangi konflik yang terjadi di antara karyawan karena seluruh karyawan serta *vice president* berkumpul melebur menjadi satu. Mereka saling mengeluarkan apa yang menjadi permasalahan, karyawan menyampaikan permasalahan kepada *vice president* dan begitu pula sebaliknya sehingga antar keduanya timbul rasa keterbukaan.

Menurut bapak RHT, kegiatan *morning call* tersebut haruslah selalu diadakan dan diikuti oleh seluruh karyawan serta perusahaan harus tetap mempertahankan tradisi ini karena kegiatan tersebut membawa dampak yang positif bagi karyawan dan perusahaan.

Kegiatan *morning call* baginya adalah kegiatan yang menjembatani antara karyawan dengan perusahaan. Perusahaan dapat mengetahui apa yang diinginkan oleh karyawannya begitu pula sebaliknya karyawan dapat mengetahui apa yang diinginkan oleh perusahaan agar keduanya dapat berjalan secara seimbang di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut bapak RHT kegiatan *morning call* sangat membantu dirinya kembali akrab dengan ibu NCL.

“Sebenarnya terlibat konflik itu tidak enak, dalam bekerja saya selalu berhubungan dengan ibu NCL setiap hari saya harus meminta berkas-berkas klien serta menyerahkannya kembali. Selama terlibat konflik saya suka menyuruh bapak SH untuk menyerahkan dan meminta berkas klien, bapak SH selalu bersedia membantu tapi sebenarnya saya mempunyai perasaan tidak enak kepada bapak SH karena telah merepotkannya namun setelah pelaksanaan *morning call* saya tidak pernah meminta tolong kepada bapak SH melainkan saya memintanya sendiri ke ibu NCL. Kegiatan *morning call* menyadarkan saya bahwa pertikaian saya dengan ibu NCL telah mengganggu kenyamanan teman-teman dan juga telah mengganggu proses kerja khususnya bapak SH karena saya telah merepotkan dia padahal beliau mempunyai kerjaan lain. Apabila tidak ada kegiatan *morning call* saya akan terus terlibat konflik jika itu terus terjadi maka saya akan menghambat proses kerja perusahaan dan menghambat perusahaan mencapai tujuannya. Awal mulanya saya merasa canggung,

belum berani menyerahkan berkas sendiri takut ibu NCL tidak bersikap ramah akhirnya saya menunda-nunda memberikan berkas tersebut namun pekerjaan menuntut saya harus menyerahkan berkas itu biar pekerjaan saya cepat selesai dan tidak mengganggu karyawan lainnya lalu saya memberanikan diri dan ternyata ibu NCL juga merasa baik-baik saja menerima berkas dengan ramah dan seperti sebelum ada masalah.” Demikian ungkapan bapak RHT.

Berdasarkan pengamatan saya setelah pelaksanaan *morning call* itu bapak RHT tidak canggung lagi saat makan di ruang rapat, bapak RHT sudah mulai mengobrol dengan teman-teman termasuk dengan ibu NCL juga.

Menurut bapak RHT Perusahaan harus selalu memperhatikan karyawannya agar perusahaan tidak kehilangan asset-aset terbaiknya. Perusahaan harus menciptakan lingkungan yang kondusif agar karyawan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan tersebut. Lagipula menurutnya apabila perusahaan kehilangan pegawainya maka perusahaan harus mencari kembali penggantinya. Perusahaan harus memberi petunjuk-petunjuk dari mula kepada pegawai yang baru tersebut mengenai pelaksanaan nilai-nilai dasar budaya PT. Sucofindo, seperti cara-cara bekerja yang baik, cara berperilaku, sanksi apabila karyawan yang telah melakukan kesalahan baik secara langsung maupun tidak langsung merugikan perusahaan. Hal tersebut akan mengulur dan memakan waktu yang tidak sebentar yang pada akhirnya akan menghambat jalannya proses bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

IV. 4. Fungsi Ritual Bagi Karyawan dan Perusahaan.

Telah diketahui bahwa pihak karyawan adalah aset yang sangat berharga dalam suatu perusahaan karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kerjasama yang baik diantara para karyawan. Pada dasarnya komitmen, keterlibatan dan keterikatan antara anggota dalam setiap organisasi merupakan hal yang penting karena hal tersebut dapat memberi arti dan mempengaruhi kehidupan sehari-hari para anggota organisasi terutama dalam bagaimana pekerjaan dilakukan.

Emile Durkheim (1965 : 30) mengatakan bahwa ritual dibedakan dalam dimensi *sacred* (suci) dan *profane* (biasa) dengan mencontohkan kegiatan keagamaan sebagai kegiatan yang suci dan terpisah dari kegiatan sosial sehari-hari yang merupakan sebagai kegiatan biasa.

Beberapa kegiatan PT. Sucofindo seperti pengenalan karyawan baru, pelaksanaan *morning call*, penilaian penerapan sistem kerja 5S, peringatan hari jadi PT. Sucofindo, *family gathering*, serta kegiatan-kegiatan lainnya. Kegiatan-kegiatan tersebut dapat digolongkan sebagai ritual karena kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang *sacred* (suci) dan bukan kegiatan yang *profane* (biasa). Kegiatan tersebut digolongkan sebagai *sacred* karena semua kegiatan yang dilakukan oleh PT. Sucofindo merupakan implementasi nilai budaya perusahaan yang bertujuan untuk mempelajari, menumbuhkan, memelihara serta menguatkan nilai-nilai budaya perusahaan tersebut.

Disamping itu berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dapat diketahui bahwa kegiatan ritual yang dilakukan oleh PT. Sucofindo mempunyai fungsi yang sangat berarti dan berdampak sangat baik bagi perkembangan suatu perusahaan.

Menurut Turner dalam *The Ritual Process; Structur and Anti-Structure* (1969) ritual mengandung beberapa fungsi sosial yang penting. Pertama, ritual sebagai tempat mentransendensikan konflik keseharian kepada nilai-nilai spiritual agama serta menciptakan kondisi yang teratur dalam hidup manusia. Kedua, ritual menekankan keseluruhan kesatuan kelompok untuk mengatasi kontradiksi. Ketiga, Ritual dapat membentuk kesatuan kelompok sosial yang kuat.

Ternyata, berdasarkan data yang saya tunjukkan tidak jauh berbeda seperti yang diungkapkan Turner bahwa kegiatan ritual di PT. Sucofindo berfungsi mempersatukan karyawan. Mereka pada umumnya merasakan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh PT. Sucofindo SBU SICS dengan sesama karyawan dapat menciptakan hubungan akrab, menimbulkan rasa kekeluargaan, dan menumbuhkan rasa kebersamaan antar karyawan. Karyawan yang pada awalnya sudah mengenal akhirnya menjadi semakin kenal lebih jauh lagi. Karyawan dari berbagai jabatan dari terendah sampai jabatan tertinggi melebur menjadi satu tidak ada batasan senioritas.

Kegiatan ritual tersebut juga mengurangi jurang perbedaan serta berfungsi mengurangi konflik yang terjadi di antara karyawan karena seluruh karyawan serta *vice president* berkumpul melebur menjadi satu. Mereka saling mengeluarkan apa yang menjadi permasalahan, karyawan menyampaikan permasalahan kepada *vice president* dan begitu pula sebaliknya sehingga antar keduanya timbul rasa keterbukaan. Disamping itu kegiatan ritual dapat mengontrol konflik yang ada agar konflik tersebut tidak berkepanjangan serta tidak mengganggu proses bekerja serta mengganggu kenyamanan bekerja.

Ritual yang dilakukan PT. Sucofindo membentuk kesatuan kelompok sosial yang kuat membentuk keterikatan antar karyawan menjadi kuat sehingga menimbulkan hubungan akrab, hangat dan dekat sesama karyawan pada akhirnya akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Kenyamanan yang dirasakan karyawan akan tercipta keharmonisan antar karyawan, karyawan menjadi betah bekerja di kantor, menguatkan komitmen, kontribusi kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan perusahaan mampu menghadapi persaingan.

Secara singkat dapat disebutkan bahwa ritual dalam PT. Sucofindo memiliki fungsi sebagai berikut : (1). Sebagai sarana mentransendensikan konflik keseharian serta mengatasi kontradiksi, (2). Sebagai sarana dalam menggalang ikatan solidaritas diantara anggota perusahaan, (3). Menumbuhkan, memelihara serta menguatkan nilai-nilai perusahaan, (4). Mewujudkan keteraturan dalam lingkungan kerja, (5). Membangun kerjasama yang baik, (6). Membuat karyawan betah bekerja di PT. Sucofindo, (7). Membuat karyawan memberikan kontribusi yang optimal.