

BAB III
IMPLEMENTASI BUDAYA PERUSAHAAN
PT. SUCOFINDO JAKARTA

III. 1. Budaya Perusahaan PT. Sucofindo

Dalam bab ini, saya akan menjelaskan mengenai budaya perusahaan yang merupakan dasar bagi perusahaan. Budaya perusahaan merupakan salah satu landasan utama bagi tercapainya tujuan perusahaan, selain visi, misi, struktur organisasi serta kebijakan perusahaan. Menurut Deal & Kennedy (1993 : 20) dalam bukunya *Corporate Culture the Rites and Ritual of Corporate Life* yang beredar di Amerika tahun 1982 mengatakan bahwa “budaya organisasi merupakan nilai inti dan esensi falsafah organisasi untuk mencapai sukses yang didukung semua anggotanya memberikan pemahaman tentang arah bersama, serta menjadi pedoman perilaku mereka sehari-hari”.

J. Collins & J. Porras dalam bukunya *Built to Last* mengenai risetnya selama 6 tahun terhadap sejumlah perusahaan terkemuka dunia seperti Wal-Mart, Walt Disney, Citicorp, Motorola, Sony, dll. Collins menyebutkan bahwa perusahaan-perusahaan tersebut merupakan contoh perusahaan visioner. Mereka bukan saja sekedar dapat terus menjaga kelangsungan hidupnya melewati berbagai zaman, tetapi juga menjadi yang terdepan dibidangnya masing-masing.

Penelitian Collins & Porras menemukan rahasia sukses perusahaan-perusahaan visioner tersebut. Rahasia tersebut terletak pada keteguhan mereka menjadikan seperangkat nilai-nilai inti perusahaan yang bersifat universal dan abadi sebagai etos kerja yang mendasari setiap kebijakan perusahaan.

Nilai-nilai budaya perusahaan sebagai falsafah dasar dari suatu perusahaan, nilai memberikan kesamaan tujuan bagi semua karyawan dan memberikan pedoman bagi perilaku mereka sehari-hari. Banyak perusahaan yang

berhasil karena karyawannya dapat bertindak berdasarkan nilai-nilai dalam perusahaan tersebut.

Dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya sebagai perusahaan inspeksi, supervisi, pengkajian, dan pengujian (ISPP) yang independen dan profesional dengan reputasi yang teruji selama 50 tahun PT. Sucofindo telah menyusun nilai budaya perusahaan (*Corporate Cultural Values*) yang berlaku bagi seluruh jajaran perusahaan. Nilai budaya ini sebagai dasar panduan untuk mencapai visi, misi serta tujuan perusahaan. Nilai budaya PT. Sucofindo adalah sebagai berikut:

- **Integritas**

Yang mencakup perilaku pegawai yang bersikap dan bertindak jujur, penuh dedikasi, profesionalisme, dapat dipercaya serta selalu menjaga kehormatan dan nama baik perusahaan.

- **Inovasi**

Pegawai senantiasa diharapkan selalu menciptakan inovasi dalam meningkatkan daya saing usaha yang sehat.

- **Kerjasama**

Kemampuan seluruh karyawan untuk bekerjasama secara sinergis untuk mencapai tujuan perusahaan, dan kepuasan individu, pelanggan dan pihak berkepentingan lainnya dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Menghormati perbedaan, komitmen terhadap tujuan tim, umpan balik yang konstruktif, keterlibatan dan partisipasi serta kepercayaan.

- **Kompetensi**

Pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan wajib meningkatkan keahlian dan kemampuan profesinya.

Dengan budaya kerja yang mengedepankan Integritas, Inovasi, Kerja sama dan Kompetensi PT. Sucofindo bertekad membuka peluang, perkembangan usaha dan performa pelayanan berkualitas untuk menjadi perusahaan yang matang, unggul dan berkelas di mata dunia.

Disamping mengedepankan empat nilai budaya tersebut didalam mewujudkan perusahaan jasa (ISPP) yang berkelas dunia, tidak harus melibatkan teknologi yang super canggih maupun investasi besar-besaran, melainkan dengan menciptakan tempat kerja yang mendukung produktivitas.

Tempat kerja merupakan faktor penting dalam produktivitas. Agar bisa efektif dan produktif, manajemen dan karyawan harus melihat perubahan positif yang terus menerus (berkesinambungan) di tempat kerjanya sendiri sebagai cara untuk meraih sukses. 5S adalah singkatan dari *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan menjadi 5R yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. 5S terdiri dari lima elemen penataan dan pembersihan tempat kerja yang sederhana dan jelas. Bila kelima elemen tersebut dilaksanakan secara terus menerus dan sistematis maka akan terbentuk sikap kerja yang dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang selalu siap kerja dan produktif.

5S merupakan konsep sangat mendasar begitu mendasarnya 5S sehingga banyak orang beranggapan bahwa sikap kerja yang produktif dan tempat kerja yang tertata rapi ada dengan sendirinya. Tetapi kenyataan menunjukkan bahwa hal itu masih harus diciptakan. Sebagai upaya untuk mencapai tujuan gerakan 5S tersebut maka disusunlah Pedoman Penerapan 5S yang berisi peraturan, tata cara, dan prosedur-prosedur tentang penerapan di PT. Sucofindo, melalui peningkatan mutu secara terpadu dan berkesinambungan.

Sistem Kerja 5S di PT. Sucofindo adalah :

1. *Seiri* (Ringkas) – Pemilahan

Tujuan : Memilah barang atau dokumen dengan mengikuti suatu sistem tertentu dan mengelompokkannya berdasarkan urutan tingkat kepentingannya.

Kegiatan :

- Melakukan kegiatan pembersihan.
- Membuang barang / dokumen yang tidak diperlukan.

- Menyimpan barang / dokumen yang diperlukan berdasarkan tingkat kebutuhan.

2. ***Seiton* (Rapi) – Penataan**

Tujuan : Memastikan semua barang / dokumen berada ditempatnya dan mudah untuk diperoleh.

Kegiatan :

- Melakukan pengelompokan barang atau dokumen kerja.
- Mempersiapkan tempat penyimpanan barang / dokumen kerja.
- Memberikan tanda pembatas di tempat penyimpanan.
- Memberikan tanda pengenal terhadap barang / dokumen yang disimpan.
- Membuat peta penyimpanan barang / dokumen kerja.

3. ***Seiso* (Resik) – Pembersihan**

Tujuan : Menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan membuang sampah dan barang-barang yang tidak berguna pada tempatnya.

Kegiatan :

- Membersihkan tempat kerja (*workstation*).
- Melaksanakan program hari bersih.
- Melakukan pemeriksaan terhadap tempat kerja.

4. ***Seiketsu* (Rawat) – Pemantapan**

Tujuan : Menjaga agar tempat kerja selalu dalam kondisi yang telah diterapkan 3 prinsip S sebelumnya.

Kegiatan :

- Membuat standar kerja atau prosedur kerja untuk masing-masing kegiatan.
- Pemasangan tanda-tanda atau rambu-rambu.

- Pelabelan peralatan yang ada.
- Pemasangan instruksi kerja di peralatan-peralatan yang sering digunakan.

5. *Shitsuke* (Rajin) - Pembiasaan

Tujuan : Membiasakan karyawan-karyawan yang berada di tempat kerja untuk melakukan kegiatan 5S secara berulang-ulang sehingga menjadi budaya kerja.

Tujuan yang ingin dicapai dari penerapan 5S di lingkungan PT. Sucofindo adalah:

- Terselenggaranya pola kerja 5S berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.
- Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menambah motivasi untuk bekerja.
- Membangun disiplin pegawai di tempat kerjanya
- Meningkatkan angka produktifitas dalam bekerja.
- Memacu tingkat kesesuaian sistem mutu Sucofindo ICS sebagai badan sertifikasi yang mengacu pada ISO GUIDE 62 & ISU GUIDE 66.

Sistem kerja 5S mencakup mengenai tata tertib yang harus dilakukan oleh seluruh karyawan, tata cara pemakaian dan perawatan barang-barang elektronik yang ada di kantor seperti komputer, CPU, printer, mesin tik elektronik, tata cara penggunaan telepon, mesin faximili, mesin *photocopy*, mesin dispenser, pesawat televisi, tata cara peminjaman, pemakaian dan perawatan LCD, tata cara penggunaan papan tulis/ mesin *white board*, *print board*, tata cara pemakaian papan pengumuman, penataan meja kerja dan lingkungan kerja, sistem pengarsipan, tata cara penyimpanan *file*/arsip, tata cara penerimaan tamu, tata cara penggunaan ruang rapat, pelaksanaan *morning call*, serta ketentuan penerimaan penghargaan dan hukuman di SBU SICS.

Dalam upaya mewujudkan perusahaan jasa (ISPP) kelas dunia yang independen, bersih dan bermartabat PT. Sucofindo menyadari sepenuhnya bahwa

menyelenggarakan bisnis jasa (ISPP) sangat membutuhkan kepercayaan dan dukungan seluruh karyawan dalam mengimplementasikan nilai-nilai budaya perusahaan tersebut.

Nilai-nilai budaya perusahaan ini diharapkan dapat menjadi perekat bagi seluruh karyawan PT. Sucofindo untuk menuju visi, misi, dan tujuan perusahaan. Nilai-nilai budaya tersebut tidak boleh berhenti hanya sebagai tataran pribadi. Nilai-nilai budaya tersebut harus dapat diaplikasikan dan ditularkan kepada seluruh anggota perusahaan, diperlukan dukungan, konsistensi, komitmen dan kesabaran karyawan serta pimpinan dalam penerapannya.

Jika hal tersebut terpenuhi, dan seluruh karyawannya memegang teguh nilai-nilai budaya perusahaan tersebut maka kesuksesan dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan akan berhasil didapatkan PT. Sucofindo sebagai perusahaan jasa (ISPP) yang matang, unggul, serta berkelas di mata dunia.

III. 2. Kegiatan Ritual PT. Sucofindo

Para pemimpin perusahaan harus memperhatikan nilai-nilai budaya perusahaan yang berlaku dalam perusahaan. Mereka berpartisipasi dalam sosialisasi karyawan baru. Berdasarkan hasil penelitian di PT. Sucofindo, nilai-nilai budaya perusahaan yang disosialisasikan dan diinternalisasikan kepada karyawan PT. Sucofindo wajib diikuti oleh karyawan. Pihak manajemen secara konsisten selalu menekankan kepada seluruh karyawan beserta pemimpin, untuk memperhatikan dan mewujudkan tindakan berdasarkan nilai-nilai budaya perusahaan mereka dalam kegiatan sehari-hari.

Implementasi nilai-nilai budaya perusahaan tersebut dengan cara, seperti yang disebutkan oleh Stephen P. Robbins dalam "Teori Organisasi" (1994) adalah melalui berbagai kegiatan yang bersifat ritual. Kegiatan ritual tersebut dalam rangka mempelajari, menumbuhkan, memelihara serta menguatkan nilai-nilai perusahaan.

Perayaan ritual yang besar dan luar biasa akan terus diingat oleh karyawan. Jika dilaksanakan dengan proporsional, ritual dapat melekatkan nilai,

keyakinan di benak utama para karyawan, tanpa peristiwa yang bersifat ekspresif, kebudayaan apapun akan mati, ketidakhadiran ritual akan membuat nilai-nilai penting tidak berpengaruh lagi.

Berikut kegiatan dibawah ini merupakan hasil temuan penelitian yang dapat dinyatakan sebagai ritual, karena memiliki makna serta memiliki tujuan.

III.2.1 Pengenalan Karyawan Baru

Setiap ada karyawan yang baru bergabung dengan SBU SICS baik karyawan tetap maupun karyawan magang terdapat suatu tradisi yaitu tradisi memperkenalkan karyawan baru kepada seluruh karyawan SBU SICS. Tradisi ini cukup unik, karena setiap karyawan yang baru bergabung dengan SBU SICS akan diajak untuk mutar berkeliling ke seluruh ruangan SBU SICS, berkenalan dengan seluruh karyawan SBU SICS yang telah terlebih dahulu bergabung. Karyawan baru tersebut berkenalan mulai dari *Vice President* SBU SICS sampai dengan *office boy* SBU SICS.

Setelah berkenalan dengan seluruh karyawan SBU SICS maka karyawan baru tersebut masuk ke dalam ruang rapat SBU SICS, mereka di beri bimbingan dan arahan oleh karyawan SDM SBU SICS. Bimbingan dilakukan dengan memberi petunjuk-petunjuk 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, dan lain sebagainya. Setelah bimbingan selesai kemudian karyawan SDM mengantarkan karyawan baru tersebut ke meja kerjanya.

Kegiatan ritual ini mengajarkan kepada karyawan mengenai apa yang harus ditanamkan pada diri mereka sebagai seorang karyawan PT. Sucofindo. Seperti yang dikatakan oleh Turner (1967:108), simbol-simbol yang ada dan yang berlaku selama waktu liminal berasal dari konsep-konsep pendidikan. Konteks yang baru dari simbol-simbol ini adalah “mengajarkan kepada para inisiadus mengenai lingkungan kebudayaan mereka dan memberikan kepada mereka

kerangka sandaran yang hakiki untuk memahaminya”, yaitu mengenai peranan mereka yang baru dalam struktur sosial tersebut.

Menanggapi tradisi perkenalan karyawan baru ini beberapa karyawan SBU SICS memberikan tanggapan mengenai kegiatan pengenalan karyawan baru tersebut sebagai berikut

Karyawan SDM SBU SICS, Bapak RS mengatakan bahwa “pengenalan karyawan baru ini selalu dilaksanakan biar karyawan baru mengenal seluruh karyawan SBU SICS, dan juga mengerti aturan-aturan yang ada di SBU SICS sehingga dia berperilaku sesuai dengan peraturan yang ada di SBU SICS.”

“yah, dengan adanya perkenalan karyawan baru kita jadi kenal namanya siapa, lagipula dia juga mendapatkan kemudahan langsung berkenalan dengan semua karyawan, jadi dia ngerti lah siapa-sapa aja yang ada di SBU SICS, kalo besok-besok ketemu dijalan kan bisa tegur-teguran .” (FN).

III.2.2. Pelaksanaan *Morning Call* di SBU SICS

Dalam kepemimpinan terdapat kegiatan menggerakkan atau mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan. Agar dapat berhasil didalam memimpin bawahannya, seorang pemimpin dituntut untuk dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Dengan demikian seorang pemimpin harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan diantaranya melakukan koordinasi dan pengambilan keputusan. Seperti yang dikatakan Moh. Pabundu Tika (2006:64) bahwa ”koordinasi adalah kegiatan membawa orang-orang dan pikiran ke dalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam mencapai tujuan”. Untuk dapat menggerakkan bawahannya seorang pemimpin harus dapat melakukan koordinasi yaitu menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan hubungan antara orang-orang dan pekerjaan sehingga semuanya berjalan teratur dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam melaksanakan nilai budaya perusahaan dilakukan suatu sarana kegiatan yang diikuti oleh seluruh pegawai di lingkungan SBU SICS dan dipimpin oleh *vice president*. Kegiatan ini merupakan media informasi, media instropeksi, dan media kreatifitas melalui kesepakatan bersama dalam suatu pertemuan rutin yang disebut *morning call*.

“*Morning call* sebuah rapat bersama biasanya karyawan mengutarakan keluhan-keluhan, kritik-kritik mengenai apa saja yang telah terjadi selama mereka bekerja serta memberi saran agar yang dilakukan terbaik untuk semuanya. *Morning call* semacam evaluasi lah atas kejadian-kejadian yang terjadi sebelumnya.” (RS)

Adapun tujuan dari pelaksanaan *morning call* adalah untuk :

- Meningkatkan rasa kebersamaan antar karyawan dilingkungan SBU SICS.
- Meningkatkan kemampuan seluruh pegawai SBU SICS untuk berinisiatif dalam memberikan ide, kreatifitas, serta informasi yang dimiliki .
- Menambah pengetahuan karyawan SBU SICS dengan tambahan informasi yang bermanfaat bagi pekerjaan sehari-hari.

Morning Call di SBU SICS dilaksanakan pada minggu kedua setiap bulan dimulai jam 09.00 WIB sampai selesai diikuti oleh seluruh karyawan SBU SICS. Durasi kegiatan *morning call* tidak terbatas tergantung seberapa banyak permasalahan yang harus diselesaikan oleh *vice president*. Pada saat *morning call* akan dimulai Ibu LIS mengajak seluruh karyawan yang ada di ruangan untuk ikut *morning call*. “ ayo-ayo *morning call*, *morning call*, ayo semuanya bentar lagi *morning call*. Sudah jam sembilan ayo kita harus *morning call*.” *Morning call* akan dimulai tetapi masih banyak karyawan yang masih ada di tempat kerjanya melaksanakan pekerjaannya sendiri. Berdasarkan pengamatan penulis pada saat *morning call* berlangsung ada beberapa karyawan yang tidak segera mengikuti *morning call* tersebut dan mereka masih sibuk mengerjakan tugasnya di tempat kerjanya.

Setelah semua karyawan berkumpul dengan posisi duduk melingkar di ruang rapat, kegiatan *morning call* dimulai oleh *vice presiden* Bapak YT dengan

mengucapkan salam. Kemudian bapak YT memulai kegiatan tersebut seperti mengadakan rapat pada umumnya namun isi pembicaraannya seputar permasalahan yang ada di dalam SBU SICS. Apabila ada karyawan terlibat konflik sesama rekannya bapak YT menanyakan kebenaran berita tersebut kepada karyawan yang bersangkutan, bapak YT berusaha menjadi penengah terhadap permasalahan kedua karyawan yang terlibat konflik tersebut dan berusaha menyelesaikan pertikaian tersebut dengan cara kekeluargaan.

Seperti suatu konflik yang dialami oleh Bapak RHT dengan ibu NCL. Awal mula terjadinya konflik yaitu, bapak RHT menerima telepon yang ditujukan untuk ibu NCL dan ternyata telepon itu dari seorang *debt collector*. Setelah Pak RHT menjelaskan kepada *debt collector* tersebut kalau Ibu NCL tidak berada di kantor yang pada saat itu tidak masuk kerja karena sakit namun tiba-tiba Pak RHT dimaki-maki oleh *debt collector* tersebut yang intinya menyebutkan bahwa pak RHT berbohong dan sengaja menyembunyikan ibu NCL padahal sebenarnya ibu NCL memang benar-benar tidak ada di kantor. Pak RHT berusaha menjelaskan berkali-kali ke *debt collector* tapi mereka tetap tidak percaya dengan ucapan Pak RHT tersebut. Pak RHT tetap dimaki-maki dengan kata-kata kasar oleh *debt collector* itu. Karena pak RHT tidak terima perlakuan *debt collector* terhadap dirinya esok harinya pak RHT mengadu ke ibu NCL kalau dia ditelepon dan dia dimaki-maki oleh *debt collector* tapi ibu NCL menanggapi cerita pak RHT dengan sikap dingin dan tidak meminta maaf ke pak RHT melainkan menyalahkan pak RHT dan bilang kenapa pak RHT malah meladeni *debt collector* tersebut. Karena pak RHT tidak terima perlakuan ibu NCL, pak RHT merasa tersinggung dan marah akhirnya mereka berdua melakukan aksi tutup mulut dan tidak pernah bertegur sapa lagi.

Pada saat terlaksana *morning call* bapak YT menanyakan kebenaran konflik yang terjadi diantara mereka berdua dan dengan anggukan bapak RHT mengiyakan kejadian tersebut. Bapak YT kemudian meminta kepada bapak RHT untuk menceritakan kronologisnya kejadian tersebut. Lalu bapak RHT menjelaskan panjang lebar dan dia mengutarakan betapa tidak terima diperlakukan seperti itu.

“saya tidak ada urusan dengan *debt collector* kenapa saya yang dimaki-maki sedangkan yang terlibat dengan mereka malah tenang-tenang dan tanpa perasaan bersalah malah nyalahin orang lain” demikian uraian dari pak RHT.

Setelah Bapak RHT mengutarakan semuanya kemudian pak YT beralih ke ibu NCL menanyakan tanggapan mengenai kejadian ini. Ibu NCL menerangkan alasan kenapa ia berbuat seperti demikian.

Ibu NCL berpendapat bahwa “*debt collector* memaki pak RHT mungkin bapak berbicara ketus atau menyinggung mereka, mereka tidak akan maki-maki kalau pak RHT tidak meladeni makian mereka, kalau diladeni mereka lebih menjadi-jadi memaki terus-terusan” tidak terima dengan ucapan ibu NCL lalu bapak RHT membela diri “saya tidak ikut memaki mereka tapi mereka dari awal pembicaraan sudah kurang ajar tidak ada sopan santun sedikitpun, saya bilang sejujurnya tapi mereka tidak percaya pada saya. Ya, waktu itu saya menjelaskan ke ibu NCL agar kejadian tersebut tidak terulang lagi tapi ibu NCL malah tanggapannya seperti itu bukannya menyelesaikan masalah tersebut” tiba-tiba pak YT memegang kendali pembicaraan lagi. “Baik, saya sudah menangkap permasalahan kalian. Dalam kasus ini Ibu NCL yang salah, tolong ibu NCL membereskan masalah pribadi ibu dengan *debt collector* tersebut. Cukup sudah kejadian ini terjadi oleh bapak RHT jangan sampai terjadi oleh teman-teman yang lain bagaimanapun misalkan kejadian pak RHT dialami oleh yang lainnya pasti sikap mereka akan seperti yang dilakukan oleh pak RHT begitu juga mungkin ibu NCL juga akan melakukan hal demikian. Saya tidak ingin kejadian ini berlangsung berlarut-larut takutnya nanti dapat mengganggu proses kerja serta mengganggu kenyamanan karyawan lainnya. saya ingin ibu NCL menyadari kesalahannya kepada pak RHT dan saya ingin pak RHT memaafkan ibu NCL” lalu ibu NCL meminta maaf kepada pak RHT kemudian mereka berdua saling berjabat tangan.

Menurut bapak YT, pertikaian konflik di dalam pekerjaan akan membawa dampak yang tidak baik dalam proses bekerja karyawan tersebut. Di dalam melakukan pekerjaan disini kita seperti satu tim saling bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan apabila ada karyawan yang terlibat konflik otomatis akan menghambat kerjasama diantara karyawan dan pada akhirnya akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengakuan ibu NCL kepada penulis, pelaksanaan *morning call* telah membuatnya sadar bahwa ia telah berbuat salah kepada pak RHT.

“saya tidak tahu bapak RHT sangat marah pada saya. Memang *debt collector* sering telpon kekantor nyariin saya, tapi biasanya setiap saya nerima telpon mereka tidak pernah berbuat kasar sama sekali, makanya saya berkesimpulan dan bilang ke pak RHT kalau dia mungkin meladeni atau menyinggung perasaan *debt collector* itu makanya mereka jadi kasar. Saya tidak mengira kalau waktu itu pak RHT kesal dan marah sekali pada saya dan saya tidak menyadari kalau pak RHT menghindari saya. Jujur saya tidak menganggap hal ini suatu masalah karena saya terhadap pak RHT baik-baik saja seperti biasanya tidak ada perselisihan sama sekali tapi saya baru tahu saat *morning call* ternyata pak RHT sangat marah sekali pada saya. Ya, saya jadi sadar karena saya telah menyinggung perasaan pak RHT, dan saat pak YT membahas di *morning call* saya jadi malu dan saya jadi sadar kalau saya ini dalam bertindak tidak memikirkan perasaan orang dan tidak peka terhadap orang lain. Dengan adanya *morning call* ini jadi mengingatkan saya dalam bertindak dan membuat saya mengevaluasi diri kalau yang kita lakukan baik belum tentu baik buat orang lain. Sesungguhnya dalam hidup saya tidak ingin mencari musuh dan dengan adanya *morning call* telah menyadarkan saya bahwa teman-teman kantor sangat peduli pada saya makanya mereka tidak ingin berbuat yang mereka anggap tidak baik.”

Setelah pelaksanaan *morning call* ibu NCL dengan bapak RHT terlihat akrab, hal ini dapat dilihat pada saat jam kerja bapak RHT sudah berinteraksi kembali dengan ibu NCL, memberikan berkas-berkas, mengobrol mengenai pekerjaan dan pada saat jam istirahat mereka sudah kembali bercanda di ruang rapat. 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.

Setelah menyelesaikan pertikaian konflik antar karyawan kemudian bapak YT melanjutkan dengan menanyakan permasalahan yang dihadapi karyawan didalam menjalankan proses kerja tim SBU SICS. Selaku pemimpin ia tidak memonopoli pembicaraan tetapi setiap saran, ide, komentar dan pertanyaan didengarkan dan ditanggapi dengan baik.

Morning call memberi kesempatan karyawan untuk tukar menukar informasi, melakukan pemecahan masalah yang ada dengan kesepakatan bersama, seperti yang dikatakan Turner (1969) ritual untuk mengatasi kontradiksi (pertentangan) yang ada serta menciptakan kondisi yang teratur dalam hidup manusia. Pada akhirnya dari hasil kegiatan *morning call* ini dapat memberi informasi yang dibutuhkan bagi perusahaan, untuk mengkoordinasi kegiatan karyawan dan untuk mengevaluasi apakah proses kerja berjalan efektif dan efisien didalam mencapai tujuan perusahaan.

Seperti halnya pada pelaksanaan *morning call* tanggal 11 juli 2006 SBU SICS akan mengadakan *customer gathering*, Pak YT menanyakan kepada seluruh karyawan mengenai kemandapan acara yang akan dilaksanakan dan menanyakan apa saja kendala-kendala yang dihadapi saat itu. Beberapa karyawan yang bertanggung jawab dengan tugasnya masing-masing memberikan hasil kerja mereka selama ini, seperti mba FN menerangkan bahwa seragam yang akan digunakan oleh seluruh karyawan sudah didapatkan dan tinggal di bagikan kepada seluruh karyawan lalu pemesanan *catering* sudah OK , pak SF memberikan keterangan kepada pak YT undangan sudah dipesan dan akan jadi akhir bulan mei, lalu bapak SH mempertanggung jawabkan hasil kerjanya selama ini, dia menerangkan dia menghadapi beberapa kendala bahwa dari semua daftar yang akan menjadi sponsor acara hanya sedikit sekali yang bersedia. Lalu bapak YT

menanyakan apakah karyawan mempunyai saran agar para sponsor bersedia melakukan sponsorship, beberapa karyawan ada yang mengusulkan untuk memberikan penghargaan kepada para sponsor, ada yang menyarankan agar para sponsor diberikan sertifikat penghargaan, dan ada juga yang menyarankan agar para sponsor disediakan tempat untuk mempromosikan produknya pada acara *customer gathering* nanti, agar acara *customer gathering* tidak membosankan akan diadakan bazaar bagi seluruh undangan dan pegawai PT. Sucofindo. Peserta bazaar tersebut dari pihak para sponsor namun bagi klien SBU SICS lainnya yang tidak menjadi sponsor juga dapat mengikuti acara bazaar tersebut namun mereka harus membayar sejumlah biaya pendaftaran dan biaya itu juga bisa dipakai untuk tambahan biaya acara *customer gathering*. Setelah di timbangkan secara matang mereka semua menyepakati kesepakatan secara bersama-sama bahwa untuk mendapatkan sponsorship mereka akan mengadakan bazaar.

Setelah semua pembicaraan *morning call* selesai, bapak YT menutup kegiatan dengan mengucapkan salam serta terima kasih kepada seluruh karyawan, selanjutnya dibuatkan risalah rapat oleh notulis. Notulis ditetapkan adalah sekretaris VP atau petugas yang ditunjuk jika sekretaris VP tidak masuk.

III.2.3 Penilaian Penerapan Sistem Kerja 5S

PT. Sucofindo mewajibkan agar seluruh karyawan menerapkan sistem kerja 5S setiap hari agar terwujud budaya kerja yang professional, serta menciptakan lingkungan kerja yang tertib, rapi, bersih, dan aman. Salah satu cara untuk mempertahankan serta meningkatkan kualitas penerapan 5S adalah dengan cara mengevaluasi tingkat pencapaian 5S di tempat kerja, dan itu senantiasa dilakukan secara konsisten penerapannya di PT. Sucofindo dari tahun ke tahun.

Untuk memelihara kegiatan 5S dilingkungan PT. Sucofindo dilakukan evaluasi penerapannya melalui penilaian yang rutin dilakukan setiap tahunnya pada seluruh SBU / divisi yang ada di perusahaan. Penilaian yang dilakukan Divisi SPMM (Sekretariat Perusahaan dan Manajemen Mutu) tersebut dilakukan setiap tahunnya pada bulan agustus, dalam penilaian ini akan dipilih juara 1

sampai dengan juara 3. Pemenang akan diumumkan pada setiap peringatan HUT RI. Penyerahan penghargaan terhadap penerap terbaik dilakukan oleh pemimpin perusahaan yang disaksikan oleh seluruh pegawai dan pimpinan unit kerja sehingga mereka dapat menyaksikan langsung prestasi yang telah diraih oleh unit kerjanya.

Para pemenang akan mendapatkan penghargaan (*reward*) berupa sertifikat serta uang tunai. Penilaian ini dalam rangka membangun disiplin pegawai di tempat kerjanya dan juga memberi motivasi kepada karyawan untuk berlomba-lomba menjadi yang terbaik di dalam mewujudkan kinerja yang baik, dan peningkatan produktivitas para karyawan. Pemberian penghargaan tidak hanya diberikan oleh PT. Sucofindo tetapi juga akan diberikan oleh SBU / Divisi yang memenangkan penilaian tersebut. Penghargaan tersebut diberikan kepada para karyawannya sebagai tanda terima kasih atas kontribusinya yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan dari hasil temuan lapangan, kebetulan sekali penilaian sistem kerja 5S sedang dilaksanakan. Peneliti banyak melihat apa saja yang dikerjakan oleh karyawan SBU SICS dalam mempersiapkan penilaian sistem kerja 5S tersebut. Pada saat penilaian akan berlangsung para karyawan saling membantu menjaga kebersihan, kerapihan ruangan kantor, serta mereka saling membantu mengingatkan kepada karyawan lainnya. Mereka saling mengingatkan untuk tidak menaruh bantex file di atas maupun kolong meja melainkan diletakkan di lemari khusus bantex, dan juga mereka saling mengingatkan untuk memakai pakaian yang rapi, dan tidak diperkenankan memakai sandal dalam kantor pada saat penilaian 5S akan berlangsung. Seperti yang dilakukan oleh Ibu LIS sebagai berikut “Semua karyawan harus ngerapiin mejanya sendiri-sendiri, jaga kebersihan, kerapihan ruangan dan penampilan dirinya mulai sekarang soalnya penilaian 5S dah mau mulai dan penilaiannya mendadak dilakuinnya jadi kita harus siap biar SICS menang dan dapat hadiah, hadiahnya lumayan gede euy hehehe.” dan juga Ibu LIS sering menegur rekannya maupun anak magang apabila file-file bergeletakkan diatas meja, “AH, tolong yah mejanya dirapikan. Bantex-bantex jangan taruh di kolong, kalo ga perlu balikin lagi.” atau “ FN, mana sepatunya ayo jangan pake sandal kalo lagi kerja.” begitulah yang dilakukan

sekretaris *vice presiden* Ibu LIS yang giat sekali mengingatkan rekan-rekannya dan tak luput mengingatkan kepada anak magang juga.

Para karyawan terlihat lebih akrab dan bersikap saling peduli kepada rekannya, walaupun sibuk mereka menyempatkan diri untuk saling mengingatkan, serta membersihkan meja kerjanya sendiri. Suasana ruangan kerja menjadi ramai saat penilaian akan berlangsung seperti yang dilakukan Ibu DY kepada rekannya Bapak SF sebagai berikut “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 dan membalas mengejek rekannya tersebut, “enak aje meja saye mah rapi kagak kaye mejanye Ibu DY kebanyakan barang keliatannya jadi semrawut hahahaha.”

Suasana kerja seperti itu lah yang terjadi lebih hangat, akrab serta karyawan lebih terlihat dekat karena mereka saling bercanda satu sama lain tidak seperti biasanya yang keadaan ruangan kantor sunyi senyap hanya terdengar 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.

Pada saat penilaian berlangsung ruang kerja SBU SICS terlihat rapi dan seluruh karyawan SBU SICS bersikap tenang serta saling membantu sama lain dalam menjaga sikap bekerja agar mereka mendapatkan juara dan predikat terbaik diantara seluruh SBU lainnya namun sayangnya berdasarkan hasil laporan penilaian 5S tahun 2003-2007 SBU SICS belum berhasil meraih peringkat 4 besar.

III.2.4 Peringatan Hari Jadi PT. Sucofindo

Dalam rangka memperingati HUT PT. SUCOFINDO setiap tahunnya PT Sucofindo selalu memperingatinya dalam bentuk perayaan entah itu mengadakan bazar, pelaksanaan kegiatan donor darah yang dilakukan oleh seluruh karyawan PT. Sucofindo, pelaksanaan kegiatan khitanan massal terhadap anak yang berasal dari keluarga yang tidak mampu di sekitar lingkungan perusahaan, serta

pelaksanaan kegiatan pengasapan (*fogging*) demam berdarah terhadap lingkungan dan perumahan warga disekitar perusahaan.

”Tujuan dari diadakannya perayaan tersebut yaitu untuk mensyukuri apa yang sudah PT. Sucofindo dapatkan selama ini, disamping untuk mengingatkan kembali nilai-nilai bersama yang PT. Sucofindo miliki dan juga untuk menjaga semangat para karyawan serta sebagai salah satu bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawannya dan lingkungan sekitarnya.” (RS)

Dalam rangka memperingati HUT PT. SUCOFINDO ke-50, tanggal 29 agustus 2006 SBU SICS mengadakan “*Customer Gathering*” sebagai sosialisasi pemecahan permasalahan penerapan sistem manajemen dengan memberikan informasi standar serta sistem manajemen terbaru yang diperuntukkan bagi pelanggan. Acara ini diselenggarakan bertujuan untuk berbagi (*sharing*) informasi mengenai penerapan sistem manajemen dan juga sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap pelanggan.

Menurut pembimbing penulis saat magang yaitu Bapak SF selaku pegawai operasional SBU SICS, beliau menjelaskan tujuan diadakannya acara *customer gathering*, dan sebagai berikutlah uraian penjelasannya :

“ SBU SICS ngadain *customer gathering* baru saat ni aje, yach acara ntu sebagai salah satu *care* kitelah supaye para klien tetap bekerja same dengan perusahaan dan tetap menggunakan jasa kite” demikianlah ungkapan Bapak SF menjelaskan tujuan diadakannya acara *customer gathering* dengan logat betawinya yang kental.

Acara *customer gathering* ini dihadiri sekitar 250 perusahaan pelanggan SBU SICS, dan setiap undangannya mengundang 2 orang karyawan untuk mengikuti acara *customer gathering* tersebut. Kegiatan ini berisikan berbagai kegiatan diantaranya yaitu seminar, diskusi panel, peluncuran *directory ISO/OHSAS certification*, penganugerahan SICS *award*, serta hiburan.

Dalam rangka mempersiapkan acara *customer gathering*, hampir seluruh karyawan SBU SICS terlibat didalamnya terkecuali para auditor. Para karyawan saling bahu membahu mengerjakan rencana serta pelaksanaan acara tersebut.

Mereka saling bekerja sama demi kelancaran serta kesuksesan kegiatan *customer gathering* tersebut.

Beberapa karyawan SBU SICS mempunyai tanggung jawab masing-masing didalam pelaksanaan *customer gathering*. Bapak SH bertanggung jawab mengatur perusahaan sponsorship, Mba FN bertanggung jawab mengatur pencarian seragam para karyawan SBU SICS serta *catering*, Bapak SF bertanggung jawab mengatur undangan *customer gathering*, Ibu DV bertanggung jawab mengatur *door prize*, dan Mba RE bertanggung jawab atas pembuatan sertifikat *award*. Sedangkan karyawan lainnya diharapkan ikut membantu demi kelancaran dan kesuksesan acara yang diadakan oleh SBU SICS.

Berdasarkan pengamatan, walaupun mereka sibuk mengatur acara pelaksanaan *customer gathering* tidak berarti mereka menelantarkan pekerjaan mereka didalam menangani sertifikasi perusahaan pelanggan. Para karyawan tidak segan mengerjakan tugas rekannya apabila rekannya sibuk mengurus pekerjaan lainnya. Seperti, disaat Bapak SF sibuk menangani sertifikasi perusahaan pelanggan, Ibu DY membantu membuat label nama undangan *customer gathering* yang seharusnya dilakukan oleh Bapak SF, lalu mba RE yang sibuk menemani mba FN mencari seragam batik, Ibu NCL membantu mba RE mengurus pembuatan sertifikat *award*.

Pagi hari saat acara berlangsung acara *customer gathering*, di depan pintu aula serba guna Graha Nandhika berjejer anak magang SBU SICS yang bertugas sebagai penerima tamu. Satu persatu tamu menghampiri meja penerima tamu, tamu menuliskan namanya diatas buku tamu, penerima tamu memberikan souvenir kepada tamu tersebut. Lalu para tamu masuk ke aula dan disambut oleh para karyawan SBU SICS berseragamkan batik yang telah berdiri didepan pintu aula, mereka menjabat tangan para undangan kemudian mempersilahkan para tamu untuk masuk kedalam aula.

Beberapa waktu kemudian acara *customer gathering* berlangsung. Acara di mulai dengan pembukaan (pembacaan doa, sambutan-sambutan dari Direktur Utama PT.SUCOFINDO, *Vice President* SBU SICS), seminar mengenai penerapan sistem manajemen, lalu diikuti oleh diskusi panel, setelah itu peluncuran *directory ISO/OHSAS certification*, penganugerahan SICS *award*

kepada beberapa pelanggan SBU SICS, dan yang terakhir yaitu hiburan (persembahan beberapa lagu, games yang diadakan oleh PT. Mustika Ratu, dan yang terakhir adalah pembagian *door prize*), setelah itu para undangan menikmati makan siang yang telah dipersiapkan sambil diiringi beberapa buah lagu. Sambil menunggu antrian makanan beberapa undangan mengunjungi beberapa *stand* bazaar klien SICS yang ikut memeriahkan acara *customer gathering*. Setelah acara makan berakhir maka berakhir pulalah acara *customer gathering* tersebut.



Gambar : Penganugerahan SICS *award* kepada beberapa pelanggan SBU SICS

Sumber : SBU SICS

Setelah semua undangan meninggalkan aula, para karyawan SICS masih berkumpul di atas panggung di dalam aula mereka mengobrol bersama, membicarakan acara yang baru saja diselenggarakan tersebut, lalu mereka saling berjabat tangan serta saling mengucapkan terima kasih atas kerjasamanya selama ini hingga acara terlaksana dengan baik dan lancar, tak lama kemudian mereka foto-foto bersama.

Pada saat acara *customer gathering*, penulis sempat mengobrol dengan salah satu undangan yang hadir dan dalam obrolan tersebut didapatlah data yang berkaitan dengan penelitian dan data mengenai acara *customer gathering* yang diadakan oleh SBU SICS tersebut adalah sebagai berikut.

“ Menurut saya acara seperti ini sangat bagus, saya sangat senang di undang untuk menghadiri acara *customer gathering* ini.

Selain saya bisa mengenal lebih jauh klien saya, saya juga mendapatkan pengetahuan dari seminar yang telah diadakan tadi, dan juga saya bisa menambah teman, relasi dengan orang-orang dari perusahaan lain yang hadir disini.”berikutlah ungkapan bapak AI dari salah satu perusahaan elektronik

Sehari setelah pelaksanaan *customer gathering*, perbincangan para karyawan masih seputar acara *customer gathering*, mereka membahas kejadian-kejadian acara tersebut. Lalu beberapa jam kemudian selaku *vice president* SBU SICS, beliau meminta agar seluruh karyawan termasuk *office boy* dan anak magang berkumpul diruang rapat. Beliau membuka forum perbincangan yang intinya acara *customer gathering* telah terlaksana dan beliau mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan atas kerjasama yang baik di dalam menyukseskan acara tersebut. Lalu forum tersebut ditutup dengan saling berjabat tangan dan para karyawan kembali bekerja menyelesaikan tugasnya masing-masing.

III.2.5 Family Gathering

Dalam kehidupan organisasi yang cukup besar, biasa mengadakan berbagai ritual permainan (*play*) yang biasa dilakukan di luar kantor seperti didaerah pantai atau pegunungan. Menurut Deal & Kennedy (1993 : 62) sisi kreatif dari kehidupan organisasi ini menghilangkan ketegangan dan mendorong inovasi. Meski tidak ada tujuan jelas dan tidak memakai peraturan, bermain dalam bentuk-bentuk yang berbeda seperti lelucon, menggoda, dan *brainstroming*, menyusun strategi tertentu dalam membentuk ikatan antara karyawan dan mengurangi konflik, disamping menegaskan kembali visi, misi serta nilai-nilai organisasi yang mereka miliki.

Begitu halnya dengan PT. Sucofindo, melaksanakan *family gathering* setiap satu tahun sekali di beberapa tempat di luar kantor. Selain PT. Sucofindo, SBU SICS dan SBU lainnya juga mengadakan *family gathering* untuk karyawan-karyawannya sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawannya. Jadi dalam setahun karyawan bisa mengadakan *family gathering* dua kali dalam setahun yaitu *family gathering* seluruh karyawan PT. Sucofindo dan *family gathering* SBU masing-masing.

PT. Sucofindo didalam menegaskan kembali visi, misi, nilai-nilai budaya perusahaan serta membentuk ikatan dan mengurangi konflik diantara karyawan tersebut maka PT. Sucofindo selalu mengadakan *family gathering* setiap tahunnya.

Family gathering merupakan bentuk permainan dan hiburan yang diperuntukkan bagi karyawan dan seluruh keluarganya. Program ini dimaksudkan untuk sebagai sarana mempererat hubungan antar sesama karyawan, keluarga dan manajemen sebuah perusahaan. Secara umum program ini memiliki ciri keceriaan, karena tujuan utamanya adalah *refreshing*. Kegiatan secara umum dilakukan di luar ruangan berupa hiburan, permainan-permainan, lomba-lomba, piknik dan sejenisnya.

Family gathering PT. Sucofindo diadakan pada tanggal 17 november 2007. acara tersebut diadakan di Taman Mini Indonesia Indah, Jakarta. Acara tersebut menghadirkan beberapa artis-artis ternama seperti Rossa, Project Pop, grup band Radja, beberapa finalis Indonesian idol (ghea dan ikhsan), serta Krisna Mukti dan Asty Ananta sebagai MC.

Disamping menampilkan beberapa artis ternama acara *family gathering* juga menghadirkan beberapa buah *stand-stand* games. *Stand-stand* permainan terbagi menjadi *stand* permainan khusus anak-anak, permainan khusus orang tua, dan yang terakhir yaitu *stand* untuk keluarga (orang tua dan anak). *Stand* permainan khusus untuk anak-anak yaitu terdiri dari permainan memancing ikan yang terbuat dari mainan, mewarnai, menumpuk koin setinggi-tingginya, menyusun puzzle,dll. Lalu *stand* permainan khusus orang tua yaitu permainan tarik tambang,balap karung, dan *stand* memanah sedangkan *stand* permainan untuk keluarga yaitu permainan lomba bakiak.

Lalu acara *family gathering* tersebut juga menghadirkan *stand-stand* makanan yang terdiri dari *stand* makanan utama, *stand* es krim, *stand* minuman (coca cola,fanta, dan sprite).

Para keluarga masuk ke area acara *family gathering* dengan memakai kaos dan topi bertuliskan *family gathering* yang telah diberikan oleh perusahaan sebelumnya, dan juga para keluarga diberikan beberapa buah kupon untuk pengambilan makanan, mengikuti games-games yang telah disediakan. Para

keluarga bisa memilih tempat apa yang ingin dikunjungi apakah panggung artis, *stand-stand* permainan atau *stand* makanan.

Dalam acara tersebut para karyawan saling memperkenalkan anggota keluarganya kepada rekan kerjanya, ada dari beberapa karyawan saling mengajak untuk mengunjungi *stand-stand* yang ada untuk dikunjungi bersama.

“Setiap tahun Sucofindo selalu mengadakan *family gathering*. Tujuan diadakannya *family gathering* adalah untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan diantara para karyawan dan sebagai bentuk rasa terima kasih perusahaan terhadap karyawan.” (RS)

“Saya senang ada *family gathering*, bisa ngajak anak-anak main. Soalnya setiap *family gathering* pasti ada acara gamesnya.” (FN)

“*Family gathering* bisa liat artis-artis lumayan bisa liat langsung biasanya kan cuma di tv.” (RE).

Acara *family gathering* SBU SICS lebih sederhana apabila dibandingkan dengan acara *family gathering* yang diadakan oleh PT. Sucofindo. *Family gathering* SBU SICS diadakan di Putt-Putt Golf Senayan, Jakarta. Menurut pembimbing penulis saat magang yaitu Bapak SF, beliau menjelaskan bahwa acara *family gathering* SBU SICS ini tidak jauh berbeda bahkan boleh dibilang hampir sama seperti acara *family gathering* PT. Sucofindo. Para karyawan berkumpul bersama, makan-makan, mengadakan games, serta diadakannya pemberian *door prize*.

“*family gathering* yang waktu itu siy, acarenye makan-makan, nyanyi-nyanyi, joget-joget, ade gamesnye juge, trus same pembagian door prize deh. Semue karyawan dateng bersama keluarganye, mereka bawa anak, istrinya. gamesnye beda, kaye lomba makan hotdog sape cepet diye pemenangnya, lomba tebak-tebakan tetep ade sih. Tapi orang-orang yang ikut games dikit kebanyakan orang-orang pade ngobrol apalagi ibu-ibunye ngerumpi mulu. Tapi saye senang diadain acara tersebut, bisa ngumpul rame-rame same karyawan, dan keluarga-keluarganye. Yah, kite jadi kenallah same anggota keluarga mereka semua.” Berikutlah uraian dari bapak SF.

III. 2.6 Kegiatan Ritual lainnya

Selain hal yang disebutkan diatas PT. Sucofindo pada umumnya melakukan kegiatan ritual lainnya. Contohnya adalah lomba inovasi, memperingati hari ulang tahun kemerdekaan republik Indonesia, serta makan bersama.

Inovasi sebagai salah satu nilai-nilai budaya perusahaan. Dalam lomba inovasi ini dapat dipandang sebagai salah satu cara untuk mewujudkan salah satu nilai budaya tersebut. Lomba inovasi bertujuan untuk mendorong dan meningkatkan, kreatifitas, inovasi dan inisiatif pegawai dalam melakukan perbaikan proses kerja (operasi/administrasi) atau pengembangan jasa atau pasar. Dengan inovasi secara terus menerus, diharapkan dapat mengembangkan bisnis perusahaan dan mendukung kelangsungan hidup perusahaan, sebab melalui inovasi akan diperoleh pengembangan usaha dan perbaikan pelayanan guna peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan.

Lomba inovasi yang dilaksanakan setiap tahun di lingkungan PT. Sucofindo mulai tahun 2004, telah menghasilkan 117 inovasi yang berasal dari seluruh pegawai dengan perincian 2004 sebanyak 66 makalah, 2005 sebanyak 25 makalah, 2006 sebanyak 26 makalah.

PT. Sucofindo memberikan *reward* kepada karyawan yang telah berprestasi dan yang telah menyumbangkan apresiasinya terhadap perusahaan. Hal ini dilakukan untuk memotivasi karyawan untuk selalu meningkatkan kreatifitas, dan inovasi di dalam perusahaan.

PT. Sucofindo merupakan salah satu perusahaan BUMN oleh sebab itu dalam rangka memperingati hari ulang tahun kemerdekaan republik Indonesia seluruh karyawan diwajibkan menghadiri upacara pengibaran bendera sebagai wujud dedikasi perusahaan kepada negara. Kegiatan ritual yang dilaksanakan PT. Sucofindo setiap tahunnya, demi menjaga kehormatan dan nama baik perusahaan maka terdapat peraturan yang mengharuskan karyawan untuk mengikutinya. Karyawan harus tunduk terhadap peraturan tersebut yang telah menjadi kebudayaan PT. Sucofindo apabila karyawan tidak mentaatinya maka karyawan akan mendapatkan surat peringatan dari perusahaan. Hal ini akan berdampak

kepada penilaian kinerja karyawan didalam mendapatkan gaji, bonus dan promosi karyawan.

Karyawan mempunyai kebiasaan yang telah membudaya pada SBU SICS yaitu setiap harinya karyawan melakukan makan secara bersama-sama, tidak hanya saat makan siang tetapi juga pada saat di pagi hari, baik di dalam kantor maupun di luar kantor.

Terkadang sebelum jam kerja di mulai para karyawan bersama-sama ke kantin untuk sarapan bersama, atau ada salah satu karyawan yang membawa makanan entah dari rumah ataupun oleh-oleh saat perjalanan dinas auditing keluar kota, mereka membagi-bagikan makanan tersebut kepada semua orang yang berada di ruangan untuk mencicipi makanan yang dibawanya tersebut.

Pada saat sekitar pukul 11.00 wib, mas LK selaku *office boy* SBU SICS menghampiri setiap karyawan yang ada di dalam ruangan untuk menanyakan menu apa yang akan dibeli untuk makan siang. Layaknya seorang *waiter* di sebuah restoran mas LK menulis semua makanan yang dipesan oleh seluruh karyawan. Sekitar pukul 12.00 wib, mas LK datang dengan setumpuk pesanan makanan. Makanan yang berlabelkan nama para pemesan itu di taruh di atas piring beserta sendok dan garpunya, lalu semua pesanan tersebut di letakkan di ruang rapat, pada saat jam istirahat tiba satu persatu karyawan masuk kedalam ruang rapat untuk menikmati hidangan yang telah siap di meja. Laksana berada di restoran dengan meja makan raksasa yang telah dikelilingi oleh penyantap menu hidangan, para karyawan tersebut menikmati makanannya. Setelah selesai mereka asik bercengkrama satu sama lainnya hingga saat jam makan siang usai bahkan terkadang pembicaraan mereka melewati batas jam istirahat. Topik pembicaraan mereka beragam mulai dari pekerjaan kantor, bercerita masalah keluarga, bergosip tentang rekan kerjanya, atau membahas keadaan yang lagi *happening* (membahas berita televisi, atau gosip para selebritis).

Berikut ungkapan mba RE saat ditanya alasan kenapa lebih memilih makan diruang rapat bersama-sama rekan-rekannya dibandingkan makan sendirian di meja kerjanya :

“ Tidak tahu kenapa ya, mungkin sudah terbiasa makan di ruang rapat. Kalo makan sendiri jadi aneh rasanya. Biasanya yang ditunggu-

tunggu saat jam istirahat yach ngobrol dengan teman-teman, bercanda, ketawa-ketawa, kalo pas jam kerja pada sibuk semua ga bisa becanda-becanda dan ketawa-ketawa.”

Beberapa karyawan kadangkala tidak makan siang di kantor melainkan mereka sering pergi bersama ke luar kantor untuk mencari makanan sekaligus mencari barang-barang belanjaan. Contohnya adalah para karyawan sering beramai-ramai pergi ke sojo (sogo jongkok), pasar tebet, mal kalibata.

“ Saya kadang ngajak pergi teman-teman karena saya bosan istirahat di kantor, bosan pesan makanan ke LK makanannya itu-itu mulu pengen sesekali nyari makanan lainnya sekalian *refreshing* beli barang-barang buat oleh-oleh anak saya. Kalo saya pergi sendiri ga asik, ga ada yang nemenin makanya saya ajak temen-temen.” Seperti itulah yang dikatakan mba FN.

“saye sih mumpung diajak jadi saye ikut aje. Mumpung bisa jalan-jalan kagak keluar ongkos lagian saye bosen dikantor mulu, otak saye butek n suntuk.” Begitulah ungkapan Pak SF.

Namun mba RE punya anggapan lain yaitu : “yah, sapa sih yang ga mau jalan-jalan diajak mba FN apalagi saat kantor. Saya paling seneng kalo jalan-jalan pas jam istirahat ga kerasa tau-tau dah jam 1, waktu kerja jadi kerasa cepet, tapi ada ga enaknyanya juga sih kita jadi ke uber waktu belom liat-liat udah harus pulang lagi, makanya kita kalo pergi suka telat baliknyanya, yach jam setengah 2 atau bahkan sampai jam 2 hehehehe.”

Karyawan SBU SICS juga mempunyai kebiasaan merayakan ulang tahun dengan mentraktir rekan-rekannya makan di luar kantor. Tradisi ini dimulai dengan memberi ucapan selamat di pagi hari kepada seseorang yang berulang tahun, sambil sesekali mereka berkata “selamat ulang tahun yah, nanti siang makan-makan dimana nih”, atau “selamat ulang tahun yah, jangan lupa traktirannya ya.”

Tanggal 6 september 2006, *Vice President* SICS Bapak YT berulang tahun, semua karyawan memberikan ucapan selamat kepadanya pada saat jam kerja dimulai. Pada saat jam kerja berlangsung Pak YT menginstruksikan Ibu LIS untuk memesan kue ulang tahun, Ibu LIS menanyakan referensi kue ulang tahun

manakah yang paling enak ke karyawan-karyawan perempuan, setelah kesepakatan bersama toko kue *harvest* lah yang terpilih. Pada saat jam istirahat kami semua merayakan dengan bernyanyi dan memakan kue ulang tahun yang telah dipesan oleh Ibu LIS tadi. Lalu pada tanggal 8 September 2006 seluruh karyawan di ajak ke salah satu restoran yang terletak di daerah pasar festival kuningan, Jakarta. Pak YT mentraktir seluruh karyawan SBU SICS termasuk *office boy*, dan anak magang di restoran tersebut untuk merayakan hari jadinya.

Lalu hal serupa juga terjadi pada saat bulan juni 2007. Pada bulan ini terdapat 3 orang yang berulang tahun, pada akhir bulan dirayakanlah hari jadi ketiga orang tersebut dengan mentraktir seluruh karyawan di restoran dibilangan tebet, Jakarta.

Acara traktir-mentraktir makanan ini diadakan tidak hanya pada saat seseorang merayakan ulang tahun melainkan merayakan keberhasilan acara *customer gathering* yang diadakan SBU SICS, perayaan kemenangan karena SBU SICS mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari tahun sebelumnya, perayaan pemberian hadiah kepada karyawan yang berprestasi dan juga SBU SICS selalu menyediakan waktu sebulan sekali mentraktir seluruh karyawan makan di luar kantor.

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. Seperti yang dikatakan Turner (1969 : 83) Ritual dapat membentuk kesatuan kelompok sosial yang kuat. Makna dari kegiatan ini adalah untuk mempererat hubungan antara atasan dan bawahan, mempererat hubungan dengan sesama rekan kerja selain itu juga untuk memupuk dan mempertahankan kebersamaan mereka sebagai sebuah kelompok.

Kegiatan makan bersama ini menjadi ajang untuk mengenal lebih jauh rekan kantornya, hal ini terlihat dari pembicaraan yang terjadi saat itu. Seperti pembicaraan yang terjadi antara karyawan bagian keuangan Pak SH dengan anak magang didikannya yaitu IQ. Berikut kutipan pembicaraan mereka.

Pak SH : “ IQ, rumah kamu dimana?”
IQ : “ di senen pak, kalo bapak dimana?”

Pak SH : “ di depok, wah berarti rumah kamu jauh banget yah dari kampus, kamu ngekost atau pulang balik?”
 IQ : “saya ngekost, rumah bapak juga jauh dari kantor bapak naik apa kalo ke kantor?”
 Pak SH : “ saya naik kereta.”
 IQ : “ Bapak anaknya berapa pak?”
 Pak SH : “ dua.”
 IQ : “ umur berapa aja pak? dah pada sekolah?”
 Pak SH : “ belum ada yang sekolah, masih kecil-kecil. Yang pertama 4 tahun yang kedua baru 10 bulan.”

Seperti berikutlah pembicaraan yang terjadi yang pada akhirnya mengalir begitu saja diantara para karyawan tersebut. Di hari berikutnya tingkah laku para karyawan khususnya para anak magang dengan karyawan SICS menjadi lebih dekat, lebih akrab, dan tidak canggung. Mereka lebih banyak berdiskusi mengenai masalah pekerjaan maupun ikut berbincang mengenai masalah gosip para selebritis yang sedang dibicarakan.

III.3 Solidaritas Karyawan PT.Sucofindo SBU SICS

Beberapa kegiatan ritual yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan, dan para karyawan perusahaan memperkuat keterikatan antar karyawan. Seperti yang dikatakan Turner (1969 : 83) Ritual dapat membentuk kesatuan kelompok sosial yang kuat. Hal ini dapat dilihat dari berbagai hal yang dilakukan oleh karyawan perusahaan tersebut diantaranya adalah karyawan SBU SICS selalu merasa simpatik kepada rekan kerja lainnya. Apabila rekan kerja mereka ada yang sedang merasakan kebahagiaan mereka semua ikut merasakan kegembiraan tersebut. Seperti halnya saat ada yang berulang tahun, mereka semua ikut merayakan hari kebahagiaan rekan kerjanya dengan memberikan ucapan selamat ulang tahun kepada rekan kerjanya yang berulang tahun tersebut sambil menyanyikan lagu selamat ulang tahun. Disamping itu apabila ada istri rekan kerja mereka yang hamil atau melahirkan mereka semua mengucapkan selamat dan ikut merasakan kebahagiaan teman kerjanya tersebut. Pada saat ibu DN melahirkan beberapa rekan kerjanya mengunjungi dirumah sakit sambil membawakan kado untuk anaknya.

Apabila ada rekan kerja yang mengalami kesedihan seperti ada sanak saudaranya yang sakit atau meninggal, semua karyawan SBU SICS ikut melayat dan mengucapkan bela sungkawa kepada rekan kerjanya yang mengalami kesedihan tersebut.

Seperti sewaktu istrinya Mas LK mengalami keguguran, beberapa karyawan datang menjenguk kerumahnya mas LK dan esoknya setelah mas LK masuk ke kantor lagi beberapa karyawan yang tidak sempat menjenguk menghampiri mas LK menjabat tangan mas LK mengucapkan turut bersedih dan berusaha menghibur mas LK.

Selain itu sewaktu ibunya bapak SF meninggal dunia, semua karyawan SBU SICS datang melayat. Walaupun mereka sibuk bekerja tapi mereka menyempatkan diri datang untuk melayat disaat jam istirahat dan mengucapkan rasa bela sungkawa. Hal ini tidak dilakukan hanya pada bapak SF saja tapi ke semua karyawan yang sedang berduka biasanya mereka datang melayat. Kalau tidak sempat datang melayat dikarenakan sedang melakukan perjalanan dinas biasanya mereka mengucapkan bela sungkawa lewat telepon kalau tidak melalui sms atau tidak mengucapkan bela sungkawa saat mereka telah kembali dari perjalanan dinas saat bertatap muka dengan orang yang berduka tersebut.