

PEDOMAN TATA NILAI BUDAYA PT KRAKATAU ENGINEERING



ENGINEERING & CONSTRUCTION
PT KRAKATAU ENGINEERING

BAB I

PENDAHULUAN

Keahlian, kreativitas, kecerdasan maupun motivasi yang tinggi dari karyawan merupakan unsur kredibilitas yang harus dimiliki oleh karyawan agar perusahaan dapat mencapai sukses. Namun unsur-unsur tadi menjadi belum maksimal manfaatnya bila setiap karyawan belum memiliki satu budaya yang sama. Satu budaya yang sama maksudnya adalah sebuah pola pikir yang membuat mereka memiliki persepsi yang sama tentang nilai, dan kepercayaan yang dapat membantu mereka untuk memahami tentang bagaimana seharusnya berperilaku kerja pada perusahaan dimana mereka bekerja.

Budaya perusahaan merupakan nilai-nilai pokok yang menjadi inti dari falsafah bekerja dalam organisasi, yang membimbing seluruh karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan akan mencapai sukses dalam usahanya. Budaya adalah satu set nilai, penuntun, kepercayaan, pengertian, norma, falsafah, etika, dan cara berpikir. Budaya yang ada di suatu lingkungan, sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi yang berada di dalam lingkungan tersebut.

I.1. TUJUAN

Pedoman Budaya Perusahaan ini disusun dengan tujuan agar tercipta lingkungan kerja yang baik dan sehat dan agar dapat membangun kreativitas dan komitmen yang tinggi dari para karyawan PT. Krakatau Engineering (PTKE) sehingga pada akhirnya mereka mampu mengakomodasi perubahan dalam perusahaan ke arah yang positif dengan didasari nilai Budaya ACTION (*Accountability, Customer Focus, Trustworthy, Innovative, Optimal, Neat*).

Penerapan Budaya Perusahaan dimaksudkan agar tercipta keselarasan di setiap insan PTKE dalam mencapai tujuan perusahaan dalam mencapai visi misinya.

I.2. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup penerapan Pedoman Budaya Perusahaan adalah :

- Seluruh Satuan/Unit Kerja di lingkungan PTKE.
- Seluruh insan yang berada di area perusahaan.

BAB II

PROFIL PERUSAHAAN

II.1. VISI PERUSAHAAN

- 2008 : Reliable EPC Company
2013 : Domestic Dominant EPC Company
2020 : Regional Dominant EPC Company

II.2. MISI PERUSAHAAN

“Menyediakan jasa konstruksi dan perekayasa (EPC) serta perawatan di bidang industry & infrastruktur yang memberikan manfaat bagi stakeholder”

“Providing construction and engineering services (EPC) and maintenance in the field of industrial and infrastructure that provide benefits for stakeholders.”

II.3. TUJUAN PERUSAHAAN

Turut melaksanakan dan menunjang kebijakan Pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya dan khususnya di bidang rancang bangun serta perekayasa di sektor industri.

II.4. KOMPETENSI INTI PERUSAHAAN

Kemampuan di bidang rancang bangun dan perekayasa untuk pembangunan Industri dan infrastruktur dengan mengandalkan keahlian di bidang konstruksi berbasis baja dan bahan baku lainnya yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif.

II.5. SIFAT DAN KEGIATAN USAHA

PTKE merupakan perusahaan yang cukup berpengalaman di bidang jasa konstruksi.

Produk dan Jasa Utama yang ditawarkan PTKE adalah EPC (Engineering, Procurement & Construction) dan Jasa Maintenance.

BAB III

BUDAYA PERUSAHAAN

Budaya perusahaan dapat mempengaruhi sikap dari para karyawannya terhadap konsumen, supplier, bahkan terhadap satu sama lainnya. Norma-norma budaya perusahaan diuraikan secara terinci yang kemudian menjadi sebuah ideologi.

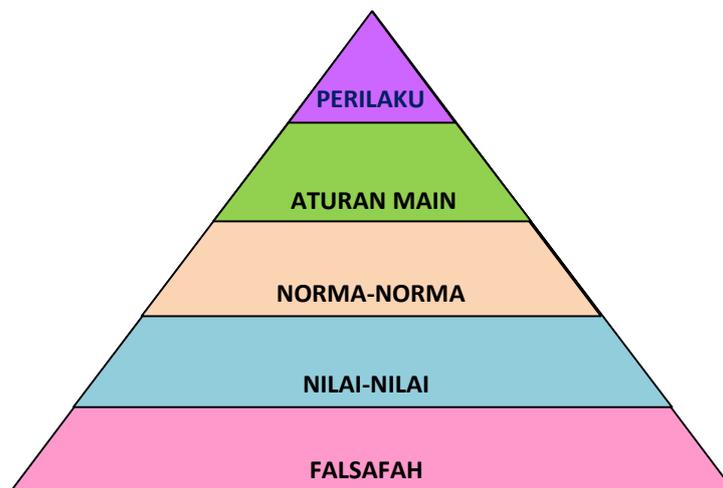
Budaya perusahaan berhubungan dengan faktor nyata dan tidak nyata di organisasi, budaya juga merefleksikan nilai-nilai bersama dari para individu di organisasi. nilai bersama yang dianut ini akan menentukan sampai tahap apa individu akan terikat untuk meraih tujuan dari organisasi dan memfokuskan terhadap tujuan akhir serta objectives yang dibutuhkan untuk menghadapi kompetisi.

Keyakinan yang kuat penting untuk memandu pembuatan kebijakan, membantu pembentukan rasa bangga terhadap perusahaan, menyediakan pelayanan yang lebih baik bagi pelanggan, dan menemukan cara yang terbaik untuk melaksanakan tugas. Ketika individu merasa aman dan dihormati, mereka yakin dan percaya bahwa sistem yang berlaku adalah sebuah sistem yang adil. Hal ini akan mendorong loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Dan hal ini membantu sejumlah besar pencapaian tujuan akhir dari organisasi.

Sukses tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari budaya perusahaan yang dimiliki dan dianutnya. Oleh karena itu, budaya perusahaan perlu untuk diaktualisasikan melalui penyusunan pedoman kebijakan (*policy guidelines*), sehingga diharapkan dapat memaksimalkan kontribusi seluruh anggota perusahaan didalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Nilai-nilai budaya PTK yang harus dilaksanakan dalam aktivitas sehari-hari, yaitu ACTION (*Accountability, Customer Focus, Trustworthy, Innovative, Optimal, Neat*).

III.1. UNSUR PEMBENTUK BUDAYA PERUSAHAAN

Budaya Perusahaan terdiri dari 5 (lima) unsur tingkatan yang saling terkait dan mendukung, membentuk satu kesatuan utuh, yaitu :



Gambar III.1. Unsur Pembentuk Budaya

1. Falsafah
yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi baik yang berkenaan dengan karyawan ataupun klien.
2. Nilai-nilai budaya perusahaan
dominan yang dipegang oleh organisasi.
3. Norma-norma
yang diterapkan dalam bekerja.
4. Aturan main
untuk berelasi dengan baik dalam organisasi yang harus dipelajari oleh anggota baru agar dapat diterima oleh organisasi.
5. Perilaku
khas tertentu dalam berinteraksi yang rutin dilakukan. Perasaan atau suasana yang diciptakan dalam organisasi.

III.2. FALSAFAH

Falsafah PTKE :

“Better, Faster & Cost Effective”

Makna :

- Better : Menjadi lebih baik
- Faster : Bekerja lebih cepat
- Cost Effective : Biaya yang efektif

III.3. SEJARAH SINGKAT BUDAYA PERUSAHAAN

Budaya Perusahaan merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat namun mampu mempengaruhi pikiran, perasaan, pembicaraan, sikap dan tindakan pekerja di perusahaan. Sejak tanggal 18 Desember 2007 PTKE telah mencanangkan budaya perusahaan yang dikenal dengan budaya I-R-PROF-JUR-DIN. Nilai yang terkandung adalah Integritas-Religius-Profesional-Jujur-Disiplin-Inovatif.

Dengan dasar pertimbangan tuntutan bisnis agar fokus pelanggan menjadi budaya setiap insan di PT Krakatau Engineering, maka melalui event Rapat SL dan SEKAR tahun 2009, dihasilkan nilai budaya PTKE menjadi budaya A-C-T-I-O-N.

III.4. NILAI BUDAYA PERUSAHAAN

Adalah sesuatu yang harus dijunjung tinggi, serta dianggap penting dan berharga dalam berperilaku di organisasi untuk mewujudkan visi perusahaan. Nilai budaya PTKE :

Accountability, Customer Focus, Trustworthy, Innovative, Optimal, Neat
(ACTION)

- *Accountable* (Bertanggung jawab)
Setiap jajaran di perusahaan harus bertanggungjawab dalam melaksanakan setiap pekerjaan baik dari segi Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L), mutu, waktu dan biaya.

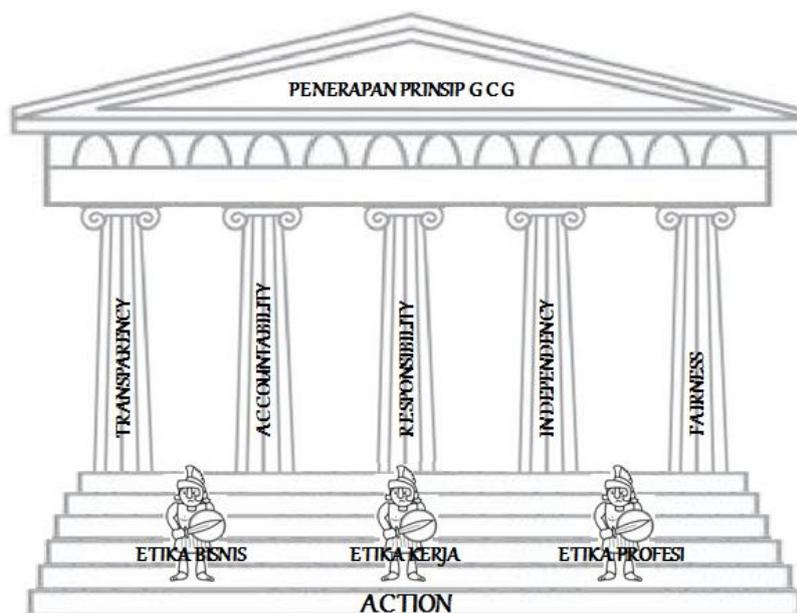
- *Customer Focus* (Fokus kepada Pelanggan)
Setiap jajaran di perusahaan selalu Fokus kepada Pelanggan untuk selalu dapat memenuhi persyaratan & harapan pelanggan.
- *Trustworthy* (Dapat dipercaya)
Setiap jajaran di perusahaan memiliki perilaku yang dapat dipercaya serta memiliki kecepatan, ketepatan & tanggap dalam merespon janji/komitmen untuk menjamin kepercayaan pemberi kerja (*Owner*).
- *Innovative* (Inovatif)
Seluruh jajaran di perusahaan bertekad memajukan perusahaan melalui inovasi tiada henti demi tumbuh dan berkembangnya perusahaan.
- *Optimal* (Paling baik/bagus)
Setiap jajaran di perusahaan senantiasa bekerja sungguh-sungguh dengan menggali seluruh potensi dirinya untuk mendapatkan hasil paling baik/bagus untuk tujuan peningkatan kinerja organisasi & perusahaan.
- *Neat* (Cermat)
Setiap jajaran di perusahaan harus bertindak secara cermat dan melaksanakan prinsip kehati-hatian dalam setiap pekerjaan untuk keberlanjutan perusahaan.

III.5. HUBUNGAN ANTARA GKEG DENGAN BUDAYA PERUSAHAAN

Keberhasilan implementasi Good Krakatau Engineering Governance (GKEG) dalam pengelolaan perusahaan sangat tergantung pada nilai Budaya Perusahaan (*Corporate Values*) yang dianut dan dipraktikkan di lingkungan perusahaan.

Hubungan antara GKEG dengan nilai Budaya Perusahaan yang tercermin dalam budaya perusahaan (*Corporate Culture*) saling terikat dan saling mendukung dan menjadi satu kesatuan yang harmonis. Tanpa nilai budaya perusahaan, *corporate governance* hanyalah sekedar wacana pada tataran konseptual yang tidak akan pernah terwujud.

Budaya ACTION PTKE merupakan pondasi dan pijakan untuk melangkah kedalam bangunan penerapan prinsip GCG, agar pilar-pilar prinsip GCG dapat tetap berdiri tegak menopang bangunan GCG PTKE dan dalam interaksinya dipagari oleh 3 nilai universal dalam perspektif etika, agar dalam menjalankan seluruh kegiatan bisnisnya tidak melanggar nilai-nilai etika yang bersifat universal. (Gambar III.2).



Gambar III.2. Hubungan antara GKEG dengan Budaya Perusahaan

Penjelasan singkat atas prinsip-prinsip GCG sebagai berikut :

- **Transparansi (*Transparency*)**

Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai Perusahaan.

- **Akuntabilitas (*Accountability*)**

Kejelasan fungsi pelaksanaan dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan Perusahaan terlaksana secara efektif.

- **Responsibilitas (*Responsibility*)**

Kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

- **Independensi (*Independency*)**

Keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak maupun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan korporasi berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

- **Kewajaran (*Fairness*)**

Keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak stakeholder yang timbul berdasarkan perjanjian dan perundang-undangan yang berlaku.

III.6. PERILAKU

Pedoman perilaku yang menjadi acuan bagi organ perusahaan dan seluruh karyawan serta *stakeholders* lainnya diperlukan dalam menerapkan nilai-nilai perusahaan dan etika berperilaku sehingga menjadi bagian dari budaya Perusahaan dan menyatukan langkah seluruh karyawan dalam mewujudkan visi perusahaan. Untuk memberikan pemahaman dan penyamaan persepsi terhadap setiap nilai yang menjadi acuan dalam implementasi di tempat kerja, berikut ini penjelasan makna dan butir perilaku.

III.6.1. *Accountability* (Bertanggungjawab)

Butir Perilaku *Accountability* (Bertanggungjawab)

1. Mematuhi peraturan dan prosedur norma-norma atau Kesepakatan Kerja yang telah ditetapkan (*compliance*).
2. Mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi atau golongan.
3. Menjaga citra, *image* dan reputasi perusahaan.
4. Taat mengerjakan perintah atasan sesuai kepentingan perusahaan.
5. Bertanggung jawab & bersungguh-sungguh dalam melaksanakan setiap tugas
6. Disiplin dan selalu tepat dalam berperilaku kerja (tepat waktu kerja, tepat waktu penyelesaian pekerjaan, tepat kualitas, dll).
7. Melakukan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta sesama mitra kerja tanpa hambatan psikologis dan mudah dilakukan.
8. Memberikan sanksi secara objektif kepada karyawan yang

melanggar.

9. Memberikan penghargaan secara objektif kepada karyawan yang berprestasi.
10. Memisahkan antara kepentingan pribadi dan perusahaan untuk mencegah benturan kepentingan (*conflicy of interest*).
11. Bekerja sesuai dengan etika standar profesi.

Indikator Perilaku *Accountability*

1. Kepatuhan terhadap jam kerja
2. Pengisian Time Sheet
3. Pelaksanaan review kinerja bulanan
4. CSR
5. *Individual Performance appraisal score*
6. Ketepatan waktu penyampaian laporan kinerja
7. tidak terjadi kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan pencemaran lingkungan

III.6.2. *Customer Focus* (Fokus kepada Pelanggan)

Butir Perilaku *Customer Focus* (Fokus kepada Pelanggan)

1. Selalu melakukan nilai tambah bagi Pelanggan (eksternal dan internal) dalam setiap proses yang dilakukan dan biaya yang dikeluarkan.
2. Meyederhanakan proses untuk mempercepat waktu penciptaan nilai (*value creation*) bagi Pelanggan.
3. Mengutamakan pengendalian kualitas di setiap tahapan proses.
4. Membina komunikasi dan kerjasama dengan customer dan pihak lain agar tujuan bersama terwujud.
5. Cepat dan tanggap dalam melayani permintaan untuk menyelesaikan masalah pelanggan (eksternal & internal).

Indikator Perilaku *Customer Focus*

1. Index Kepuasan Pelanggan
2. OTD
3. Kecepatan respon terhadap komplain
4. Perselisihan dan penyelesaian sengketa,
5. Repeat Order

III.6.3. *Trustworthy* (Dapat dipercaya)

Butir Perilaku *Trustworthy* (Dapat dipercaya)

1. Berusaha menyelesaikan suatu masalah (*problem solver*) perusahaan secara dini.
2. Tidak menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan.

3. Menjaga rahasia perusahaan.
4. Memberikan informasi atau laporan secara benar dan akurat (dalam setiap pengambilan keputusan) sesuai dengan ketentuan.
5. Tidak menyalahgunakan informasi yang berkaitan dengan perusahaan.
6. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas / kepentingan perusahaan melebihi jam kerja normal serta mendorong orang lain bekerja sesuai kepentingan perusahaan.

Indikator Perilaku *Trustworthy*

1. Kepatuhan terhadap etika
2. Perlindungan terhadap tenaga kerja
3. Kecepatan penyelesaian pekerjaan

III.6.4. *Innovative* (Inovatif)

Butir Perilaku *Innovative* (Inovatif)

1. Bekerja dengan penuh inisiatif untuk mencari peluang perbaikan di tempat kerja.
2. Memberikan berbagai alternatif solusi permasalahan, berdasarkan informasi yang diberikan untuk menghasilkan sesuatu yang baru, berbeda dan orisinal.
3. Selalu bersikap terbuka dalam mengembangkan ide perubahan menuju perbaikan berkelanjutan dan peningkatan prestasi kerja.
4. Bersifat rendah hati, mendengarkan dan memperhatikan apa yang disampaikan bawahan, atasan maupun mitra kerja untuk mendorong munculnya ide, proses *improvement* dan inovasi.
5. Mampu mengimplementasikan setiap idea tau gagasan dalam upaya perbaikan kerja.
6. Berani untuk berubah serta tidak mudah menyerah dalam menghadapi berbagai kendala.

Indikator Perilaku *Innovative*

1. Jumlah dan Jenis Inovasi
2. Tingkat keterlibatan karyawan
3. Saving & added value

III.6.5. *Optimal* (Paling baik/bagus)

Butir Perilaku *Optimal* (Paling baik/bagus)

1. Berani mengungkapkan ide-ide/pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan dan dapat dipertanggungjawabkan.
2. Percaya dan yakin atas kemampuan diri untuk menjalankan tanggungjawab dan perannya.
3. Berusaha mencapai target kinerja jauh di atas standar sebagai motivasi berprestasi
4. Selalu berusaha meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*) keahlian kerja, melalui program perusahaan dan secara mandiri
5. Bersedia berbagi pengetahuan dan pengalaman (*experience & knowledge sharing*)
6. Memepelajari pengetahuan baru dan memperluas wawasan untuk pengembangan potensi diri.
7. Melakukan evaluasi kinerja sebagai proses pembelajaran (*learning process*) untuk perbaikan berkelanjutan.
8. Mampu melaksanakan setiap tugas yang diberikan untuk mencapai kinerja terbaik.

Indikator Perilaku *Optimal*

1. Productivity
2. Efisiensi peralatan
1. Efisiensi tenaga kerja

III.6.6. *Neat* (Cermat)

Butir Perilaku *Neat* (Cermat)

1. Sigap, tanggap dan peduli terhadap setiap ancaman dan peluang secara tepat dan cepat dalam aktivitas kerja.
2. Bertindak secara cermat dalam bekerja dengan penggunaan sumber daya secara cermat, hemat, dan padat manfaat sehingga meningkatkan kinerja organisasi dan perusahaan.
3. Dalam melaksanakan pekerjaan menerapkan prinsip kehati-hatian untuk keberlanjutan perusahaan.
4. Berperan aktif dalam kelompok baik sebagai pemberi atau penerima ide dari orang lain yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan perusahaan.
5. Mempengaruhi karyawan lain dalam berfikir secara efektif, kreatif, sistematis dan positif sehingga mempengaruhi kinerja organisasi dan perusahaan.

Indikator Perilaku *Neat*

1. Sadar akan risiko yang bisa mengancam perusahaan
2. Jumlah ketidaksesuaian (NC)

III.7. INTERNALISASI ROAD MAP VISI, MISI DAN VALUES

Road map proses internalisasi visi, misi dan values perlu dibuat sehingga dapat dicapai penghayatan dan pengalaman yang efektif.



Gambar III.3. Road Map Budaya Perusahaan