

PERCAKAPAN XXV – Nilai Budaya Bangsa untuk Global Growth Company

September 17, 2012 at 7:54 am · Filed under [Uncategorized](#)

Forum Percakapan 30 Agustus 2012

Nilai Budaya Bangsa untuk Global Growth Company

M. Arsjad Rasjid PM dan Sudirman Said

Berbicara institusi bisnis level global, referensi kerap kali tertuju ke Dunia Barat atau Asia Timur (Jepang, China dan Korea). Ada pandangan umum, seolah-olah bisnis hanya tumbuh dan berkembang baik dilandasi budaya Kristiani (Barat) atau dengan nilai-nilai Konfusius (Ras Kuning). Sebaliknya, dunia bisnis dinilai tidak klop dengan nilai-nilai Ke-Indonesia-an. Isu korupsi yang saat ini masih merajalela misalnya, sering dijadikan rujukan, sebagai salah satu budaya yang tidak mendukung bisnis, yang harus dikelola secara professional, transparan dan akuntabel.

Stereotipe itu rupanya dipatahkan PT Indika Energy Tbk. Perusahaan energi terpadu tersebut menjadi salah satu potret perusahaan Indonesia berskala global yang tumbuh dan berkembang sangat pesat dalam waktu relatif singkat. Tahun 2011, PT Indika Energy Tbk menjadi satu-satunya perusahaan Indonesia yang menjadi role model companies dalam World Economic Forum (WEF) Global Growth Companies di Dalian, China. Sebagai perusahaan energi terintegrasi (resources, services dan infrastructure), Indika menjadi terbaik dari 315 anggota WEF Global Growth Companies mewakili lebih dari 60 negara.

Cikal bakal Indika memang didirikan oleh para tokoh bisnis di Era Orde Baru, antara lain Sudwikatmono, Wiwoho Basuki Tjokronegoro, dan Agus Lasmono yang dinilai dekat dengan Keluarga Cendana. Namun, seperti dikemukakan Arsjad Rasjid, Direktur Utama sekaligus Co-CEO Indika Energy Tbk., perusahaan harus memulai kembali pembangunan dari titik nol setelah era reformasi pada 1998. “Ketika Indonesia digoncang krisis multidimensional, “Kami adalah yang pertama menyerahkan semua aset perusahaan ke BPPN. Nilai kepercayaan dan harga diri dalam bisnis adalah utama. Uang dapat dicari tetapi harga diri tidak bisa dipulihkan,” tegas Arsjad mengenang saat awal pendirian Indika Energy dalam acara bincang-bincang rutin bulanan “Forum Percakapan” edisi 30 Agustus 2012., di Kantor Pusat Daya Dimensi Indonesia di Kawasan mega Kuningan Jakarta.

Apa yang terjadi di Indika Energy adalah proses transformasi yang terus menerus untuk menjamin tercapainya perbaikan secara terus menerus (continuous improvement). Tantangan yang harus diatasi manajemen adalah bagaimana mengelola pertumbuhan dengan mengisi berbagai persoalan kesenjangan dalam organisasi: kesenjangan usia (CEO dan managerial), kesenjangan kapabilitas, kesenjangan teknologi, dan kesenjangan nilai-nilai sosial budaya.

Perusahaan Indonesia ini melaksanakan secara agresif dan jeli proses akuisisi berbagai perusahaan. Tidak hanya perusahaan Indonesia namun berbagai perusahaan asing dari Australia, AS, Korea dan India. Indika didesain tidak hanya sekedar bertindak sebagai broker, namun manajemen mengelola dan menyatukan perusahaan dalam satu mata rantai proses Indika Energy. Saat ini, Indika Energy memperkejakan sepuluh ribu pegawai dari berbagai kewarganegaraan. Selain Indonesia, ada warga Australia, Amerika Serikat, India, Korea dan lain-lain. Lokasi operasi ada di 30 titik operasi di seluruh Indonesia, mencakup 15 kantor dan melibatkan 2500 vendor (supplier).

Di sinilah sejumlah tantangan besar harus dihadapi manajemen untuk menyatukan seluruh sumberdaya perusahaan sehingga agar dapat terus mengembangkan skala usahanya sampai menjadi tingkat global seperti saat ini. Namun, semua nilai-nilai budaya karyawan yang berasal dari berbagai macam latar belakang tersebut, diikat oleh empat nilai-nilai dasar berbasis nilai Ke-Indonesiaan, yaitu: 1) Kejujuran (integrity), 2) Keberagaman (unity in diversity), 3) team work, dan 4) tanggungjawab sosial (social responsibility). Nilai-nilai itu bukan hanya kata-kata tanpa makna tapi bagaimana membuat kata-kata dilaksanakan dalam pengelolaan perusahaan sehari-hari. Adapun bottom line dari semua upaya ini adalah profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang.

Pada kesempatan ini, Sudirman Saad mengidentifikasi sejumlah tantangan yang harus dihadapi dan dipecahkan manajemen. Paling sedikit ada enam tantangan, yaitu: 1) Kompleksitas, 2) Manajemen fokus, 3) Pembangunan visi masa depan, 4) Koordinasi dan komunikasi, 5) Akuntabilitas, dan 6) Kapabilitas. Keenam isu utama di atas muncul tidak lepas dari sejarah tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Berbasis atas strategi akuisisi secara agresif berbagai perusahaan yang memiliki latar belakang dan budaya berbeda-beda, Indika Energy harus menyatukan puluhan budaya perusahaan tersebut menjadi satu budaya baru Indika Energy seperti saat ini.

Kesemuanya diikat oleh empat nilai dasar perusahaan, yaitu: integrity, unity in diversity, team work, dan social responsibility. Jika dikaji lebih dalam, keempat nilai tersebut mencerminkan nilai-nilai

ke-Indonesiaan. Arsjad menegaskan nilai-nilai itu rupanya tidak digali dan dicari-cari jauh-jauh; namun justru ditemukan dan dikembangkan di bumi Indonesia. Nilai-nilai itu pada hakekatnya adalah pencerminan nilai-nilai yang terkandung di Pancasila. Integrity menjelaskan aspek kejujuran – sebagai pencerminan sila pertama Ketuhanan yang Mahas Esa. Unity in Diversity adalah gambaran kebhinekaan. Aspek Team Work, mencerminkan aspek kegotongroyongan. Sedangkan aspek social responsibility mengilustrasikan tanggungjawab keadilan sosial. “Indika Energy tidak ingin tumbuh sendiri namun harus tumbuh bersama-sama dengan masyarakat di sekitarnya,” urai alumnus Business Administration Pepperdine University Malibu USA yang juga pernah mengikuti executive education on global leadership and public policy di Havard Kennedy School ini. *** (Teguh A)

Source: <http://dayadimensi.wordpress.com/>