

EDISI 08
#DESEMBER 2021

PT WIJAYA KARYA BETON Tbk.
www.wika-beton.co.id

WTON MAGAZINE



**PEREMPUAN TANGGUH
DI WIKA BETON**



“

MENJADI

PERUSAHAAN TERKEMUKA

DALAM BIDANG *ENGINEERING, PRODUCTION,*
INSTALLATION (EPI) INDUSTRI BETON

DI ASIA TENGGARA ”

Foto: Dermaga Patimban

SALAM REDAKSI



Hadian Pramudita

Direktur Utama WIKA Beton

Assalamualaikum Wr. Wb.

Jumpa lagi Insan WIKA Beton!

Puji syukur kepada Allah, Tuhan Yang Maha Kuasa yang dengan izin-Nya WTON E-Magz Edisi ke-8 ini dapat kembali terbit dan hadir di layar insan WIKA Beton sekalian. Sebagai salah satu langkah mendukung usaha paperless di lingkungan WIKA Beton, sejak tahun 2020 WTON Magz hadir dalam bentuk elektronik yang bisa selalu diakses kembali melalui website perusahaan dan aplikasi WTON Mobile.

Dalam edisi ke-8 ini kami mengangkat tema "Para Perempuan Tangguh di WIKA Beton". Isu kesetaraan gender semakin santer digaungkan di dunia saat ini. Beberapa hasil penelitian menyebutkan bahwa perusahaan dengan tingkat kesetaraan gender yang baik akan memiliki hasil kinerja yang baik pula. Edisi ini akan membahas bagaimana WIKA Beton mendukung program Kementerian BUMN RI dan WIKA Group untuk mendorong peran perempuan di lingkungan kerja hingga berada pada jajaran manajemen eksekutif.

WTON Magz diharapkan dapat menjadi sumber informasi, referensi, dan komunikasi internal sekaligus menjadi trendsetter bagi seluruh unit kerja yang ada di lingkungan WIKA Beton. Saran dan masukan dari Pembaca sangat kami harapkan untuk kontinuitas penerbitannya. Semoga sajian kami bisa menghibur dan bermanfaat bagi insan WIKA Beton sekalian. Tetap optimis bekerja dan tetap jalankan protokol COVID-19. Salam Sehat!

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Tim Redaksi

Pembina: Direksi Sekretaris Perusahaan • **Pemimpin Redaksi:** Nirmala Fauzia • **Sekretaris:** Hilda Hardianti • **Bendahara:** Mustika Anjasmara • **Kontributor Edisi 8:** Alifah Pratisara (Legal), Glorio S (SCM), Hendro Syahputra (Engineering), Joman Ari AL (Legal), Khoirunnisa (Div Op), Maulana Hafizd (Legal), Lutfi Ridhoni F (BSI), M Dani (Busdev), Pratiwi Hastery (GCG), Rizki Arifandi B (QHSE & SM), Ristianingtyas Ayu Bidari (HC), Sofyandi Puspo P (BPMR), Winda Agustin (R&D), Wilandari Aldini (PR)

DAFTAR ISI



06

Fokus

6 | Para Perempuan Tangguh di WIKA Beton

9 | Profil

HC

12 | Seberapa Besar Rasa *Engaged* Kita dengan Perusahaan?

Legal

14 | Mengenal Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

16 | Ada Apa dengan UU Cipta Kerja?

GCG

18 | Penerapan (Budaya) GCG, Sudah Sampai Manakah?

21 | Gratifikasi Tidak Boleh Disepelekan!

Proyek

23 | Sekilas Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung

Teknik

25 | WIKA Beton Produksi *Slab Track* HSR

16



21



QSHE

27 | *Mobile Apps* HSE *Crushing Plant Bogor*

R&D

29 | Produk Baru WIKA Beton Sumur Resapan Pracetak Segmental

Teknologi

31 | Pengembangan Aplikasi Pengelolaan Pelanggan

33 | *Digital Signature*

Nikmati Akses Bebas

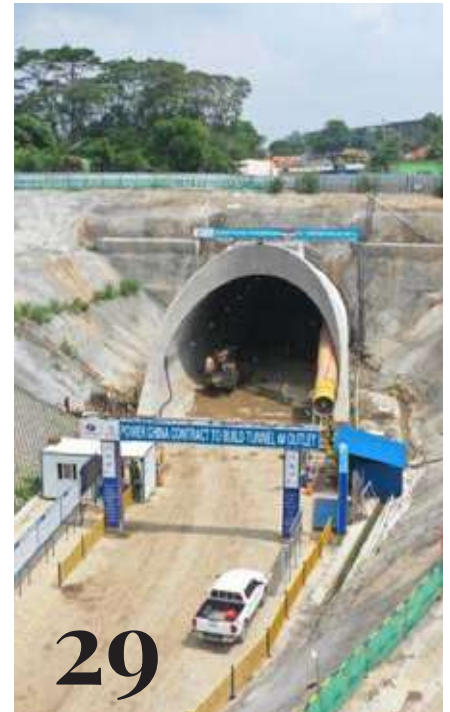
INTERAKTIF
WTON E-MAGAZINE

<http://www.wtonmagz.online>

PINDAI QR CODE



23



29

Manrisk

35 | Mengenal Manajemen
Risiko di WKA Beton

Insight

37 | Catcalling Bukan Candaan

39 | Event

Operasi

44 | Dorong Ekspansi Pasar Jasa
& Material, WKA Beton Bentuk
Unit Pemasaran & Strategi Bisnis

Kuis

46 | Teka-Teki Silang



35



Para Perempuan Tangguh di WIKA Beton

Isu kesetaraan gender saat ini telah menjadi perhatian perusahaan di dunia, termasuk di Indonesia. Kencangnya kampanye kesetaraan gender saat ini pun mendorong perusahaan menetapkan berbagai kebijakan yang lebih inklusif, demi meningkatkan produktivitas, pelayanan, dan kinerja perusahaan.

Meski terdengar tidak berhubungan, namun riset membuktikan adanya korelasi positif antara keragaman gender dengan profitabilitas perusahaan. Lembaga International Labor Organization (ILO) menyelenggarakan penelitian berjudul "Stepping Toward Success: Business Success for Women in Business and Management in Indonesia" kepada 13.000 perusahaan di 70 negara pada Juni 2020. Hasilnya, terdapat 77% dari 400 perusahaan partisipan di Indonesia melaporkan hasil usaha yang meningkat seiring dengan kesetaraan gender yang membaik di perusahaan tersebut.

Sebanyak 66% responden menjawab adanya peningkatan profit dan produktivitas, diiringi dengan peningkatan kreativitas, inovasi, dan keterbukaan. Sementara itu, 53% responden melaporkan membaiknya reputasi perusahaan, dan 46% responden menyebut adanya peningkatan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Tak hanya itu, McKinsey Global Institute membuat laporan penelitian bertajuk "The Power of parity; How Advancing Women's Equality Can Add USD12 Trillion to Global Growth" yang menyebutkan bahwa jika dunia dikelola

secara lebih setara (equal) antara laki-laki dan perempuan, maka akan mendatangkan keuntungan senilai USD12 triliun sampai 2025.

Beban Ganda

Hasil penelitian ini seperti membawa angin segar semangat kesetaraan gender di dunia kerja. Seperti yang kita tahu, pekerja perempuan di Indonesia masih menghadapi tantangan klasik yang berakar pada kebiasaan adat budaya. Tak bisa dipungkiri, saat ini para pekerja perempuan memikul beban ganda: sebagai pegawai di kantor serta sebagai penanggung jawab rumah tangga di rumah masing-masing. Sehingga kalau ditotal, perempuan menghabiskan waktu untuk bekerja lebih banyak dibanding laki-laki. Meski demikian, masih ada bias gender pada penggajian pegawai maupun dalam promosi jabatan di perusahaan.

Perusahaan memiliki andil yang besar dalam mengubah ketimpangan situasi gender ini. Sebab, meskipun sudah ada kebijakan-kebijakan yang mendukung pekerja perempuan, dalam realitasnya implementasi kebijakan tersebut belum optimal. Tantangan yang dihadapi pekerja perempuan ini membatasi kesempatan mereka untuk

membuktikan dan memaksimalkan potensinya.

Permasalahan ini kemudian diangkat menjadi fokus oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara (KemenBUMN) yang menetapkan talent perempuan sebagai salah satu KPI di lingkungan perusahaan BUMN. Menteri BUMN Republik Indonesia Erick Thohir menargetkan 23% kepemimpinan perempuan di jajaran BOD BUMN pada tahun 2023. Menurutnya, ketika bicara tentang transformasi BUMN, harus ada transformasi di human capital terutama kepemimpinan perempuan. Keyakinan ini merujuk pada banyaknya pemimpin perempuan di perusahaan negara lain yang bisa meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam rangka mendukung Program Kementerian, WIKA Group pun menetapkan Perempuan Nominated Talent sebagai salah satu KPI di Perusahaan termasuk di lingkungan PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIKABeton). Saat ini, jumlah pegawai perempuan di WIKABeton berada pada kisaran 5% dari total 1363 pegawai. Sementara itu, capaian WIKABeton dalam Perempuan Nominated Talent BOD-1 dan BOD-2 mencapai 2.38%. Karenanya, WIKABeton menerapkan sejumlah program yang dikhususkan sebagai pengembangan pegawai perempuan di lingkungan WIKABeton.

Pengembangan Talent Perempuan

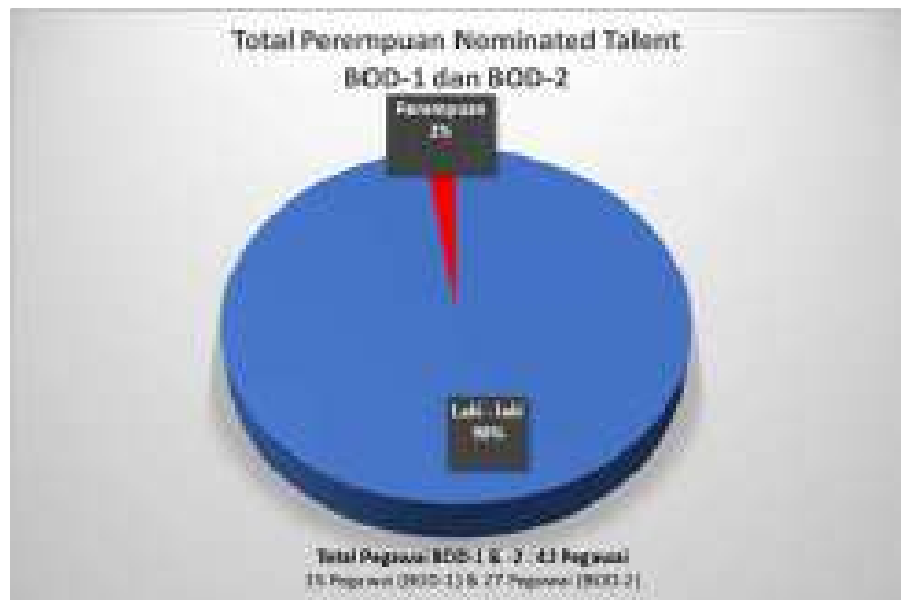
Langkah awal yang dilakukan dalam upaya pengembangan talent perempuan di WIKABeton adalah dengan pemetaan kompetensi pegawai perempuan di setiap level jabatan melalui proses asesmen, bekerja sama dengan Assessment Center yang ditunjuk oleh Perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui gap

kompetensi dari tiap individu. Melalui pemetaan tersebut, dapat diperoleh kompetensi unggulan dari setiap pegawai, sehingga hal tersebut dapat membantu Perusahaan (melalui Biro Human Capital dan masing-masing atasan) untuk dapat mengembangkan dan mengoptimalkan potensi dan kinerja talent perempuan Perusahaan.

Selanjutnya, untuk mengejar gap kompetensi pegawai, Perusahaan memberikan pengembangan melalui Seminar, Workshop/ Pelatihan baik pelatihan yang bersifat mandatory maupun pelatihan praktis di setiap bidang, magang perusahaan, pendidikan lanjutan, atau program pengembangan lainnya di WIKI Beton.

WIKI Beton juga bekerja sama dengan induk perusahaan WIKI dalam pelaksanaan program pengembangan khusus, salah satunya program Satria Prameswari. Program Satria Prameswari merupakan pelatihan mandatory yang dirancang khusus oleh WIKI untuk membentuk pimpinan perempuan berkearifan lokal, berbudi luhur, dan memiliki jiwa resiliensi/ pantang menyerah, namun tetap penuh kelembutan sebagai seorang Prameswari. Program Satria Prameswari berlangsung selama 4 (empat) bulan. Selama 3 (tiga) hari peserta mengikuti pelatihan di WIKI Satrian, selebihnya peserta mengikuti proses Coaching bersama dengan coach yang telah ditentukan.

Tidak hanya itu, Perusahaan juga menempatkan para talent perempuan untuk memegang jabatan di posisi-posisi strategis baik di Kantor Pusat maupun di berbagai unit kerja WIKI Beton. Dengan menempati posisi tertentu di Perusahaan, peningkatan kompetensi talent Perempuan WIKI Beton dapat menjadi lebih efektif karena mereka dihadapkan langsung dengan tugas dan tantangan-tantangan bisnis sembari menunjukan kompetensi sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.



Program pengembangan talent Perusahaan ini tentunya tidak lepas dari peran masing-masing atasan melalui *Coaching*, *Mentoring* dan *Counseling* (CMC) mereka dibimbing, diarahkan, dan didorong untuk dapat mengoptimalkan dalam memunculkan potensi yang mereka miliki.

Perjalanan untuk mencapai kesetaraan gender di ruang kerja masih butuh banyak pekerjaan. Terkait hal ini, Direktur Keuangan, *Human Capital*, & *Manrisk* Imam Sudiyono berpesan, "Yang perlu diperhatikan dalam hal ini

adalah bagaimana pegawai perempuan itu sendiri mampu menunjukan etos kerja yang baik dan komitmen mencapai kinerja yang optimal di mana pun ditempatkan." Tak hanya itu motivasi kuat untuk terus berupaya mengembangkan kapabilitas diri serta gigih dalam menghadapi tantangan di Perusahaan juga penting. "WIKI Beton berkomitmen akan membantu mewujudkan perusahaan yang lebih ramah bagi para perempuan tangguh di WIKI Beton," tutup Imam. **(Nirmala Fauzia & Ristianingtyas AB)**

Direktur *Quality, Health, Safety and Environment (QHSE)*

Ayu Widya Kiswari

Ayu Widya Kiswari atau yang akrab dipanggil dengan Ibu Ayu merupakan satu-satunya Direktur perempuan di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. (WIKA). Beliau bergabung bersama WIKA sejak bulan September 2021 dan saat ini menjabat sebagai Direktur *Quality, Health, Safety and Environment (QHSE)*.

Ibu Ayu mulai meniti karirnya di PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Terhitung Tahun 2014 – 2019 beliau dipercaya mengemban tanggung jawab sebagai *Vice President* di bidang *Maintenance dan Highway and Traffic Engineering, Highway Engineering Planning and Development*. Kinerja dan sepak terjangnya sebagai

pemimpin perempuan tidak diragukan lagi sehingga berkat komitmen dan prestasinya selama di PT Jasa Marga (Persero) Tbk., tahun 2019 beliau dipercaya untuk menjadi Direktur Utama di salah satu Perusahaan Anak PT Jasa Marga (Persero) Tbk. yaitu PT Cinere Serpong Jaya.

Kunci sukses yang dicapai Ibu Ayu sejauh ini tidak lepas dari manajemen atau pengelolaan pikiran. Dalam Kegiatan Women Empowerment Talkshow, beliau mengajak calon pemimpin perempuan WIKA Group untuk terus semangat dalam mencapai atau meraih mimpi-mimpi.

Sejak ditetapkannya KPI *Nominated Talent* Perempuan oleh Kementerian BUMN, peluang Wanita sebagai pemimpin di Perusahaan semakin terbuka lebar, kesempatan berkarir antara Pria dan Wanita saat ini telah memiliki peluang yang sama. Untuk itu Ibu Ayu dengan semangat membagikan kiat-kiat khusus kepada calon pemimpin wanita masa depan dalam meraih kesuksesan:

1. Bekerja sebaik mungkin di mana pun ditugaskan dengan menentukan skala prioritas
2. Pandai-pandai dalam memantaskan diri
3. Optimalkan kemampuan yang dimiliki
4. Secara terus menerus meningkatkan kapabilitas (kompetensi) diri
5. Asertif dan terbuka

Tidak lupa Ibu Ayu mengingatkan bagi para perempuan yang berkarier untuk tetap tidak melupakan peran dan tugasnya di dalam keluarga. Sebagai perempuan yang bekerja namun juga menjalankan perannya di dalam keluarga, Ibu Ayu mengingatkan untuk tetap dapat menetapkan tanggung jawab sesuai dengan skala prioritas, mengoptimalkan sumber daya yang ada baik di rumah maupun di kantor dan juga harus dapat mengelola ego dengan baik. (*)



Sekretaris Perusahaan WIKI Beton

Yuherni Sisdwi Rachmiyati



Memecah rekor sebagai pemimpin perempuan pertama di lingkungan kerja PT Wijaya Karya Beton Tbk. ialah Bu Yuherni Sisdwi Rachmiyati atau yang kerap disapa Bu Yayuk dengan menjabat sebagai Sekretaris Perusahaan WIKI Beton.

Sebelum menduduki posisi strategis ini, Bu Yayuk telah lebih dahulu mengawali karirnya di PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. yang tidak lain merupakan Perusahaan Induk PT Wijaya Karya Beton Tbk. sebagai Manajer Divisi Manajemen Portofolio pada tahun 2017 dan Manajer Evaluasi Hasil Usaha pada tahun 2009-2017.

Menjadi pemimpin perempuan, tentu saja ada berbagai tantangan yang harus dihadapi, tak terkecuali bagi pemimpin dengan *background* Jurusan Akuntansi ini. Menurutnya, tantangan yang dominan ketika menjadi pemimpin perempuan adalah perihal manajemen waktu dan upaya menunjukkan kinerja terbaik sesuai yang dipersyaratkan atau ditargetkan. Sebagai seorang ibu, Bu Yayuk dituntut untuk mampu membagi waktu dengan adil antara keluarga dengan karier.

Namun, hal ini bukanlah suatu penghambat untuk menapaki karir khususnya di industri yang identik dengan kaum adam ini. Bu Yayuk berpesan untuk para srikandi agar bersedia melaksanakan kewajiban dengan proses dan hasil yang melebihi ekspektasi sehingga para srikandi dapat tampil unggul dan menonjol meski harus bekerja dengan para pemimpin laki-laki. Tentunya, hal ini harus didukung dengan upaya pengembangan diri baik *softskill* maupun *hardskill*.

Tak lupa, Bu Yayuk berpesan kepada para srikandi agar selalu berdedikasi dalam bekerja dan menjadikan pekerjaan kita sebagai *passion* agar kita merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugas dan mensyukuri setiap proses dan hasilnya. (*)

Manajer Teknik Proyek *Signaling*, Mojokerto

Vina Juwita Sari

Bernama lengkap Vina Juwita Sari, salah satu Srikandi WIKI Beton ini memulai karier pada tahun 2015. Saat ini beliau ditempatkan sebagai Manajer Teknik di Proyek Pembangunan Sistem Persinyalan dan Telekomunikasi Jalur Ganda Kereta Api Antara Mojokerto – sepanjang Lintas Surabaya – Solo. Berlatar belakang disiplin ilmu sarjana Teknik Elektro, beliau terus mengembangkan dan membagikan ilmunya dengan penuh tanggung jawab. Melihat kondisi di proyek yang didominasi kaum laki-laki, hal ini tidak meyurutkan semangat beliau untuk terus percaya diri dan yakin dengan kemampuan yang

dimiliki sebagai perempuan yang berbendibidikan.

Menurut Vina, wanita karier adalah wanita yang dapat menjalani hidup secara *independent*, wanita cerdas, serta wanita yang mampu me-*manage* waktu dan memiliki prinsip yang kuat, tetapi tetap dapat mengikuti perkembangan zaman.

Bekerja di perusahaan yang didominasi oleh laki-laki menjadikan beliau wanita yang lebih berani dalam mengemukakan pendapat serta mengambil keputusan dengan menggunakan logika, lebih bijaksana, dan pandai memposisikan diri tanpa merugikan rekan kerja dan organisasi secara khusus. Walau sesekali pernah mendapatkan perbedaan perlakuan yang bias *gender*, hal ini Vina jadikan sebagai kesempatan diri untuk lebih belajar

sehingga dapat meningkatkan *life value* diri.

Menjadi wanita karier, beliau berusaha mengatur waktu dengan keluarga dengan cara bijaksana memfokuskan diri. Ketika di kantor, fokus untuk bekerja, dan pada saat di rumah fokus untuk keluarga. Namun tetap bijaksana berusaha memprioritaskan kepentingan yang lebih *urgent*.

Pesan beliau untuk para wanita karier di WIKI Beton, "Tetap semangat, jangan pantang menyerah, stop 'baper' dan hindari *women toxic relationship*!" (*)



Juliana Mhartilova



Juliana Mhartilova, atau kerap disapa Mbak Yuli, adalah salah satu Satria Prameswari WIKA Beton. Lulusan STT PLN Angkatan tahun 2011 ini memulai karir di WIKA Beton pada tahun 2014 melalui program PPCP Batch 1 dan melaksanakan OJT di Pabrik Produk Beton Pasuruan. Saat ini Yuli bertugas sebagai Supervisor Peralatan di Bagian *Procurement* Biro *Supply Chain Management* (SCM).

Beliau diamanahi sebagai PIC transformasi digital di bagian *procurement* melalui pengembangan aplikasi Integrated Procurement atau bisa disebut i-Proc. Kecepatan data dan *platform* digital menjadi suatu kebutuhan bagi sebuah perusahaan untuk menunjang proses bisnisnya. Apalagi kondisi pandemi ini menuntut percepatan transformasi agar bisa lekas diwujudkan. Sebagai PIC Mbak Yuli bertanggung jawab untuk memahami prosedur yang ada, menerjemahkan menjadi konsep digital, berdiskusi dengan user, melakukan uji coba dan evaluasi terhadap aplikasi yang dibuat, melakukan sosialisasi ke seluruh unit, sampai memastikan seluruh *user* menggunakan aplikasi tersebut secara konsisten.

Tentu saja ada banyak tantangan yang dirasakan Mbak Yuli terkhusus sebagai seorang ibu dan seorang istri. Tingginya frekuensi *online meeting* di masa pandemi menjadi tantangan

tersendiri untuk membagi waktu antara pekerjaan rumah, mengurus anak, dan tanggung jawab sebagai pegawai. "Yang penting pintar-pintar bagi waktu aja," ujarnya.

Selama menjadi PIC transformasi Mbak Yuli merasa bahwa perempuan itu sangat mampu diberi tanggung jawab memimpin *project* yang berdampak perubahan besar bagi Perusahaan. Saat ini kesempatan untuk berkarya dan berkontribusi untuk Perusahaan sudah terbuka lebar. Apalagi sudah terbit kebijakan Kementerian BUMN tentang minimal persentase perempuan di level eksekutif sebesar 15% di tahun 2021 dan minimal 25% di tahun 2023.

Satu pesan dari Mbak Yuli buat semua pegawai perempuan WIKA Beton, "Jangan takut berkarya. Terus lakukan perubahan ke arah yang lebih baik dengan tetap bertanggung jawab baik sebagai ibu, sebagai seorang istri maupun sebagai pegawai." (*)

Koordinator HSE-MC Slab Track Laksnita Kumara Sandyasti

Bernama lengkap Laksnita Kumara Sandyasti, salah satu Srikandi WIKA Beton ini memulai karier pada tahun 2018 di Biro QHSE & SM sebagai staf bagian HSE, kemudian di tahun 2020 dipindah ke PPB Subang Plant Karawang hingga awal tahun 2021. Saat ini ia ditempatkan sebagai Koordinator HSE di MC *Slab track*. Meski masih terhitung baru, tahun ini Laksnita dinobatkan sebagai Auditor Sistem Manajemen Terbaik. Laksnita pun terus mengembangkan ilmunya dalam bidang *safety* dan juga mempelajari ilmu baru tentang *quality* dengan penuh tantangan.

"Jangan berhenti belajar hal baru, apapun itu. Tidak hanya di bidang yang sudah kita kuasai saja, tapi juga

bidang lain," ungkap Laksnita saat ditanya tentang prinsip hidupnya.

Menjadi *leader safety* di lapangan artinya harus berhadapan dengan pekerja yang berasal dari berbagai macam latar belakang baik pendidikan, karakter, maupun sosial budaya. Di sinilah perlunya pengembangan *skill* komunikasi yang baik secara terus menerus untuk menyosialisasikan budaya K3.

Terlebih, di lapangan ada banyak pekerja lain di luar WIKA beton sehingga budaya K3 harus dibentuk dari awal lagi. Terdapat pula banyak pihak yang berkepentingan mulai dari *owner*, konsultan, dan *main contractor*, hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam memenuhi persyaratan K3 yang diminta. Untung lingkungan kerja di WIKA Beton sangat suportif dan banyak memberikan pengalaman.

Mendapat amanah sebagai Koordinator HSE di MC *Slab Track*,

yang mayoritas tenaga kerjanya adalah laki-laki, menjadi tantangan tersendiri bagi Laksnita.

Menurutnya, seiring dengan perkembangan zaman, saat ini perempuan sudah tidak dihadapkan lagi oleh pilihan klasik yaitu karier atau keluarga, karena perempuan sudah mampu menjalankan keduanya. Tentunya dengan *support system* yang baik dari keluarga maupun rekan kerja.

Harapan ke depannya semoga ada *leader-leader* baru yang muncul di *top management* khususnya dari srikandi WIKA beton. "Selalu semangat untuk menunjukkan talenta Srikandi WIKA Beton. *Strive for the best!*" tutup Laksnita. (*)



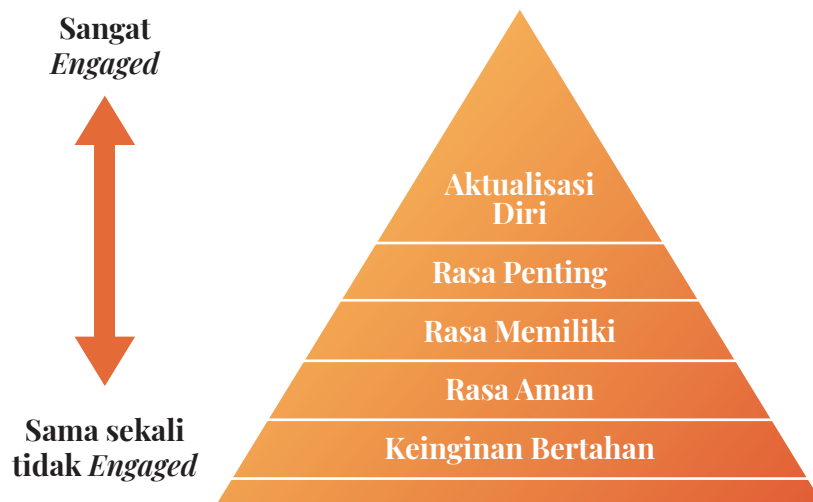
Seberapa Besar Rasa *Engaged* Kita dengan Perusahaan?

Employee Engagement merupakan pendekatan yang dilakukan oleh Perusahaan untuk mengetahui dan memahami gambaran baik secara kualitatif maupun kuantitatif, hubungan antara Perusahaan dengan pegawainya. *Employee Engagement* merupakan hubungan emosional dan intelektual tinggi yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan, Perusahaan, manajer atau

rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya (Gibbons, dalam Hughes dan Rog, 2008).

Gallup Consultant menyatakan bahwa *Employee Engagement* dapat membantu dalam mengukur dan mengelola persepsi atau pandangan pegawai pada elemen-elemen penting di dalam budaya Perusahaan.

Bagaimana Perusahaan memperlakukan pegawainya sesuai dengan komitmen Perusahaan dan kebutuhan pegawai, serta bagaimana pegawai memperlakukan sama lain dapat membawa sejauh mana memberikan dampak positif kepada perilaku pegawai. Jika digambarkan melalui Hierarki Kebutuhan Maslow pada *Employee Engagement* menjadi seperti:



Gallup mempercayai bahwa Pegawai yang *engaged* mampu menghasilkan kinerja Perusahaan lebih baik dibandingkan dengan Pegawai yang tidak *engaged*. Untuk itu PT Wijaya Karya Beton Tbk (WIKABeton) melakukan pengukuran *Employee Engagement* kepada seluruh Pegawai untuk mengetahui sejauh mana *Engagement* Pegawai WIKABeton.

Pada Tanggal 15 September 2021 sampai dengan 24 September 2021, WIKABeton bekerja sama dengan KINCENTRIC dalam melakukan pengukuran *Employee*

Engagement Survey yang dilakukan bersamaan di seluruh WIKAGroup. Sebanyak 1369 Dari 1371 Pegawai (99.9%) telah melakukan pengisian *Employee Engagement Survey*. Di dalam survei tersebut KINCENTRIC menggambarkan engagement sebagai hasil dari perilaku individu yang membawa ke arah performa yang lebih baik. Pegawai dapat menunjukkan "keterikatannya" ketika mereka menampilkan 3 perilaku seperti: *Say, Stay, Strive*.

Say: Pegawai yang *engaged* ditunjukkan melalui ucapan atau ungkapan positif mereka terhadap

Perusahaan kepada rekan kerja, talenta Perusahaan dan pelanggan. *Stay* : ditunjukkan pegawai melalui keinginan yang mendalam untuk menjadi bagian dari Perusahaan. *Strive* : ditunjukkan pegawai melalui usaha lebih dan keterikatan untuk berkontribusi dalam mencapai keberhasilan target usaha.

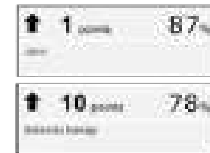
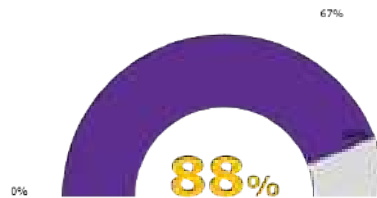
Dari hasil hasil pengukuran tersebut, saat ini WIKABeton mencapai skor 88 naik 1 poin dari skor tahun 2019 yaitu 87. Capaian ini berada 10 poin di atas rata-rata perusahaan di Indonesia. Dengan kata lain, WIKABeton mampu

melakukan pengelolaan Pegawai sesuai dengan dan harapan dari Pegawai.

Terdapat 17 dimensi di dalam survei tersebut meliputi COVID 19, Diversity & Inclusion, Performance Management, Customer Focus, Collaboration, Work Task, Brand, Enabling Infrastructure, Decision Making, WIKA Leadership, Direct Superior, Career & Development, Talent & Staffing, Senior Leadership, Work/Life Balanced, Empowerment/Autonomy, Reward & Recognition.

Engagement Score

Overall Engagement Score :



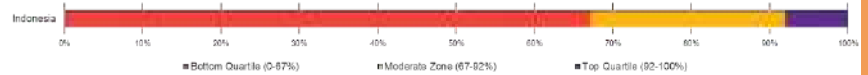
Participation Rate



Number of Participants

Completed	1369
Invited	1371

External Benchmark



KINCENTRIC

Dimension Ranking



Berdasarkan hasil survei tersebut terlihat terjadi kenaikan signifikan (4 poin) dari tahun 2019 di dalam dimensi *Decision Making* yang didalamnya terdapat pernyataan mengenai persepsi Pegawai bahwa Perusahaan mampu membuat keputusan berkualitas tinggi dengan cepat. Di samping itu terdapat 3 dimensi yang mengalami penurunan yakni dimensi *Work/Life Balance* (-1 poin), *Empowerment/Autonomy* (-3 poin) dan dimensi *Reward & Recognition* (-6 poin).

Untuk mencapai skor seperti saat ini tentu lah bukan hal yang mudah. Ke depan, Perusahaan perlu melakukan

upaya untuk mempertahankan capaiannya. WIKA Beton berkomitmen untuk terus meningkatkan upayanya dalam melakukan perbaikan di setiap dimensi pengukurannya khususnya terhadap dimensi *Work/Life Balance*, *Empowerment/Autonomy*, dan *Reward & Recognition*.

Pada dimensi *Work/Life Balance* ke depannya dapat lebih diaktifkan kembali tentang kegiatan kebersamaan baik dalam kerohanian atau jasmani. Dalam hal *Empowerment/Autonomy*, pegawai membutuhkan kesempatan untuk memberikan gagasan/perbaikan setiap

atasan perlu untuk dapat lebih terbuka dan memberikan kepercayaan penuh terhadap bawahannya terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dalam hal *Reward & Recognition*, dapat segera melakukan pemulihan remunerasi pegawai terhadap pemotongan yang terjadi akibat Pandemi Covid-19 ketika performa Perusahaan sudah kembali membaik. Yang tidak kalah penting, dalam hal recognition setiap atasan perlu memberikan penghargaan dalam bentuk non materiil seperti halnya apresiasi kepada tim, kesempatan untuk menunjukan diri, dan lain sebagainya. (Tim Biro HC)

Mengenal Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Pembahasan tentang perempuan seringkali beririsan dengan pembahasan kesetaraan gender.

Kini peran perempuan semakin mewarnai berbagai lini kehidupan. Perempuan sebagai pekerja pun semakin hari semakin mendapatkan proteksi yang baik dari negara.

Pekerja perempuan harus mendapatkan perlindungan khusus terkait kodrat yang melekat pada dirinya, seperti halnya ketika masa haid (datang bulan), kehamilan, melahirkan, dan menyusui anak. Hal ini diatur dalam Pasal 10 Ayat (1) UU No 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, "Setiap orang berhak membentuk suatu keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah." Berdasarkan Pasal tersebut, negara Indonesia menghormati dan melindungi pekerja wanita terkait dengan hak reproduktif. Dengan begitu, perusahaan yang mempekerjakan pekerja perempuan pun harus memberikan perlindungan hukum terhadap hak reproduktifnya.

Lantas, apa saja hak pekerja perempuan khususnya di lingkup WIKA Beton? Perjanjian Kerja Bersama WIKA Beton telah mengakomodasi dengan baik hak-hak pegawai perempuan yang diamanatkan peraturan perundang-undangan, misalnya:

1. Izin Datang Bulan (Haid)

Pasal 42 Ayat (1)

dan (2) Perjanjian Kerja Bersama PT Wijaya Karya Beton Tbk.

- Pegawai perempuan tidak diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid.
- Pegawai perempuan yang sedang melaksanakan izin haid tetap diberikan *fixed pay*/ gaji dan premi disiplin dan prestasi atau premi hadir sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Cuti Melahirkan

Pasal 39 Ayat (1) dan (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Wijaya Karya Beton Tbk.

- Pegawai perempuan yang melahirkan dapat diberikan cuti bersalin 1,5 (satu setengah) bulan sebelum perkiraan waktu kelahiran dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, setelah pegawai memiliki masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut sejak diterima.
- Pegawai perempuan yang sedang melaksanakan cuti bersalin atau mengalami keguguran tetap

diberikan *fixed pay* / gaji dan 75 % premi disiplin dan prestasi atau premi hadir, setelah

pegawai memiliki masa kerja

12 (dua belas) bulan berturut-turut sejak diterima.

- Selain bagi sang ibu, sang ayah juga berhak mendapatkan cuti mendampingi melahirkan selama dua hari berdasarkan pasal 43 Ayat (1). Jika dalam menemani melahirkan, sang ayah membutuhkan waktu lebih dari enam jam, maka cuti ditambahkan dua hari berdasarkan pasal 43 Ayat (2).

3. Cuti Gugur Kandungan

Pasal 39 Ayat (2) dan (3) Perjanjian Kerja Bersama PT Wijaya Karya Beton Tbk.

- Pegawai perempuan yang mengalami keguguran dapat diberikan cuti keguguran selama 1,5 (satu setengah) bulan setelah keguguran.
- Pegawai perempuan yang sedang melaksanakan cuti bersalin atau mengalami keguguran tetap diberikan *fixed pay* / gaji dan 75 % premi disiplin dan prestasi atau



premi hadir, setelah pegawai memiliki masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut sejak diterima.

Selain hak-hak yang sudah dipaparkan di atas, ada beberapa hak pekerja perempuan lainnya yang bisa diiperoleh jika mengacu kepada peraturan perundangan yang berlaku, seperti:

1. Kesempatan Menyusui

Pasal 3 Ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu.

Pengurus Tempat Kerja dan Penyelenggara Tempat Sarana Umum harus mendukung program ASI Eksklusif.

Dukungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui:

- Penyediaan fasilitas khusus untuk menyusui dan/atau memerah ASI;
- Pemberian kesempatan kepada ibu yang bekerja untuk memberikan ASI Eksklusif kepada bayi atau memerah ASI selama waktu kerja di Tempat Kerja;
- Pembuatan peraturan internal yang mendukung keberhasilan program

- pemberian ASI Eksklusif; dan
- Penyediaan Tenaga Terlatih Pemberian ASI.

2. Fasilitas Ruang Menyusui

Pasal 6 Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu

Setiap pengurus tempat kerja dan penyelenggara tempat sarana umum harus memberikan kesempatan bagi ibu yang bekerja di dalam ruangan dan/atau di luar ruangan untuk menyusui dan/atau memerah ASI pada waktu kerja di tempat kerja.

3. Perlindungan dari Kekerasan dan Pelecehan

Pasal 294 Ayat (2) KUHP

Pejabat yang melakukan perbuatan cabul dengan orang yang karena jabatan adalah bawahannya, atau dengan orang yang penjagaannya dipercayakan atau diserahkan kepadanya diancam dengan pidana penjara selama 7 tahun.

Pasal 76 Ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

- Mendapatkan makanan dan minuman bergizi;
- Dijaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja oleh Pengusaha

4. Penyediaan angkutan bagi pegawai perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00

Pasal 76 Ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Menyediakan angkutan dan jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00

Setelah mengetahui hak-hak kamu dalam artikel ini, jangan pernah takut untuk mengakses hak-hak kamu karena telah diakui oleh negara. Tentu saja WIKA Beton akan selalu berupaya untuk melindungi hak-hak seluruh insan srikandi WIKA Beton.

Mari wujudkan perusahaan yang lebih hangat dan ramah kepada pegawai perempuan. Bravo WIKA Beton! Bravo Srikandi WIKA Beton! **(Tim Legal & GCG)**

Ada Apa dengan UU Cipta Kerja?

Keberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020

Rapat Paripurna Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) tanggal 5 Oktober mengesahkan Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pada dasarnya tujuan utama dibentuknya undang-undang ini adalah untuk mendorong investasi, mempercepat transformasi ekonomi, menyelaraskan kebijakan pusat-daerah, memberi kemudahan berusaha, mengatasi masalah regulasi yang tumpang tindih, serta untuk menghilangkan ego sektoral. Oleh karena itu, undang-undang ini mengatur kebijakan yang cukup strategis di berbagai sektor yang meliputi :

- a. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha;
- b. Ketenagakerjaan;
- c. Kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan UMKM;
- d. Kemudahan berusaha;
- e. Dukungan riset dan inovasi;
- f. Pengadaan tanah;
- g. Kawasan ekonomi;
- h. Investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

Namun, setelah disahkan dan diundangkan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini terdapat pro kontra hingga penolakan dari berbagai lapisan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dengan digunakannya upaya-upaya hukum yang ada oleh para pihak yang merasa kepentingannya dirugikan melalui jalur kontitusional berupa pengujian ke lembaga peradilan Mahkamah Konstitusi baik secara materil maupun formil.

Objek pengujian terhadap suatu Undang-undang dapat dilihat dari dua sisi yaitu formil dan materil. Di dalam uji materil objek pengujiannya adalah materi muatan undang-





undang, sedangkan uji formil menyoal tentang proses pembentukan undang-undang itu sendiri. Untuk pertama kali sejak berdiri, Mahkamah Konstitusi mengabulkan sebagian permohonan uji formil terhadap suatu undang – undang. Hal ini tertuang dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan “Pembentukan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat, sepanjang tidak dimaknai ‘tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan’ dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini” .

Di dalam putusan yang berjumlah 448 halaman tersebut, Mahkamah memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan. Apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan, maka Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara permanen.

Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya menganggap tata cara pembentukan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak didasarkan pada cara dan metode yang pasti, baku, dan standar, serta sistematika pembentukan undang-undang yang bertentangan dengan asas-asas pembentukan perundang-undangan. Kemudian, dalam pembentukan Undang-Undang

No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terjadi perubahan penulisan beberapa substansi pasca persetujuan bersama DPR dan Presiden. Sehingga atas dasar hal tersebut Mahkamah Konstitusi menyatakan pembentukan Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah cacat secara formil.

Perlu digarisbawahi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 bersifat Inkonstitusional bersyarat, sehingga tidak serta merta mencabut atau tidak memberlakukan lagi Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta turunan-turunannya, hanya saja berimplikasi pada ditanggungkannya segala tindakan atau kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. **(Tim Legal & GCG)**

Penerapan (Budaya) GCG, Sudah Sampai Manakah?

Oleh: Priatna Agus Setiawan

Anggota Komite NR & GCG PT Wijaya Karya Beton Tbk.

Sejak awal tahun 2021, di lingkungan kerja PT Wijaya Karya Beton Tbk (WTON) sedang disibukkan dengan persiapan *assessment* GCG (*Good Corporate Governance*) yang akan dilakukan oleh pihak eksternal dan direncanakan dilaksanakan pada akhir tahun 2021. Dengan sigap WTON sudah bersiap sejak awal tahun, dikomandoi Sekretaris Perusahaan bersama unit kerja Legal & GCG yang menjadi penanggungjawab pelaksanaan penerapan GCG di WTON. Bersama dengan itu, WTON mencanangkan Roadmap GCG sebagai GCG Sustainability dengan tema "Menjadikan GCG sebagai Budaya".

Sebagai langkah awal, di bulan Februari 2021, Direksi WTON menerbitkan Surat Tugas Tim Penanggung Jawab Assessment GCG dengan harapan bahwa penerapan GCG di WTON sudah mulai tertata dengan baik dalam hal kesesuaian antara peraturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku dengan pelaksanaan di lapangan beserta kelengkapan dokumen-dokumen pendukungnya sehingga saat dilakukan *assessment*, semua dokumen pendukung yang diperlukan sudah siap.

Setelah menjalani perjalanan selama hampir satu tahun, apakah pencanangan tema di atas sudah menampakkan hasilnya? Mari kita simak bersama dengan menilai diri kita sendiri dan lingkungan kerja

sekitar kita atau secara keseluruhan WTON, apakah penerapan (budaya) GCG sudah nampak terang benderang? Caranya adalah mengenali sudah sejauh mana GCG diterapkan di perusahaan kita dengan mencoba menjawab butir-butir di bawah ini berdasarkan rujukan dimensi dan indikator GCG.

Dimensi dan Indikator *Good Corporate Governance*

Menurut *Indonesian Institute for Governance*, dalam laporan *Corporate Governance* 2006, laporan edisi Desember 2007 terdapat dimensi yang dapat digunakan untuk menilai sejauh penerapan GCG dilaksanakan. Dimensi tersebut adalah: (1) komitmen terhadap *good corporate governance*, (2) transparansi, (3) akuntabilitas, (4) responsibilitas, (5) independensi, (6) keadilan, (7) kompetensi, (8) pernyataan misi perusahaan, (9) kepemimpinan, (10) kolaborasi staf.

Dimensi GCG tersebut dapat dijadikan pedoman, sudah sampai seberapa jauh penerapan GCG di suatu perusahaan. Jika indikator-indikator dari masing-masing dimensi mendapat jawaban positif (sudah dilaksanakan), minimal 85 persennya, maka dapat dikatakan bahwa penerapan GCG di perusahaan tersebut sudah terbangun budaya yang dapat diandalkan dalam usaha untuk meningkatkan nilai perusahaan di mata masyarakat.

Rincian indikator dari 10 (sepuluh) dimensi tersebut adalah sebagai berikut:



Transparansi

1. Perusahaan telah mempublikasikan mekanisme proses seleksi dan kualifikasi dewan komisaris dan direksi dalam laporan keuangan.
2. Perusahaan telah menginformasikan remunerasi dan jumlah balas jasa dewan komisaris dan direksi kepada publik dalam laporan keuangan.
3. Perusahaan telah mencantumkan laporan penerapan manajemen risiko dalam laporan keuangan tahunan.
4. Perusahaan telah menginformasikan diskusi dan analisis berbagai aspek penerapan manajemen risiko dan prospeknya ke depan dalam laporan keuangan tahunan.
5. Perusahaan telah mencantumkan penerapan pelaksanaan GCG di dalam laporan keuangan tahunan.
6. Laporan tahunan perusahaan menyajikan informasi tentang pemegang saham inti (*ultimate shareholders*) atau tiga pemegang saham terbesar.
7. Perusahaan telah mengatur mengenai pengungkapan tentang kepemilikan saham oleh dewan direksi dan keluarganya.
8. Perusahaan telah memiliki peraturan yang membatasi perangkap jabatan dewan komisaris sebagai anggota dewan komisaris perusahaan lain.
9. Perusahaan telah mengatur pengungkapan kepemilikan saham oleh dewan direksi dan keluarganya.
10. Perusahaan telah menginformasikan transaksi saham yang dilakukan oleh dewan komisaris dan direksi.
11. Perusahaan memiliki situs up to date, mudah diakses, dan diunduh (dipahami) serta tersedia dalam dua bahasa (Indonesia dan Inggris).
12. Perusahaan selalu tepat waktu dalam mempublikasikan laporan keuangan tahunan, semesteran, dan kuartalan.
13. Perusahaan melakukan paparan publik (*public expose*) secara berkala.



Komitmen terhadap GCG

1. Perusahaan mempunyai pedoman tertulis tentang penerapan GCG.
2. Perusahaan memiliki departemen khusus atau tim yang berfungsi melaksanakan berbagai program GCG.
3. Semua pihak di dalam perusahaan berupaya untuk mewujudkan GCG sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Semua pihak dalam perusahaan telah berupaya untuk menyesuaikan diri dengan kepentingan masyarakat dan ketaatan pada nilai-nilai etika yang berlaku dalam masyarakat dalam menerapkan GCG.
5. Semua pihak di dalam perusahaan berupaya untuk mengendalikan operasional serta memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam rangka menerapkan GCG.
6. Karyawan telah menghasilkan unjuk kerja yang mencerminkan penerapan prinsip-prinsip GCG.
7. Setiap fungsi di dalam perusahaan sudah tanggap dan berusaha untuk menerapkan serta memperbaharui praktik-praktik GCG.
8. Perusahaan telah memberikan penghargaan/apresiasi secara sistemik terhadap keberhasilan praktik-praktik penerapan GCG.
9. Perusahaan telah mengaitkan praktik-praktik penerapan GCG dengan indikator keberhasilan manajemen.
10. Perusahaan telah menerapkan anggaran dan pelaksanaan yang bertanggungjawab untuk mewujudkan praktik-praktik GCG.



Independensi

1. Setiap anggota perusahaan selalu bertanggung jawab terhadap segala tindakan dan keputusan yang diambil.
2. Dewan komisaris bersikap independen dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil.
3. Dewan direksi bersikap independen dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil.
4. Direksi tidak punya hubungan afiliasi dengan perusahaan.
5. Komisaris tidak punya hubungan afiliasi dengan perusahaan.
6. Dewan komisaris menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan anggaran dasar dan peraturan perundangan yang berlaku.
7. Dewan komisaris bekerja secara profesional dan terdiri orang-orang yang berkompeten dalam bidangnya.
8. Dewan direksi bekerja secara profesional dan terdiri orang-orang yang berkompeten dalam bidangnya.



Indikator Akuntabilitas

1. Komite audit memiliki jadwal pertemuan rutin, dengan agenda yang jelas dan hasil rapat didistribusikan kepada seluruh anggota komite.
2. Komite audit melakukan koordinasi dengan auditor internal dalam satu sistem yang terpadu dan terdokumentasi dengan baik.
3. Komite audit melakukan koordinasi dengan auditor eksternal dalam satu sistem yang terpadu dan terdokumentasi dengan baik.
4. Komite audit melaporkan temuan-temuan yang berkaitan dengan keadaan dan kinerja perusahaan di dalam rapat bersama direksi dan komisaris.
5. Perusahaan memiliki komite remunerasi yang menyusun penggajian dan pemberian tunjangan bagi komisaris dan direksi.
6. Perusahaan memiliki komite nominasi yang telah menyusun sistem, kriteria seleksi, dan prosedur nominasi bagi komisaris, direksi, dan eksekutif.
7. Perusahaan memiliki komite risiko yang membantu manajemen dalam pengelolaan risiko perusahaan.
8. Tugas dan tanggung jawab dewan komisaris telah sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan *corporate governance* (CG).
9. Perusahaan telah memiliki mekanisme penunjukan komisaris independen.
10. Dewan direksi merupakan orang-orang profesional dan kompeten dalam bidangnya.
11. Direksi memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan CG.
12. Perusahaan memiliki mekanisme dalam penunjukan direksi.



Responsibilitas

1. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membicarakan masa depan pekerjaannya bersama-sama dengan manajemen.
2. Perusahaan memberikan ESOP/MSOP dan insentif jangka panjang lainnya kepada karyawan.
3. Perusahaan telah menyebarkan dan mengevaluasi pelaksanaan etika kerja/etika bisnis.
4. Perusahaan telah melakukan proses pengadaan barang dan jasa secara terbuka, mengikuti tata cara pengadaan barang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
5. Perusahaan memberikan informasi kepada konsumen tentang produk dan jasa yang dihasilkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
6. Perusahaan selalu memenuhi kewajiban terhadap pihak ketiga sesuai dengan kesepakatan.
7. Perusahaan menerima secara terbuka keluhan dan klaim dari produk yang tidak sesuai dengan keinginan konsumen.
8. Perusahaan selalu melakukan pengikatan jaminan dengan nilai jaminan yang melebihi nilai yang dijamin itu sendiri.
9. Perusahaan memiliki dan mengevaluasi program pengembangan komunitas yang dijalanannya.
10. Perusahaan memiliki dan mengevaluasi program pengendalian aspek dan dampak penting lingkungan hidup.



Keadilan

1. Publikasi hasil rapat umum pemegang saham sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Mekanisme pemilihan komisaris melalui peran komite nominasi dan ditetapkan oleh seluruh pemegang saham.
3. Mekanisme pemilihan direksi melalui peran komite nominasi dan ditetapkan oleh RUPS.
4. Mekanisme penunjukan dan pemberhentian KAP melalui peran komite audit dan disahkan oleh RUPS.
5. Mekanisme proses penentuan remunerasi dewan komisaris melalui peran komite remunerasi dan ditetapkan di RUPS.
6. Mekanisme proses penentuan remunerasi dewan direksi melalui peran komite remunerasi dan ditetapkan di RUPS.
7. Perusahaan menyediakan akses kepada pemegang saham untuk melihat informasi kepada pemegang saham dan pihak terkait lainnya.
8. Perusahaan memberikan akses kepada pemegang saham untuk melihat informasi non keuangan handal, akurat, dan mutakhir.
9. Perusahaan memberikan akses kepada pemegang saham untuk melihat informasi keuangan yang handal, akurat, dan mutakhir.
10. Perusahaan memberikan perlakuan adil dan setara kepada semua pemegang saham mayoritas dan minoritas.
11. Perusahaan memiliki pedoman tertulis tentang sistem manajemen perencanaan karir.

Kepemimpinan

1. Tindakan para pimpinan perusahaan membuat anggota perusahaan merasa terhormat dan bangga.
2. Para pimpinan perusahaan mempertimbangkan konsekuensi moral dan etika dari keputusan yang diambil.
3. Para pimpinan perusahaan adalah pemimpin yang memuaskan anggota perusahaan.
4. Para pimpinan perusahaan berhasil membuat anggota perusahaan bersedia melakukan hal lebih dari yang seharusnya dilakukan.
5. Para pimpinan perusahaan berbicara dengan penuh semangat tentang hal-hal yang perlu dicapai.
6. Para pimpinan perusahaan menunjukkan pentingnya orang memiliki tujuan usaha yang jelas.
7. Para pimpinan perusahaan menekankan pentingnya orang memiliki pemahaman kolektif terhadap misi perusahaan.
8. Para pimpinan perusahaan menunjukkan keyakinannya bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai.
9. Para pimpinan perusahaan memastikan bahwa sasaran kelompok adalah sejalan dengan sasaran organisasi.
10. Para pimpinan perusahaan ini senantiasa memelihara hubungan kerja yang baik dengan mitranya.
11. Para pimpinan perusahaan memastikan bahwa orang-orang mengerti tentang kontribusi kerjanya terhadap kesuksesan organisasi.
12. Para pimpinan perusahaan memastikan orang-orang mau menerima umpan balik yang efektif atas kinerjanya.
13. Para pimpinan perusahaan membangun rasa percaya diri dan harga diri.
14. Para pimpinan perusahaan mendorong orang-orang untuk memelihara aturan-aturan utama organisasi.
15. Para pimpinan perusahaan senantiasa mencari jalan terbaik dalam melayani mitra kerja dan usaha.
16. Para pimpinan perusahaan selalu melakukan dialog dalam pemecahan persoalan.
17. Para pimpinan perusahaan memberi peluang kepada anggota perusahaan untuk menguji kesahihan (*validity*) informasi yang bersumber dari manajemen perusahaan.
18. Para pimpinan perusahaan membagi kelompok-kelompok kerja yang adil dan sesuai tugas dan tanggungjawabnya.

Indikator Pernyataan Misi Perusahaan

1. Pernyataan misi perusahaan memuat keunggulan kompetitif unik yang dimiliki oleh perusahaan yang membedakan dari perusahaan lainnya
2. Pernyataan misi perusahaan memuat jenis produk atau layanan yang diberikan oleh perusahaan
3. Pernyataan misi perusahaan memuat tujuan dan alasan dari keberadaan perusahaan
4. Pernyataan misi perusahaan memuat segmen pasar yang akan dilayani oleh produk atau jasa yang ditawarkan oleh perusahaan
5. Pernyataan misi perusahaan memuat citra publik yang ingin dicapai oleh perusahaan
6. Pernyataan misi perusahaan memuat filosofi perusahaan
7. Pernyataan misi perusahaan mampu memberikan makna bagi setiap anggota perusahaan sehingga tergerak untuk mencapainya
8. Pernyataan misi perusahaan telah dimutakhirkan sesuai dengan perkembangan konteks strategisnya

Kompetensi

1. Manajemen puncak merupakan orang yang mampu untuk mengkomunikasikan suatu ide kepada orang lain.
2. Manajemen puncak merupakan orang yang mempunyai dedikasi dan komitmen yang tinggi pada pekerjaan yang dilakukan.
3. Manajemen puncak merupakan orang yang mampu memahami misi dan mengambil tanggung jawab untuk mewujudkan misi perusahaan.
4. Manajemen puncak merupakan orang yang mampu melontarkan ide-ide yang dapat digunakan oleh pihak lain untuk menyelesaikan masalah.
5. Manajemen puncak merupakan orang yang mampu melihat suatu ide dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain.
6. Manajemen puncak merupakan orang yang mampu bertindak aktif terhadap suatu masalah.
7. Manajemen puncak merupakan orang yang adaptif dan mampu menggunakan metode yang berbeda-beda pada saat melakukan evaluasi atas suatu persoalan.
8. Manajemen puncak merupakan orang yang adatif dalam mengaplikasikan suatu ide.
9. Manajemen puncak merupakan orang yang mampu menggunakan otoritas dan kekuasaan yang dimiliki dengan penuh tanggung jawab.
10. Manajemen puncak merupakan orang yang terbuka menerima masukan secara formal dan non formal.
11. Manajemen puncak merupakan orang yang mampu berpindah cepat dari satu situasi ke situasi lainnya.

Kolaborasi Staf

1. Para pimpinan dan anggota perusahaan saling berinteraksi dalam mewujudkan sasaran perusahaan.
2. Setiap anggota perusahaan terbiasa saling meminta bantuan dari unit kerja lain.
3. Para anggota perusahaan senantiasa memiliki konsensus keberhasilan berdasarkan efektivitas kerja sama lintas fungsional organisasi.
4. Kerja sama menjadi tata nilai bersama dalam perusahaan.
5. Para anggota perusahaan senantiasa bekerja sama dengan anggota perusahaan mitra usaha dalam mewujudkan tujuan bersama-sama secara bermartabat.
6. Para anggota perusahaan senantiasa merasa saling membutuhkan dalam mewujudkan sasaran perusahaan.
7. Para anggota perusahaan senantiasa saling peduli dan bahu membahu dalam memecahkan masalah operasi perusahaan.
8. Perilaku saling percaya senantiasa menjadi landasan kerja sama.

Pada akhirnya, hakikat GCG bukanlah hanya sekedar slogan, tapi sesuatu yang menjwai kegiatan perusahaan. Sesuatu yang harus diterapkan secara konsisten dan konsekuen. Tidak cukup menyatakan bahwa GCG telah diterapkan, hanya mengungkapkan bahwa perusahaan memiliki pedoman GCG dan memiliki Komisaris Independen, atau membentuk Komite Audit, Komite Remunerasi dan Nominasi, serta Komite GCG. Sebab, penerapan GCG tidak hanya ditandai dengan adanya struktur. Harus dimulai dari pimpinan tertinggi agar tidak berhenti sebatas slogan. Direksi dan Dewan Komisaris sebagai manajemen puncak, harus memiliki komitmen penuh dalam implementasinya. Mereka harus menjadikan GCG benar-benar sebagai budaya yang hidup dan berlaku di perusahaan. **(PAS/dari berbagai sumber)**



Gratifikasi Tidak Boleh Disepelekan!

Salah satu akar terjadinya tindakan Korupsi adalah menyepelekan gratifikasi. Tanpa disadari, bisa jadi tindakan sehari-hari kita masuk ke dalam kategori gratifikasi. Oleh karenanya, memutus rantai praktik gratifikasi dapat menjadi upaya mewujudkan Perusahaan yang berintegritas.

Hai Insan WIKA Beton, apa reaksimu jika mendengar kata korupsi? Korupsi tidak selalu berbentuk penyelewengan atau penyalahgunaan uang negara demi kepentingan pribadi. Tindakan halus yang kerap kali tidak disadari seperti pemberian hadiah atau fasilitas lainnya yang dianggap sepele jika dibiarkan terus menerus akan membentuk kebiasaan dan menjerumuskan pada berbagai bentuk korupsi lainnya. Yuk cek apa itu gratifikasi dan bagaimana gratifikasi menjadi akar dari tindakan korupsi.

“Uang Terima Kasih”

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2021 tentang Perubahan UU No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, gratifikasi adalah pemberian dalam arti luas yang meliputi pemberian uang, barang, rabat (diskon), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya. Gratifikasi juga termasuk jenis tindakan pidana korupsi baru yang diatur dalam Pasal 12B dan 12C UU Tipikor sejak tahun 2001.

Gratifikasi ibarat “tanam budi”, meski tindakan tersebut tidak ditujukan untuk mempengaruhi keputusan secara langsung, namun dimaksudkan sebagai upaya menarik perhatian/rasa. Banyak yang beranggapan bahwa uang terima kasih hanya sekedar imbalan yang sah-sah saja. Namun harus disadari pemberian tersebut akan selalu terkait dengan jabatan penerima dan memungkinkan adanya konflik kepentingan yang kemudian mendorong si penerima berbuat sesuatu sebagai bentuk balas jasa.

Pada dasarnya, gratifikasi adalah “suap yang tertunda” atau “suap terselubung”. Tindakan gratifikasi bila dibiarkan terus menerus akan menjadi kebiasaan yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan oleh pejabat/pribadi yang bersangkutan. Pada akhirnya bisa mempengaruhi pejabat/pribadi tersebut untuk bersikap tidak objektif, tidak adil, dan tidak profesional dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, gratifikasi dianggap sebagai akar dari korupsi.

Nah, agar terhindar dari berbagai bentuk praktik gratifikasi, mari kenali jenis-jenis gratifikasi yang harus ditolak berikut ini.

Komisi atau Cashback

Misalnya pihak perusahaan melalui bagian *purchaser*, membeli keperluan bahan baku produksi ke vendor. Telah disepakati harga, dan juga sudah dibayar oleh perusahaan. Sebagai ucapan terima kasih, vendor pun memberikan “*cashback*” kepada *purchaser* dalam jumlah lumayan besar.

Akan lebih baik jika *purchaser* melaporkannya dan memberikan *cashback* itu kepada perusahaan, sebagai hak dari perusahaan yang sudah membeli bahan produksi pada sang vendor. Jika *purchaser* tidak melaporkan atau mengembalikan *cashback* ini, maka hal itu bisa dianggap sebagai gratifikasi.

Bingkisan

Pemberian bingkisan atau hadiah juga merupakan salah satu jenis gratifikasi yang harus ditolak, apalagi jika hadiah ataupun bingkisan itu seharga nominal yang cukup besar. Misalnya, hadiah rumah atau mobil. Menurut aturan KPK, bingkisan atau hadiah yang tidak harus dilaporkan adalah yang berupa barang senilai di bawah Rp1.000.000.

Termasuk pemberian hadiah dalam rangka ulang tahun, pernikahan, perayaan keagamaan, atau yang lainnya. Misalnya saja, ada Insan WIKI Beton yang menikahkan anaknya, dan kemudian biaya konsumsi ditanggung oleh pengusaha tertentu. Nah, ini juga termasuk jenis gratifikasi yang harus ditolak.

Peraturan nominal bingkisan atau hadiah yang boleh diterima atau yang harus ditolak ini sebagian juga sudah diadopsi oleh perusahaan-perusahaan swasta dalam peraturan kerja resmi, demi menjaga integritas bisnis mereka.

Fasilitas Tiket Perjalanan,

Biaya Pengobatan,

Penginapan, Liburan, dan

fasilitas lainnya

Fasilitas-fasilitas tersebut wajib ditolak, termasuk biaya umroh atau haji, baik dalam rangka dinas maupun pribadi. Gratifikasi yang dilarang menurut undang-undang berhubungan dengan jabatan dan berlawanan dengan tugas atau kewajiban sehingga berpotensi menimbulkan konflik kepentingan.

Penerima ataupun pemberi gratifikasi dapat terancam hukuman berupa pidana penjara minimal empat tahun penjara dan maksimal seumur hidup dengan denda paling sedikit 200 juta rupiah dan paling banyak 1 miliar rupiah. Tindakan gratifikasi tak boleh dianggap remeh lagi layaknya perbuatan

korupsi lainnya. Sebagai pegawai, kita adalah aset perusahaan. Maka dari itu, menjaga integritas perusahaan juga menjadi tanggung jawab dan kewajiban kita semua.

Sebagai bentuk dukungan dalam pemberantasan korupsi, WIKI Beton telah menerapkan Kebijakan Etika Berusaha, Anti Korupsi dan Donasi yang mengacu pada *Code of Corporate Governance* Perseroan. WIKI Beton juga telah berkomitmen untuk menerapkan Kebijakan Sistem Manajemen Anti Penyuapan berdasarkan ISO 37001-2016. Informasi bisa diunduh langsung melalui Website Perseroan.

Jika Anda menemukan tindakan gratifikasi di lingkungan Perseroan, dapat dilaporkan melalui *Whistle-Blowing System* (WBS). WBS adalah sistem pelaporan pelanggaran yang memungkinkan setiap orang melaporkan adanya dugaan tindakan kecurangan, pelanggaran hukum, etika, dan kode etik perusahaan yang dilakukan oleh insan WIKI Beton dengan jaminan perlindungan pelapor.

Mari jadikan WIKI Beton sebagai sumber rezeki halal untuk keluarga. Gratifikasi bukan rezeki, suap bukan berkah, apalagi sogokan juga bukan rahmat yang disyukuri. Menjadi bijak itu penting! **(Tim Legal & GCG)**





Sekilas Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung

Alat transportasi yang mempercepat waktu tempuh Jakarta-Bandung. Dengan panjang jalur 142,3 km, kereta cepat mampu melaju dengan kecepatan maksimal hingga 350 km/jam dengan waktu tempuh 36 menit (*direct trip*) atau 43 menit (*multi-stop*).

Terdapat 4 titik pemberhentian Kereta Cepat Jakarta-Bandung yaitu Stasiun Halim, Stasiun Karawang, Stasiun Padalarang dan Stasiun Tegalluar.

Stasiun Kereta Cepat Jakarta-Bandung Halim sendiri terintegrasi dengan Stasiun LRT Halim, Jakarta.

Guna menunjang kehadiran Kereta Cepat Jakarta-Bandung, WIKA Beton berkontribusi pada pembangunan struktur





lintasan di antaranya berupa :

1. Penyediaan beton pracetak berupa Bantalan Jalan Rel (BJR) atau *Railway Sleepers* dan *Slab Track*.
2. Penyediaan *Ready Mix Concrete* melalui 4 *batching plant* yaitu *Batching Plant* Halim, *Batching Plant* Karawang, *Batching Plant* Walini, dan *Batching Plant* Baros.

Ready Mix Concrete (RMC)

Tahukah kamu, *Batching Plant* terbesar WIKI Beton ada di Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung!

Guna menunjang percepatan pembangunan proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung (KCJB), WIKI Beton melalui *Unit Mobile Concrete 2* di bawah Divisi Pengelolaan Material mendirikan sekaligus mengoperasikan *Batching Plant* dengan standar kereta cepat. *Batching Plant* ini merupakan *Batching Plant* (BP) terbesar milik WIKI Beton yang dibagi ke dalam empat wilayah yaitu BP Halim, BP Karawang, BP Walini dan BP Baros.

Keempat BP ini memproduksi 1.333.388 m³ beton ready mix yang digunakan untuk pembangunan struktur *Pile Cap*, *Bore Pile*, struktur atas *Box Girder*, dan *Pier* dengan metode *cast in situ* dibantu dengan 56 *Mixer Truck* milik WIKI Beton.

Hingga Agustus 2021, WIKI Beton telah memproduksi beton *ready mix* sebesar 80% dari total produksi.

Produk Pracetak (Bantalan Jalan Rel & Slab Track)

Railway Sleeper & Slab Track, Dua Karya WIKI Beton untuk Lintasan Kereta Cepat Jakarta-Bandung

Guna mendukung percepatan pembangunan Proyek Kereta Cepat Jakarta-Bandung (KCJB), WIKI Beton menghadirkan *Railway Sleeper* atau Bantalan Jalan Rel (BJR) dan *Slab Track* yang akan digunakan sebagai bantalan jalan rel pada struktur lintasan kereta cepat.

Mengacu pada standar kereta cepat, *Railway Sleeper* khusus KCJB diproduksi dengan tipe 1435 mm dan dimensi 2500 mm – 2600 mm di Pabrik Produk Beton (PPB) Majalengka. Sementara itu, *Slab Track* diproduksi di *Mobile Concrete Slab Track* di Dawuan yang peruntukannya juga untuk bantalan jalan rel pada struktur lintasan kereta cepat.

Dengan produk unggulan ini, harapannya WIKI Beton mampu mendukung terwujudnya infrastruktur KCJB yang aman dan nyaman bagi masyarakat. **(Wilandari A)**



WIKA Beton Produksi *Slab Track* HSR

WIKA Beton mendapatkan kepercayaan dari PT. Kereta Cepat Indonesia China (KCIC) untuk berkontribusi memproduksi *Slab Ballastless Track* atau biasa dikenal dengan *Slab Track* yang akan digunakan pada *High Speed Railway Project* Jakarta-Bandung.

Slab Track merupakan bentuk konstruksi modern pengganti *ballast* yang berupa lempengan jalur beton bertulang yang kaku, yang tetap memiliki fungsi dan manfaat yang sama seperti *ballast*. Kelebihan dari *Slab Track* yaitu memiliki perawatan yang mudah (*low maintenance*) serta lebih cocok untuk kereta dengan kecepatan tinggi karena memiliki struktur dengan kualitas tinggi yang dapat menjaga kenyamanan dan kestabilan kereta. Hal tersebut seimbang dengan dana yang dikeluarkan sangat besar serta proses pengerjaannya membutuhkan tenaga khusus dan teknologi modern.

WTOT melalui Unit *Mobile Concrete Slab Track* akan memproduksi sebanyak 13.315 segmen *slab track* dengan target pelaksanaan produksi selesai pada tanggal 31 Mei 2022. *Slab track* merupakan produk baru yang diproduksi oleh WIKA Beton dengan menggunakan teknologi dari Tiongkok.



Tipe yang akan diproduksi bervariasi di antaranya yaitu :

- Tipe RC5600
- Tipe RC5600A
- Tipe RC4925
- Tipe RC4856

Angka pada tipe-tipe tersebut menunjukkan panjang dari slab track.

Slab track akan dipasang pada jalur kereta cepat khususnya pada bagian *elevated structure* dan bagian *tunnel*. Pada *simply supported beam* dengan panjang bentang 32 meter, bagian ujung bentang menggunakan slab track tipe RC4925 sedangkan untuk bagian tengah bentang menggunakan slab track tipe RC5600. Selain itu tipe RC5600 juga digunakan untuk *long*



span continuous beam, tunnel section, and subgrade. Sedangkan tipe RC5600A digunakan untuk jalur peralihan antara *ballasted track & ballastless track*. Untuk *simply supported beam* dengan panjang bentang 24 meter menggunakan slab track tipe RC4856 pada sepanjang bentang.



Lulus Uji Tes

Slab Track hasil produksi Unit *Mobile Concrete* yang terletak di Kawasan Industri Dawuan sudah melewati berbagai pengujian sebelum dilakukannya produksi massal, beberapa di antaranya yaitu *Static Load Test & Pull Out Resistance Test* sesuai dengan *China's Code* yang berlaku. *Static Load Test* merupakan pengujian kuat tekan lentur dengan pembebanan secara vertikal, yang berguna untuk mengetahui kondisi *slab track* apakah mengalami perubahan bentuk/ deformasi, keretakan, serta keruntuhan/ besar kapasitas beban maksimal yang dapat ditahan oleh *slab track* tersebut. Sedangkan *Pull Out Resistance Test* merupakan uji cabut *insert* dari sistem penambat yang digunakan. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya daya cengkram *insert* terhadap beton agar pada saat terjadinya pembebanan tidak lepas atau tercabut. Tentu akan sangat membahayakan jika *insert* tercabut maka jarak antar rel dapat berubah dan bisa membuat kereta anjlok atau keluar lintasan.

Hasil dari pengujian tersebut secara garis besar sudah dinyatakan lulus uji sesuai dengan syarat keberterimaan yang tercantum dalam peraturan-peraturan terkait (*China's Code*), sehingga *slab track* dapat dilakukan ke tahap selanjutnya yaitu proses produksi massal.



Slab Track dengan mutu beton C50 yang sudah memenuhi ketentuan dari peraturan *Railway Concrete* (TB/T 3275-2018) ini dalam pelaksanaan pengujiannya disaksikan oleh PT Kereta

Cepat Indonesia China (KCIC), *High Speed Railway Contractor Consortium* (HSRCC), *Cars Dardela Joint Operation* (CDJO), serta seluruh pihak terkait.

(Hendro Syahputra)



Mobile Apps HSE Crushing Plant Bogor

Penggunaan aplikasi untuk mempermudah pekerjaan sudah semakin jamak dipraktikkan di WIKA Beton. Data yang sebelumnya diolah secara manual, kini bisa terdokumentasi serta diproses dengan lebih cepat dan mudah. Tanpa bergantung pada bagian BSI, ternyata aplikasi sederhana pun bisa dibuat secara mandiri oleh unit kerja. Seperti misalnya yang dilakukan oleh Bagian HSE *Crushing Plant* Bogor dengan merancang *Mobile Apps* HSE.

Penanggung jawab HSE *Crushing Plant* Bogor, Yusup Iwan, melakukan inovasi dalam digitalisasi pelaporan melalui AppSheet. Beliau membuat sebuah sistem sederhana untuk membantu pelaksanaan aktivitas dan

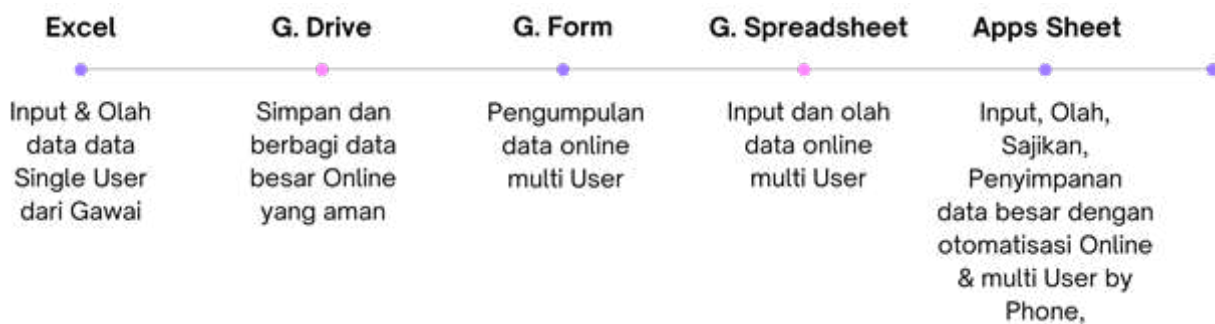
dokumentasi HSE. Ada 4 (empat) aktivitas yang sudah ada dalam Mobile Apps HSE yaitu QHSE *Patrol Management*, Izin Kerja (*Work Permit*), Inspeksi, serta *monitoring* kelaikan dan kondisi APD.

Mobile Apps HSE merupakan perangkat lunak berupa aplikasi yang dikembangkan menggunakan program komputerisasi yang disematkan pada perangkat *mobile* seperti ponsel untuk memantau aktivitas HSE di CP Bogor. Yusup memanfaatkan AppSheet, yakni *platform* pengembangan tanpa kode yang memungkinkan siapa saja untuk membuat aplikasi *web* dan seluler tanpa memerlukan pengalaman *coding*.

AppSheet memberi pengguna kemampuan untuk membuat aplikasi tanpa harus menulis kode

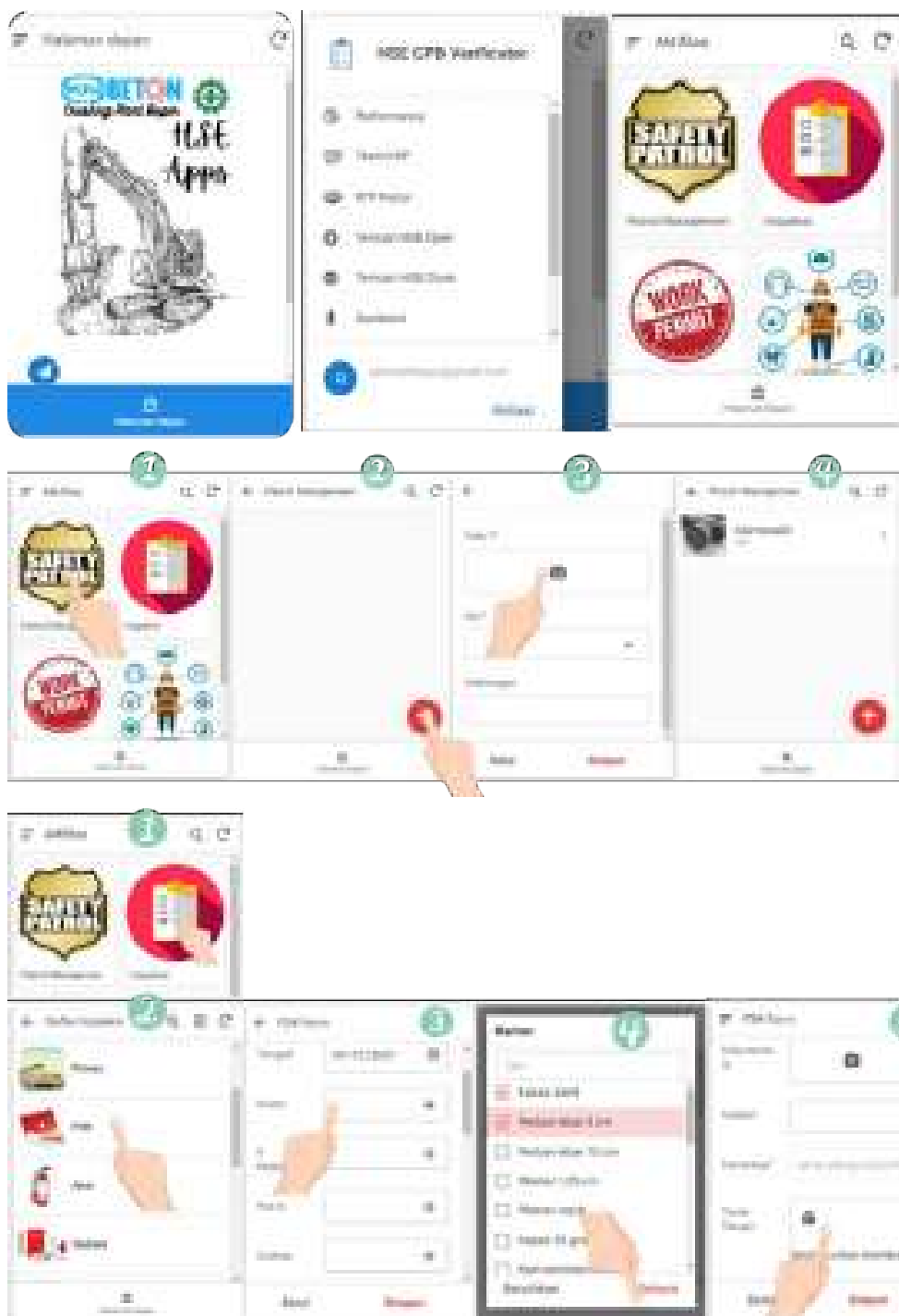
apa pun dan tentunya terintegrasi dengan Google Spreadsheet dan Google Drive. Jika kita memiliki sebuah proses, kita dapat membuat aplikasi dengan mengadaptasi dan menyempurnakannya. Hal ini lebih mudah daripada harus mengubah proses agar sesuai dengan persyaratan perangkat lunak pra-paket.

AppSheet membantu pengembang untuk bisa menciptakan solusi tempat kerja inovatif sesuai dengan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, lebih cepat, dan dengan visibilitas yang lebih besar, tanpa mengabaikan keamanan dan tata kelola. Adapun bagan proses perkembangan teknologi administrasi adalah sebagai berikut:



Name/Foto	Foto	Link To View
Patrol Manajemen	Facilities_Images/Safety Patrol.jpg	Temuan/inspeksi/CPBogor-4536676#control=Patrol%20Ma
Izin Kerja	Facilities_Images/Logo.jpg	Temuan/inspeksi/CPBogor-4536676#control=Izin%20Kerj
Stock APD	Facilities_Images/APD.jpg	Temuan/inspeksi/CPBogor-4536676#control=Stock%20APD





Pada akhirnya manfaat dari *Mobile Apps* HSE ini adalah mempersingkat proses pekerjaan, memudahkan dokumentasi, memudahkan akses data, dan yang paling penting adalah minim biaya yang dikeluarkan.

Tentunya aplikasi ini juga masih banyak terdapat kekurangan sehingga saran dan masukan dari rekan-rekan

WIKA Beton diperlukan demi terciptanya kesempurnaan.

Inovasi ini sejalan dengan program QEA (*Quality Excelent Activity*) dari Biro QHSE & SM. Besar harapan, dengan terciptanya *Mobile Apps* HSE ini bisa merangsang inovasi-inovasi lainnya di WIKA Beton khususnya di Bidang HSE. Sebab sebaik-baiknya ide yaitu yang bisa direalisasikan dan bisa dijalankan dengan mudah. **(Rizki AB)**

Produk Baru WIKA Beton Sumur Resapan Pracetak Segmental

Dalam upaya pengendalian banjir dan tata guna air, PT Wijaya Karya Beton Tbk (WIKA Beton) memiliki beberapa produk pracetak yang dapat digunakan untuk mendukung upaya tersebut di antaranya adalah produk u-ditch, box culvert, pipa beton, man hole, aquapond, dan buis beton. Pada tahun 2021, WIKA Beton telah mengembangkan produk baru untuk pengendalian banjir dan tata guna air yaitu sumur resapan pracetak segmental.

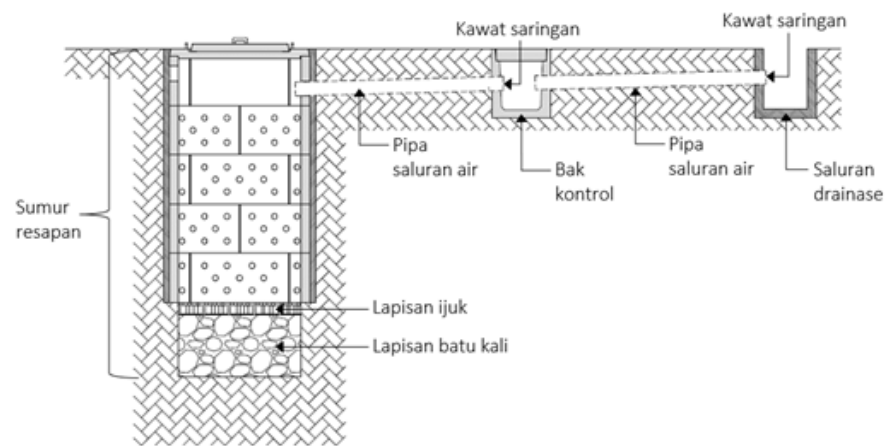
Sumur resapan air hujan atau biasa disebut sebagai drainase vertikal merupakan prasarana untuk menampung air hujan dan kemudian diresapkan ke dalam tanah. Selain itu manfaat sumur resapan di antaranya mengurangi limpasan air hujan ke saluran pembuangan, mencegah terjadinya banjir, mengurangi erosi dan menahan intrusi air laut untuk daerah yang berdekatan dengan kawasan pantai, mencegah penurunan tanah, dan mengurangi konsentrasi pencemaran air tanah.

Berdasarkan SNI 8456-2017, persyaratan teknis sumur resapan di antaranya adalah penampang sumur berbentuk segi empat atau lingkaran atau bentuk lainnya dengan memperhatikan kemudahan dalam pengerjaan, ukuran penampang sumur yaitu antara 80 – 100 cm, struktur tanah yang dipasangan sumur resapan memiliki koefisien permeabilitas tanah $> 2,0 \text{ cm/jam}$, serta memiliki kedalaman

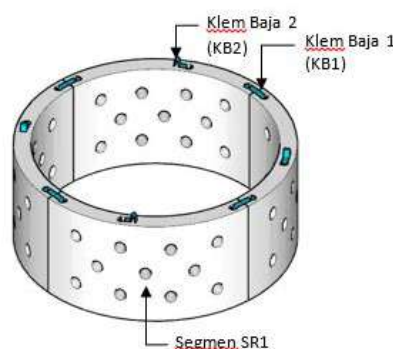
air tanah $> 2 \text{ m}$. Namun jika kedalaman air tanah $< 2 \text{ m}$, maka fungsi dari sumur resapan menjadi tidak efektif sehingga untuk kedalaman tanah $< 2 \text{ m}$ dapat menggunakan parit resapan air hujan.

Pada sumur resapan, air hujan dari saluran drainase atau dari talang air atap rumah dialirkan melalui pipa saluran air ke bak kontrol, kemudian dari bak kontrol air hujan diteruskan melalui

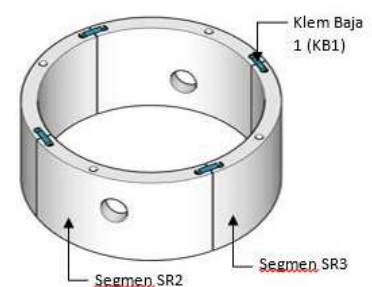
pipa saluran air ke sumur resapan untuk kemudian secara perlahan diresapkan ke dalam tanah. Pada bagian dasar sumur resapan terdapat lapisan batu kali dan ijuk yang berfungsi sebagai penyaring kotoran atau lumpur yang ikut mengalir bersama air hujan. Kotoran atau lumpur yang telah mengendap tersebut kemudian dapat dibersihkan untuk pemeliharaan. Tipe



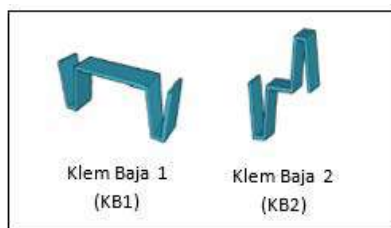
Konsep sumur resapan pracetak segmental



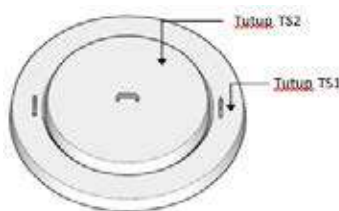
Ring Beton 1 (RB1)



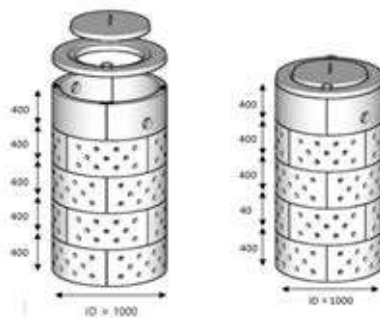
Ring Beton 2 (RB2)



Bentuk Klem Baja



Komponen Tutup



konstruksi sumur resapan saat ini dapat terbuat dari pasangan batu bata, beton pracetak, maupun material HDPE (High Density Poly Ethilene)

Sumur resapan pracetak segmental WIKA Beton terbuat dari rangkaian segmen beton pracetak dengan



kedalaman sumur yang bervariasi yaitu antara 2 – 5 m dan diameter penampang 80 – 100 cm.

Sumur resapan pracetak segmental terdiri dari komponen ring beton dan komponen tutup sumur resapan. Komponen ring beton terdiri dari 4 segmen beton dengan dimensi tebal 7 cm dan tinggi 40 cm serta menggunakan mutu beton $f_c'19$ MPa (K225) yang kemudian dirangkai menjadi satu kesatuan menjadi ring beton menggunakan sambungan klem baja 1 (KB1). Antara ring beton dengan ring beton di atasnya disambung menggunakan klem baja 2 (KB2) untuk mencegah terjadinya pergesaran. Diameter dalam penampang ring beton

yaitu 80 dan 100 cm.

Komponen ring beton terdiri dari segmen SR1, segmen SR2, dan segmen SR3. Sedangkan komponen tutup sumur resapan terdiri dari tutup TS1 dan tutup TS2 dengan spesifikasi mutu beton $f_c'19$ MPa (K225). Berat dari komponen pracetak ini ringan yaitu 43-56 kg untuk produk segmen beton dan 39 – 101 kg untuk produk tutup



Bak Kontrol

sehingga dapat diangkat hanya dengan menggunakan tenaga manusia yaitu 2-3 orang pekerja. Dikarenakan beratnya yang ringan produk ini cocok untuk dipasang pada daerah-daerah yang tidak dapat dilalui oleh kendaraan berat seperti di perumahan atau daerah-daerah dengan akses sempit lainnya.

Nah itulah sekilas mengenai produk baru WIKA Beton sumur resapan pracetak segmental. Mencegah terjadinya banjir bukan hanya menjadi tugas pemerintah tapi juga perlu kerja sama dari semua lapis masyarakat. Contohnya dengan hal yang paling dasar, tidak membuang sampah sembarangan. Semoga kita semua dilindungi dari musibah banjir. Tetap semangat! **(Winda Agustin)**



Sumur Resapan Pracetak Segmental di area Gedung Arsip Wika beton Cileungsi, Bogor

Pengembangan Aplikasi Pengelolaan Pelanggan

Secara tidak langsung, pandemi COVID-19 yang muncul sejak tahun 2020 seakan memaksa masyarakat global mengakselerasi penggunaan internet untuk memenuhi berbagai urusan hidup. Perusahaan pun tidak boleh kalah memanfaatkan teknologi digital untuk melakukan ekspansi pasar agar tidak tertinggal. Jika sebelumnya proses pemasaran produk masih banyak dilakukan secara luring, maka saat ini perusahaan harus mulai masuk ke ranah digital.

PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIKABeton) telah memikirkan hal ini sejak tahun 2019 dengan merumuskan *Road Map Pengembangan Digital Marketing*. Rencana jangka panjang ini dimulai dengan membangun *brand awareness* melalui pengembangan media sosial WIKABeton di beberapa *online platform*. Langkah selanjutnya adalah membentuk *platform* sendiri yang bisa dikelola mandiri, karena bagaimanapun juga penggunaan media sosial masih bergantung pada pihak ketiga yang mungkin mengalami kendala tidak terduga.

WIKABeton, melalui sinergi antara Biro *Business Development* dan Biro Sistem Informasi, sebagai bagian Program Pengembangan ERP 2.0, mengembangkan aplikasi Pengelolaan Pelanggan atau CRM (*Customer Relationship Management*). Pengguna utama aplikasi ini adalah para calon pelanggan WIKABeton dari pihak eksternal. Aplikasi ini berperan sebagai sumber informasi bagi para calon pelanggan untuk mengenal rangkaian produk dan jasa yang ditawarkan oleh WIKABeton sebagai solusi kebutuhan beton di Indonesia.

Tak hanya itu, CRM dirancang untuk menjadi gerbang informasi seluruh proses transaksi pelanggan di WIKABeton, mulai dari status kontrak, status produksi, pengiriman, pemasangan, status BAST, status pembayaran, hingga survei kepuasan pelanggan usai menyelesaikan transaksi.

Aplikasi ini juga bisa menjadi *e-marketing platform*, di mana calon pelanggan dapat

memperoleh berbagai informasi seperti berita terbaru WIKA Beton serta artikel pengetahuan produk dan proyek WIKA Beton. Pengguna juga dapat berkomunikasi secara langsung dengan tim marketing WIKA Beton menggunakan fitur chat pada aplikasi.

Saat ini, WIKA Beton memiliki laboratorium beton yang cukup maju di Indonesia. Berbagai kerja sama penelitian dengan lembaga riset dan institusi pendidikan merupakan hal yang lumrah bagi WIKA Beton.

Kepiawaian WIKA Beton di bidang inovasi sudah mendapat pengakuan secara global. Untuk memanfaatkan kekuatan WIKA Beton di bidang riset beton ini, aplikasi CRM juga akan memasukkan program *market sounding* dan webinar sebagai salah satu strategi untuk menggaet calon pelanggan yang tertarik dengan pengetahuan seputar ilmu beton.

Aplikasi CRM ini direncanakan akan mulai digunakan di tahun 2022. Ini adalah sebuah jawaban WIKA Beton

atas tantangan yang akan datang, di mana pemasaran digital akan menjadi salah satu kanal penjualan yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Meski belum diluncurkan, aplikasi CRM ini sudah mendapat apresiasi sebagai *Silver Winner* dalam *Technology Enhancement* Kategori *Marketing* BUMN dan Perusahaan Tbk. dalam ajang 9th BUMN *Branding & Marketing Award* 2021 yang bertema "Adaptive Through Collaboration in Order to Stay Relevant". **(M Dani Sinaga)**

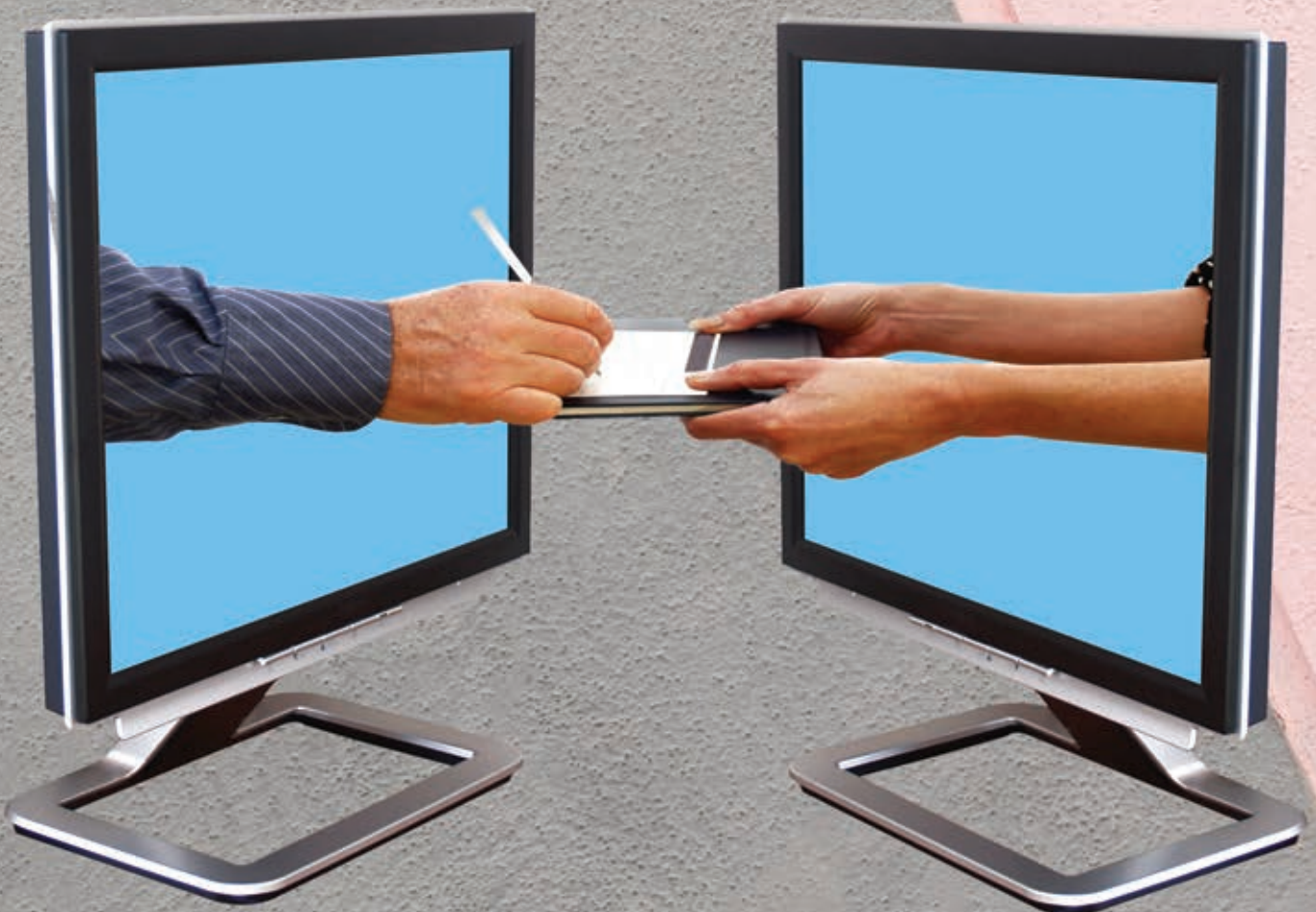


Digital Signature

Seperti yang tersurat dari namanya, *digital signature* atau tanda tangan digital adalah jenis tanda tangan yang melibatkan penggunaan pin atau algoritma matematika dalam proses tanda tangan dan validasi keaslian dokumen, file, atau perangkat lunak, bukan dengan pena dan kertas. Tanda tangan digital digunakan untuk memastikan bahwa file yang dikirim secara digital milik sumber yang ditentukan dan mencapai penerima yang dituju dalam format aslinya tanpa gangguan apapun.

Aspek-aspek Digital Signature

Tanda tangan digital menjamin keamanan sebuah pesan dalam aspek *integrity*, *authentication*, serta *non-repudiation*. Tanda tangan digital dapat memastikan bahwa pesan yang dikirim adalah pesan yang sebenarnya dan tidak dimodifikasi pada saat proses pengiriman pesan (*integrity*). Tanda tangan digital dibuat dengan mengenkripsi message digest dari pesan asli menggunakan kunci privat pengirim (*authentication*). Jika tanda tangan digital telah terbukti ditandatangani menggunakan kunci privat tertentu, maka tidak dapat disangkal bahwa pemilik kunci privat tersebut yang telah menulis dokumen tersebut. Hal ini



dikarenakan sebuah kunci public hanya memiliki 1 kunci privat (*non-repudiation*). Ketiga aspek ini telah tercakup didalam aplikasi *digital signature* WIKI Beton.

Keunggulan *Digital Signature*

Fitur keamanan yang tertanam dalam tanda tangan digital memastikan bahwa dokumen tidak diubah dan tanda tangan itu sah. Fitur dan metode keamanan yang digunakan dalam tanda tangan digital meliputi :

PIN, sandi, dan kode

Digunakan untuk mengautentikasi dan memverifikasi identitas penerima dan menyetujui tanda tangan mereka. *Email*, nama pengguna dan kata sandi adalah yang paling umum.

Cap waktu (*time stamping*)

Memberikan tanggal dan waktu tanda tangan, *time stamping* berguna ketika waktu tanda tangan digital sangat penting.

Kriptografi asimetris

Menggunakan algoritma kunci publik yang mencakup enkripsi / otentikasi kunci privat dan publik.

Cyclic Redundancy Checking (CRC)

Kode pendeteksi kesalahan dan fitur verifikasi yang digunakan dalam jaringan digital dan perangkat penyimpanan untuk mendeteksi perubahan pada data mentah.

Validasi Trust Service Provider (TSP)

TSP adalah orang atau badan hukum yang melakukan validasi tanda tangan digital atas nama perusahaan dan menawarkan laporan validasi tanda tangan. Untuk saat ini WIKI Beton belum menerapkan validasi menggunakan badan hukum, baru sebatas asesmen internal saja.

Cara Kerja Aplikasi *Digital Signature* WIKI BETON

Untuk aplikasi *digital signature* yang dikembangkan oleh WIKI Beton, tata cara penggunaan aplikasi dibuat semudah mungkin dan dengan keamanan yang terjamin, karena aplikasi ini akan mengambil *login session* dari aplikasi ERP yang hanya bisa digunakan oleh orang tertentu, dan hanya bisa di dalam jaringan kantor WIKI Beton saja. Tidak hanya itu, itu *approval* penandatanganan juga harus menggunakan *login email WB Mail* yang hanya diperuntukkan untuk pegawai WIKI Beton saja. Jadi kemungkinan *email* disadap pihak lain sangat minim.

Untuk cara kerja aplikasi *digital signature* ialah sebagai berikut :

1. User melakukan *login* ke dalam erp.wika-beton.co.id lalu pilih menu *Digital Signature*
2. Setelah itu *user* akan diarahkan ke dalam *dashboard* aplikasi *digital signature*. Di sini *user* dapat melakukan *upload* dokumen yang akan disematkan tanda tangan digital oleh penandatangan.
3. Aplikasi *digital signature* sudah dilengkapi fitur kop surat yang telah didesain sesuai dengan unit kerjanya.
4. Selain itu ke depannya aplikasi ini juga dapat digunakan untuk permintaan penandatanganan secara digital dalam bentuk dokumen *engineering* seperti desain produk dan desain proyek yang perlu menggunakan format kertas A3 *Landscape*.
5. Untuk langkah pertama *upload* dokumen, *user* perlu *insert* beberapa data seperti :
 - a. Nomor dokumen
 - b. Nama dokumen
 - c. Keterangan dokumen
 - d. Pejabat penandatangan
 - e. *File* yang akan di tanda tangan secara digital
 - f. Koordinat tanda tangan
6. Setelah itu, *user* dapat melihat *preview* dari penempatan koordinat tanda tangan menggunakan tanda tangan *sample*.
7. Jika dirasa sudah cukup, maka langkah selanjutnya ialah *submit file* tersebut. Nantinya aplikasi akan mengirimkan *email* kepada pejabat yang akan menandatangani dokumen.
8. Untuk melakukan *approval*, pejabat penandatangan cukup mengakses *email approval* dokumen. Di dalamnya terdapat fitur *preview* untuk melihat dokumen, *approve* untuk menyetujui dokumen, dan *decline* untuk membatalkan dokumen tersebut. Dalam fitur batalkan dokumen, pejabat penandatangan dapat memberikan keterangan kenapa *file* tersebut dibatalkan atau tidak disetujui.
9. Selanjutnya aplikasi akan memeriksa apakah ada penandatangan selanjutnya atau tidak. Jika ada pejabat penandatangan berikutnya, maka aplikasi akan mengirimkan *email approval* dokumen untuk dilakukan tanda tangan digital. Notifikasi dokumen telah selesai dan disetujui akan terkirim ke *uploader*.

Dengan adanya aplikasi *digital signature* ini, diharapkan proses *approval* dokumen yang sebelumnya kadang terhambat oleh kehadiran pejabat secara luring, saat ini dapat dilakukan lebih cepat secara daring. (Luthfi Ridhoni F)



Mengenal Manajemen Risiko di WIKA Beton

35

PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIKABeton) sebagai sebuah organisasi terus berubah dan berkembang mengikuti perubahan lingkungan baik internal dan eksternal. Perubahan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap hal tersebut berpotensi menimbulkan peluang dan risiko bagi organisasi. Peluang dapat menjadi kesempatan bagi organisasi menuju beberapa tingkat lebih baik, sedangkan risiko menjadi sebuah potensi kerugian dan kegagalan.

Apa itu Risiko?

Risiko merupakan kata yang kita dengar hampir setiap hari. Biasanya kata tersebut mempunyai konotasi yang negatif, sesuatu yang tidak kita sukai, sesuatu yang ingin kita hindari. Risiko bisa didefinisikan sebagai kejadian yang merugikan atau kemungkinan hasil yang akan diperoleh menyimpang dari yang

diharapkan. Risiko ada di mana-mana, bisa datang kapan saja, dan sulit dihindari, seperti halnya Pandemi Covid-19 yang melanda negara ini termasuk banyak negara lainnya.

Menurut KMK Nomor 577/KMK.01/2019, risiko merupakan kemungkinan terjadinya suatu peristiwa yang berdampak terhadap pencapaian sasaran organisasi. Jika risiko tersebut menimpa suatu organisasi, maka hal tersebut dapat berdampak negatif pada organisasi.

Manajemen Risiko

Manajemen risiko bertujuan untuk mengelola risiko tersebut sehingga kita bisa memperoleh hasil yang paling optimal. Dalam konteks organisasi, organisasi juga akan menghadapi banyak risiko. Jika organisasi tersebut tidak bisa mengelola risiko dengan baik, maka organisasi tersebut bisa mengalami kerugian.

Manajemen risiko diimplementasikan di lingkungan Perusahaan melalui pengembangan budaya sadar risiko, pembentukan struktur Manajemen Risiko, dan penerapan Kerangka Kerja Manajemen Risiko. Pengembangan budaya sadar risiko dilaksanakan sesuai dengan sasaran organisasi, yang diwujudkan dalam bentuk komitmen pimpinan untuk mempertimbangkan risiko dalam setiap pengambilan keputusan, komunikasi yang berkelanjutan kepada seluruh jajaran organisasi mengenai pentingnya Manajemen Risiko baik bersifat *top-down* maupun *bottom-up*.

Proses Manajemen Risiko merupakan bagian yang terpadu dengan proses manajemen secara keseluruhan, khususnya perencanaan strategis, manajemen kinerja, penganggaran dan sistem pengendalian internal, serta menyatu dalam budaya dan proses bisnis

organisasi. Proses Manajemen Risiko diterapkan secara periodik selama 1 (satu) tahun dan terdiri atas tahapan yaitu komunikasi dan konsultasi, perumusan konteks, identifikasi risiko, analisis risiko, evaluasi risiko, mitigasi risiko, pemantauan dan *review*.

Implementasi penerapan manajemen risiko masih perlu dikembangkan dan disempurnakan. Implementasi manajemen risiko WIKA Beton yang dilaksanakan di tahun 2021 adalah sebagai berikut:

- Membuat komitmen penerapan manajemen risiko antara Pemimpin Perusahaan dan seluruh unit kerja beserta anak perusahaan dengan tingkat maturitas level sebesar 3,85.
- Mengidentifikasi dan menangani risiko di seluruh unit kerja Perseroan baik yang berasal dari internal maupun eksternal.
- Peningkatan pemahaman manajemen risiko seluruh staf (*risk owner*) melalui pelatihan manajemen risiko berkelanjutan.
- Mengikuti *Focus Group Discussion* Manajemen Risiko dengan WIKA Group, agar lebih menyakinkan *updating* perkembangan *knowledge* manajemen risiko dapat menjaga

serta memastikan proses yang dijalankan masih *on the track*.

- Peningkatan pemahaman manajemen risiko untuk mitra kerja dengan vendor *Safety Management System*.
- Pengembangan program pelaporan manajemen risiko terintegrasi dengan *Operational System* (OS) yang ada.
- Melakukan *Risk Maturity Level Assessment* tahun 2021 dengan WIKA Group dengan hasil sebesar 4,25. Angka ini mengalami kenaikan dari tahun 2020 yakni sebesar 4,19.

Hasil *Cross Assesement Maturity Level* bukan menjadi ukuran mutlak bahwa implementasi Manajemen Risiko berjalan dengan baik, namun yg paling utama adalah bagaimana Manajemen Risiko dijadikan sebagai budaya sehingga untuk selanjutnya adalah pengembangan yang berkesinambungan. Besar harapan, semua *risk owner* (semua pegawai) di WIKA Beton dapat aktif menerapkan manajemen risiko di setiap tindakan yang dilakukan. Dengan begitu risiko yang ditakutkan tidak terjadi sehingga target individu maupun Perusahaan dapat tercapai ke depannya. **(Sofyandi Puspo P)**



Catcalling

Bukan Candaan

Fenomena *catcalling* merupakan salah satu bentuk pelecehan seksual secara verbal yang kerap terjadi di masyarakat. Saking seringnya terjadi, bahkan *catcalling* dianggap wajar dan disebut hanya sebatas candaan dan pujian. Padahal *catcalling* dapat menimbulkan trauma berkepanjangan pada korbannya, hingga dapat berujung pada kekerasan seksual lainnya.

"**M**au ke mana, Cantik?" Berjalan sendiri saat melewati pangkalan kendaraan umum bukanlah pengalaman yang menyenangkan bagi perempuan. Mendengar siulan, sapaan, komentar, hingga tatapan dari lelaki asing itu tidak nyaman sama sekali, bahkan menakutkan. Perilaku seperti ini disebut *catcalling* yakni salah satu bentuk pelecehan seksual dalam bentuk kekerasan verbal atau kekerasan psikis. Istilah *catcalling* sendiri tercatat dalam kamus Oxford sebagai "*a loud whistle or a comment of a sexual nature made by a man to a passing woman*".

Meski *catcalling* adalah fenomena global, namun tingkat kejadian di Indonesia cukup banyak. Menurut hasil survei Koalisi Ruang Publik Aman (KRPA) yang melibatkan 62.224 responden acak di seluruh Indonesia menyatakan bahwa perempuan 13 kali lebih rentan mengalami pelecehan seksual di ruang publik dibanding laki-laki. Terdapat 46,8% responden atau setara hampir 30.000 orang di antaranya mengaku pernah mendapat perlakuan tidak menyenangkan tersebut saat berada di transportasi umum.





Komisioner Komnas Perempuan RI Rainy Hutabarat menjelaskan bahwa terdapat pengaruh relasi kuasa pada perilaku *catcalling*. Pelaku merasa berada pada posisi superior sehingga berhak melakukan sesukanya tanpa mempertimbangkan perasaan orang lain. Meski *catcalling* bisa terjadi pada siapa saja, namun korban terbanyak adalah perempuan. Pada tingkatan tertentu, *catcalling* dapat menimbulkan trauma berkepanjangan terhadap korbannya. Korban bisa jadi membatasi mobilitasnya jika tidak ditemani keluar rumah, yang pada akhirnya berdampak pada terhambatnya perkembangan pribadi dan kualitas hidup.

Victim-Blaming

Seringkali kemudian kita dengar pakaian dan/atau penampilan korban dijadikan alasan. Namun apakah benar? Hasil survei KRPA menyebutkan bahwa sekitar 17% korban *catcalling* mengenakan hijab, termasuk perempuan yang bercadar. 15,82% berbaju panjang, dan 17,47% responden mengenakan celana atau rok panjang. Agaknya kurang bijak jika

pakaian atau penampilan dijadikan kambing hitam. Sudah saatnya sudut pandang patriarkis yang cenderung *victim-blaming* seperti ini harus dihentikan. Pelakunya yang harus disadarkan.

Semua pihak yang berada di ruang publik punya tanggung jawab yang sama untuk menciptakan kondisi yang aman bagi siapapun. Sudah ada banyak kampanye global yang bertujuan menaikkan *awareness* masyarakat tentang buruknya budaya *catcalling*, seperti 'Stop Telling Women to Smile' di New York, 'This is What it Feels Like' di California, ada pula akun Instagram 'DearCatCallers' yang diinisiasi oleh mahasiswa asal Amsterdam. Beberapa negara juga sudah ada yang menetapkan *catcalling* termasuk tindakan kriminal dan dapat dipidana seperti di Argentina, Perancis, dan Belgia.

Apakah seserius itu? Iya. *Catcalling* berada pada *layer* kedua piramida *rape culture*. *Rape culture* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu masyarakat ataupun lingkungan yang terkesan menyepelkan tindak pelecehan seksual. Pada *layer* pertama

terdapat perilaku seksis dan *rape jokes* yang berada pada tataran *mindset*. *Catcalling* berada pada *layer* kedua di mana pelaku sudah melakukan aksi. Perilaku ini tidak boleh diwajarkan dan dianggap normal. Apabila tidak ada batasan terhadap perilaku dan sanksi yang jelas, maka kemungkinan besar pelaku akan berproses ke tingkat selanjutnya yaitu kekerasan seksual yang lebih berbahaya.

Terlebih akhir-akhir ini bisa kita lihat bersama betapa lemahnya posisi perempuan ketika berhadapan dengan kekerasan. Bahkan ketika sudah lapor ke pihak berwajib pun tidak ada tindak lanjut tegas yang dilakukan. Hingga akhirnya muncul istilah 'delik viral' atau '*viral-based decision making*' saking seringnya suatu kasus baru diproses setelah viral di media.

Terbentuknya masyarakat yang bebas kekerasan dan terjamin keamanannya adalah mimpi semua orang. Oleh karenanya, edukasi di masyarakat tentang *catcalling* menjadi penting. Langkah ini bisa dimulai dari diri sendiri, dari keluarga dan orang-orang terdekat. **(Nirmala Fauzia)**

WIK A Beton Dipercaya untuk Rekonstruksi Infrastruktur Sulteng

PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIK A Beton) mendapatkan kepercayaan untuk berkontribusi dalam rekonstruksi dan percepatan pembangunan di Sulawesi Tengah melalui kerja sama dengan pemerintah Sulawesi Tengah. Hal ini ditandai dengan adanya seremoni penandatanganan *Memorandum of Understanding (MoU)* atau Nota Kesepahaman antara Direktur Utama Hadian Pramudita mewakili PT Wijaya Karya Beton Tbk. dengan Direktur Utama Leomirnandi D. Karamoy mewakili PT Pembangunan Sulawesi Tengah yang disaksikan secara langsung oleh Gubernur Sulawesi Tengah Bapak Rusdy Mastura di Gedung WIK A, Jakarta (17/11).

Kepercayaan ini diberikan kepada WIK A Beton karena pengalaman WIK A Beton yang telah menangani berbagai proyek infrastruktur strategis di berbagai penjurusan nusantara

seperti Simpang Susun Semanggi di Jakarta, *Mass Rapid Transit (MRT)* Fase 1 di Jakarta, *Light Rail Transit (LRT)* Kelapa Gading – Velodrome di Jakarta, Jalan Tol Layang A.P. Pettarani di Makassar, Tangguh LNG Expansion di Teluk Bintuni, Papua Barat, hingga Jembatan Youtefa di Jayapura, Papua.

WIK A Beton juga memiliki pengalaman menggarap proyek pembangunan di Sulawesi Tengah salah satunya proyek pembangunan Jembatan Palu V atau dikenal dengan sebutan Jembatan Lalove di Palu. Selain itu, WIK A Beton juga terlibat dalam pembangunan kembali perumahan terdampak bencana gempa dan tsunami di Sulawesi Selatan melalui



Rumah Instan Sederhana Sehat (RISHA) di Duyu dan Pombewe serta penataan kawasan pesisir pantai di Sulawesi Selatan.

Selain melihat pengalaman WIK A Beton dalam proyek infrastruktur, kerja sama ini juga terjalin karena pengelolaan sumber daya material alam oleh WIK A Beton pada unit *crushing plant* di Donggala, Sulawesi Tengah yang mampu menghasilkan material alam dan turunannya. (*)

Resmi Dibentuk, Ini Dia Unit Pemasaran & Strategi Bisnis Divisi Operasi dan Divisi Pengelolaan Material WIK A Beton

Tantangan dan tuntutan pasar ke depan di industri usaha akan terus dihadapi oleh seluruh pelaku usaha di berbagai sektor industri, tak terkecuali

bagi WIK A Beton. Untuk itu, WIK A Beton secara responsif melaksanakan sejumlah langkah strategis salah satunya adalah perubahan struktur organisasi Divisi

Operasi dan Divisi Pengelolaan Material melalui pembentukan Unit Pemasaran dan Strategi Bisnis untuk memperkuat bisnis jasa instalasi dan pengelolaan material beton.

Unit Pemasaran dan Strategi Bisnis ini diresmikan oleh Bapak Taufik Dwi

Wibowo selaku Direktur Operasi dan *Supply Chain Management* WIK A Beton pada 20 September 2021 di Kantor Divisi Operasi dan Divisi Pengelolaan Material WIK A Beton di Jakarta.

Bergerak di bawah koordinasi Biro Penjualan Kantor Pusat, unit ini dipimpin oleh Bapak Zaenal Arifin dan akan fokus pada jasa instalasi dan/atau konstruksi serta pengelolaan material beton termasuk di dalamnya *Ready Mix Concrete* supaya mampu memperkuat pengelolaan pasar pada lini bisnis ini.

Tentunya, pembentukan unit baru ini mampu memberikan pelayanan yang lebih baik. (*)



Aplikasi CRM WIKA Beton Terima *Silver Winner* dalam BUMN Branding & Marketing Award 2021

PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIKA Beton) mendapatkan apresiasi dalam ajang 9th BUMN Branding & Marketing Award 2021 bertema "Adaptive Through Collaboration in Order to Stay Relevant" di Jakarta pada Rabu (15/12). WIKA Beton mendapatkan penghargaan sebagai *Silver Winner* dalam Technology Enhancement Kategori Marketing BUMN dan Perusahaan Tbk. berkat kehadiran aplikasi *Customer Relationship Management* (CRM) khusus pelanggan dan calon pelanggan #WTON.

CRM dirancang sebagai gerbang informasi untuk seluruh proses transaksi di WIKA Beton mulai dari status kontrak, status produksi, pengiriman, pemasangan, status BAST, status pembayaran hingga survei kepuasan

pelanggan. Tidak hanya untuk pelanggan, aplikasi ini juga dirancang sebagai *e-marketing platform* untuk calon pelanggan yang ingin mendapat informasi seperti berita terkini, artikel produk dan jasa maupun artikel proyek WIKA Beton. Aplikasi ini bahkan mampu memfasilitasi calon pelanggan untuk berkomunikasi secara langsung melalui fitur chat serta memfasilitasi program *market sounding* dan webinar untuk calon pelanggan.



Pengembangan Aplikasi yang direncanakan akan mulai digunakan pada awal tahun 2022 mendatang ini dinilai adaptif dan kolaboratif oleh dewan juri dan menjadi pertimbangan utama dalam seleksi penentuan pemenang 9th BUMN Branding & Marketing Award 2021. (*)

Konsisten Jaga Mutu dan Kualitas, WIKA Beton Raih Perak dalam SNI Award 2021



Sebagai bentuk komitmen pelayanan terbaik kepada konsumen, PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIKA Beton) selalu konsisten dalam menjaga mutu dan kualitas produk dan jasa yang dimiliki WIKA Beton. Kinerja WIKA Beton ini pun mendapat apresiasi dari Badan Standarisasi Nasional (BSN) dengan meraih predikat Perak pada SNI Award 2021, Kamis (18/11) siang di Jakarta.

SNI Award merupakan penghargaan tertinggi pemerintah kepada organisasi dan pelaku usaha yang secara konsisten menerapkan Standar Nasional Indonesia (SNI) sehingga mampu menghasilkan kinerja yang excellent. Penerapan SNI adalah salah satu cara untuk menjaga kualitas produk barang dan jasa agar dapat bersaing di ranah global.

Hal ini disampaikan oleh Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Indonesia Airlangga Hartanto dalam sambutannya pada acara tersebut. Menurutnya, kesadaran akan pentingnya kualitas oleh semua pelaku

WIK A Beton Masuk dalam 120 Perusahaan Peraih ESG Disclosure Awards 2021

Isu tentang *Environment, Social, Governance* atau kerap disebut ESG merupakan isu penting yang harus menjadi fokus perhatian bagi masyarakat, pemerintah, dan juga perusahaan di dunia usaha saat ini. Penerapan ESG yang baik mampu membuat perusahaan memiliki operasi bisnis yang efisien, untung, dan *sustainable*, terlebih para investor sekarang semakin peduli dengan isu keberlanjutan. PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIK A Beton) pun membuktikan komitmennya pada penerapan transparansi ESG dengan menjadi salah satu dari 120 perusahaan yang dianugerahi penghargaan ESG Disclosure Awards 2021 pada Rabu (27/10) sore.

ESG Disclosure Awards 2021 merupakan ajang penghargaan



yang digelar Majalah Investor- Berita Satu Media Holdings (BSMH) bekerja sama dengan Bumi Global Karbon

usaha harus ditingkatkan karena penerapan standar mutu adalah elemen penting yang mampu menaikkan daya saing produk nasional dan memperluas akses pasar global.

Apresiasi juga disampaikan oleh Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Sandiaga Salahuddin Uno, sekaligus Ketua Dewan Juri, yang menyebutkan bahwa kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan dan melakukan transformasi yang cepat dan tepat merupakan faktor lain yang menjadi penilaian pada SNI Award kali ini. Penilaian dilakukan dewan juri melalui remote evaluation dengan memanfaatkan ICT (*information, communication, and technology*) hingga terpilihlah 98 pemenang dari 231 organisasi pendaftar yang tersebar di 12 kategori.

SNI Award 2021 ini menjadi kali kedua WIK A Beton berhasil mendapatkan penghargaan dari ajang bergengsi tingkat nasional ini. Sebagai informasi, WIK A Beton telah memperoleh Sertifikat Produk Penggunaan Tanda (SPPT) SNI terhadap SNI 6880:2016. Artinya, setiap aspek dalam proses produksi beton pracetak WIK A Beton telah terjamin mutunya, yang meliputi material penyusun beton, proporsi campuran beton (*mix design*), penulangan dan baja prategang, kriteria moulding, proses produksi, pengecoran, hingga *finishing*.

Komitmen WIK A Beton terhadap kualitas dan mutu produk ini akan terus mendasari semangat inovasi dan pemeliharaan kepercayaan yang telah diberikan oleh seluruh konsumen WIK A Beton. (*)

Foundation (BGKF). Perhitungan skor pengungkapan (*disclosure*) ESG Awards dilakukan melalui analisa *sustainability reporting* untuk menentukan tingkat transparansi ESG yang menggunakan 33 faktor utama ESG.

Hasilnya, pada kesempatan ini WIK A Beton meraih *Disclosure Rating Commitment C*. "Kami sadar bahwa sebagai perusahaan tidak hanya dituntut dalam kinerja ekonomi tapi juga kinerja sosial, kinerja lingkungan, yang didasarkan pada tata kelola perusahaan yang baik. Langkah kami masih panjang dalam melakukan transparansi pengungkapan ESG yang sempurna melalui *Sustainability Report*. Menjadi semangat dan komitmen kami untuk meningkatkan pencapaian kami dalam pengungkapan ESG yang lebih baik dari waktu ke waktu," sebut Sekretaris Perusahaan WIK A Beton Yuherni Sisdwi Rachmiyati dalam sambutannya saat menerima award.

Dengan adanya penghargaan ini diharapkan WIK A Beton semakin terpacu semangatnya untuk menjadi perusahaan yang lebih *agile*, unggul, dan *sustainable*. (*)

WIKI Beton Turut Andil dalam Pencegahan Penyebaran Covid-19

Seluruh Unit Pabrik WIKI Beton menggelar kegiatan vaksinasi Covid-19 sebagai salah satu program Corporate Social Responsibility WIKI Beton.

Kegiatan vaksinasi Covid-19 ini dilaksanakan dengan merangkul sejumlah institusi kesehatan dan institusi keamanan di seluruh Pabrik Produk Beton (PPB) milik WIKI Beton yang diikuti oleh sekitar 350 orang di setiap pabriknya.

Kegiatan ini tentunya merupakan salah satu dukungan WIKI Beton terhadap program vaksinasi pemerintah untuk menekan penyebaran Covid-19 serta untuk membantu meningkatkan imunitas warga sekitar pabrik. (*)



Semangat Kurban Insan WIKI Beton



Dalam rangka memperingati Hari Raya Idul Adha 1442 H, seluruh Unit Kerja WIKI Beton di berbagai wilayah di Indonesia secara serentak melaksanakan kegiatan penyerahan hewan kurban. Tidak hanya itu, insan WIKI Beton di berbagai unit juga melakukan penyembelihan

dan pembagian hasil kurban sebanyak 62 ekor sapi dan 77 ekor kambing untuk penduduk sekitar pada 20 Juli 2021.

Kegiatan ini merupakan salah satu wujud kepedulian segenap insan WIKI Beton terhadap sesama di tengah badai Covid-19. (*)



RUPSLB WTON Tahun 2021 Ubah Pengurus Perseroan

PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIKA Beton) menggelar Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) Tahun 2021 pada hari Rabu, 6 Oktober 2021. Pelaksanaan RUPSLB WIKA Beton ini berlangsung secara tatap muka di Ruang Auditorium WIKA Tower 2 Jakarta dan secara elektronik menggunakan fasilitas Electronic General Meeting System KSEI (sistem eASY KSEI).

RUPSLB yang dimulai pukul 14.32 WIB tersebut dihadiri sebanyak 5.983.647.249 saham atau mewakili 68,65% dari 8.715.466.600 saham yang telah dikeluarkan Perseroan. RUPSLB ini mengagendakan 1 (satu) mata acara tunggal yakni Perubahan Pengurus Perseroan.

RUPSLB menyetujui mata acara tunggal untuk pengisian jabatan lowong pada posisi Komisaris PT Wijaya Karya Beton Tbk. yang sebelumnya

dijabat oleh Bapak Heru Wisnu Wibowo namun berakhir karena telah meninggal dunia. Pengisian jabatan lowong ini dilakukan dengan mengangkat Bapak Harno Trimadi sebagai Komisaris.

Sehingga susunan Dewan Komisaris WIKA Beton berubah menjadi :

1. Komisaris Utama : Ade Wahyu
2. Komisaris : R. Permadi Mulajaya
3. Komisaris : Harno Trimadi
4. Komisaris Independen : Priyo Suprobo
5. Komisaris Independen : Indrieffouny Indra

Sementara susunan Direksi WIKA Beton tetap dijabat oleh pengurus yang sama tanpa perubahan nomenklatur :



1. Direktur Utama : Hadian Pramudita
2. Direktur Keuangan, Human Capital dan Manajemen Risiko : Imam Sudiyono
3. Direktur Pemasaran dan Pengembangan : Kuntjara
4. Direktur Teknik dan Produksi : Sidiq Purnomo
5. Direktur Operasi dan Supply Chain Management : Taufik Dwi Wibowo. (*)

Tol Layang A.P. Pettarani Wakili Indonesia dalam REAAA Mino Best Project Award 2021

Tol Layang A.P. Pettarani di Makassar yang dibangun WIKA Beton mewakili Indonesia sebagai Second Mino Best Project Award Ceremony pada ajang penghargaan yang diadakan setiap 4 tahun sekali yaitu 16th Road Engineering for Asia dan Australasia (REAAA) Conference dengan

tema "Shaping the Future of Road Engineering with Advance Technology" di Manila pada 15 September 2021.

Penobatan ini diperoleh atas sejumlah pertimbangan penilaian di antaranya penerapan teknologi mutakhir WIKA Beton yaitu *Structural Health Monitoring System* (SHMS) yang memungkinkan pengelola jalan tol untuk mengetahui kondisi kesehatan struktur layang secara berkelanjutan.

Penentuan pemenang ini juga ditentukan dari kualitas pekerjaan konstruksi, metode instalasi untuk pekerjaan *pier head*

serta pekerjaan utama superstruktur dengan cara instalasi produk *Box Girder* menggunakan metode *span by span* dengan alat *launching gantry*.

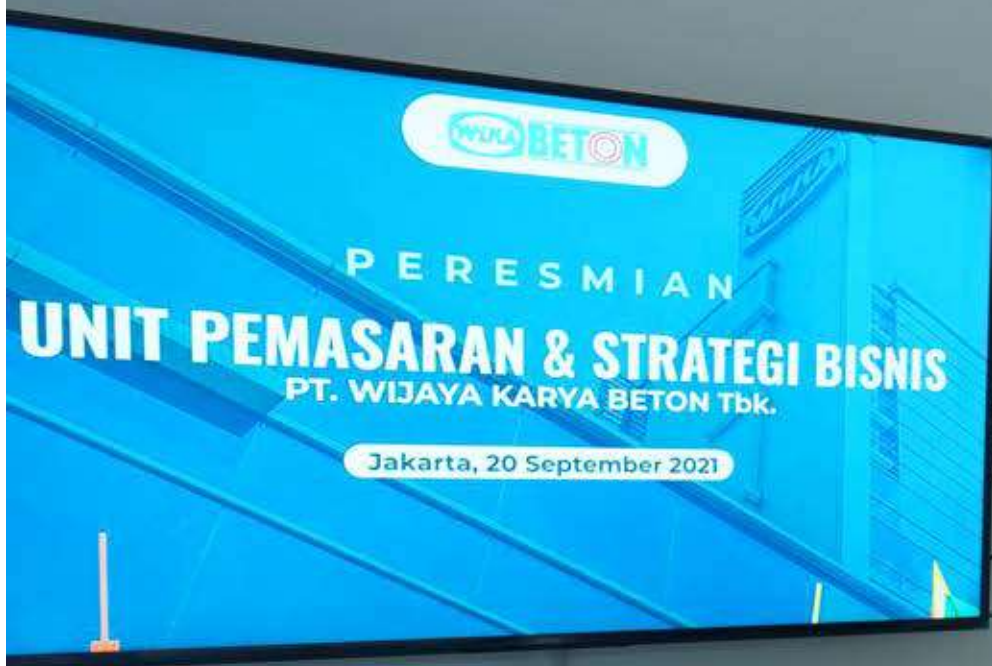
Selain dari sisi teknologi dalam konstruksi tol layang, WIKA Beton juga mengerjakan konstruksi jalan arteri eksisting dengan menerapkan konsep *green infrastructure* yang mengedepankan unsur keselamatan dan keamanan pengguna jalan melalui pengerjaan pedestrian hingga penyediaan lajur sepeda serta lajur hijau.

Tol Layang A.P. Pettarani Makassar sendiri merupakan jalan tol layang pertama di Makassar milik anak usaha PT Margautama Nusantara (MUN) yakni PT Bosowa Marga Nusantara (BMN) yang kini berganti nama menjadi PT Makassar Metro Network (MMN). (*)



OPERASI

Dorong Ekspansi Pasar Jasa & Material, WIKA Beton Bentuk Unit Pemasaran & Strategi Bisnis





Semakin ketatnya persaingan di industri beton tanah air, membuat PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIKABeton) secara responsif melaksanakan sejumlah langkah strategis. Salah satunya dengan membentuk Unit Pemasaran & Strategi Bisnis (UPSB) yang merupakan sinergi antara 2 (dua) divisi: Divisi Operasi dan Divisi Pengelolaan Material. Unit ini dibentuk dengan fungsi

utama melakukan pengelolaan integrasi kegiatan pemasaran & strategi bisnis baik dalam bidang jasa/ operasi dan pengelolaan material mengenai kegiatan pre-marketing, perolehan omset kontrak guna mendukung pencapaian sasaran perusahaan.

Unit Pemasaran & Strategi Bisnis ini ditetapkan melalui Surat Keputusan Direksi WIKABeton dengan nomor SK.01.01/WB-0A.0044/2021 tanggal 30 Juli 2021 yang kemudian diamandemen dengan SK.01.01/WB-0A.0061/2021 tanggal 16 Desember 2021. Pembentukan unit ini diresmikan langsung oleh Direktur Operasi dan Supply Chain Management WIKABeton, Bapak Taufik Dwi Wibowo langsung di Kantor Divisi Operasi dan Divisi Pengelolaan Material WIKABeton, Jakarta.

Saat ini, UPSB dipimpin oleh Bapak Zaenal Arifin. Terdapat 3 (tiga) bagian dalam unit ini: Bagian Wilayah Penjualan Barat, Bagian Wilayah Penjualan Timur, dan Bagian *Quantity Survey*. Fungsi Bagian Wilayah Penjualan UPSB bertugas merencanakan, memperoleh serta mengevaluasi omset kontrak meliputi barang & jasa demi mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Bagian Penjualan Wilayah Barat mencakup daerah Sumatera, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Kalimantan. Jawa Tengah, Jawa Timur, Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara dan Papua, sementara Bagian Penjualan Wilayah Timur mencakup daerah Jawa Tengah, DI Yogyakarta, Jawa Timur, Bali, NTB, NTT, Sulawesi, dan Papua.

Pembentukan unit baru ini diharapkan semakin memperkuat peran WIKABeton sebagai #ConcreteExpert di bidang *Engineering, Production, Installation* (EPI) sekaligus sebagai one-stop solution di industri beton dengan pelayanan terbaik di Asia Tenggara. **(Khoirunnisa)**

TEKA TEKI SILANG

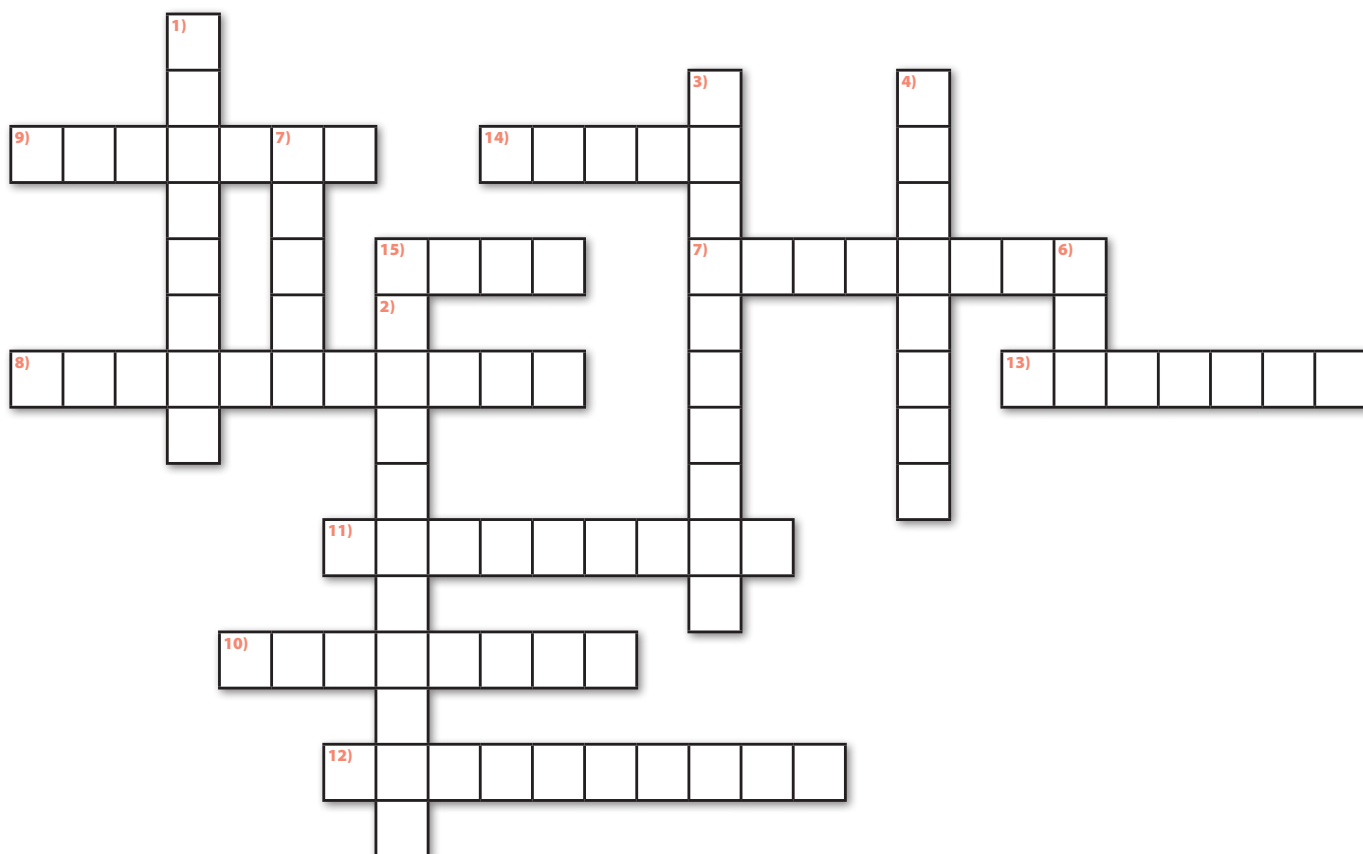
WTON MAGZ

VERTIKAL

1. Pahlawan di mata uang Rp1000,-
2. Istri pendiri Muhammadiyah
3. Pejuang dari kesultanan Aceh
4. Bulannya hari pahlawan
5. Nama direksi wanita PT Wijaya Karya
6. Jurnalis sekaligus presenter wanita yg terkenal tegas dan kritis

HORIZONTAL

7. Gelar yang diberikan pemerintah indonesia atas tindakan heroik
8. Pemegang gelar orde van oranje-nassau
9. Pelopor kebangkitan perempuan
10. Pahlawan asal mandar yang sangat pemberani
11. Penjahit sang saka merah putih
12. Pendukung hak asasi mawanita dan nasionalis
13. Nama sekertaris perusahaan WTON
14. Nama menteri perempuan yang dulunya menjabat sebagai walikota surabaya dengan masa jabat 10 tahun
15. Nama mantan menteri kelautan dan perikanan 2014-2019



PEDOMAN GCG

PT WIJAYA KARYA BETON Tbk

Acuan bagi Pemegang Saham, Komisaris, Direksi, dan seluruh jajaran perusahaan serta Insan WIKA Beton dalam melaksanakan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (GCG) di lingkungan WIKA Beton dan Anak Perusahaan. Disusun dan disesuaikan dengan dinamika bisnis dan peraturan perundang-undangan yang terus berkembang.

ETIKA BISNIS PERUSAHAAN

Kepatuhan terhadap perundang-undangan, Pemberian dan Penerimaan Hadiah/Gratifikasi, K3LHK, Hak Asasi Manusia, Pemberian Kesempatan yang Sama, Etika Hubungan dengan Stakeholder, Etika Jajaran Manajemen dan Karyawan, Integritas Laporan Keuangan.

ETIKA & PERILAKU PERUSAHAAN

Komitmen Insan WIKA Beton, Manajemen Risiko, Menjaga Nama Baik Perusahaan, Keterbukaan Informasi, Hubungan Baik antar Insan WIKA Beton, Intangible Aset, Pengelolaan Data dan Penyusunan Laporan, Aset Perusahaan, Pelarangan Insider Trading, Benturan Kepentingan, Pengelolaan Anak Perusahaan, Aktivitas Politik.

PENEGAKAN & PELAPORAN

Pelaporan Pelanggaran, Sosialisasi dan Internalisasi, Konsultasi dan Pelaporan Masalah, Mekanisme Pelaporan Pelanggaran, Sanksi atas Pelanggaran, Pemberlakuan dan Evaluasi Pemutakhiran Code of Corporate Governance



PEDOMAN
**PENERAPAN TATA KELOLA
PERUSAHAAN YANG BAIK**
(CODE OF CORPORATE GOVERNANCE)
2021

Pedoman bagi Organ Utama dan Organ Pendukung Perusahaan dalam menerapkan praktik-praktik GCG di lingkungan Perusahaan.



PEDOMAN
**TATA KERJA DIREKSI
DAN DEWAN KOMISARIS**
(BOARD MANUAL)
2021

Pedoman tata laksana dan hubungan kerja Dewan Komisaris dan Direksi, yang mengatur wewenang, tugas serta tanggung jawab.



PEDOMAN
ETIKA DAN PERILAKU
(CODE OF CONDUCT)
2021

PT Wijaya Karya Beton Tbk.
mengucapkan

Selamat Tahun Baru 2022

Tahun Baru, Semangat Baru!

