

Kompas Konsep dan Cerita Tentang Pedang Korporat

Oleh Kelompok 4 Basyarul Aziz (071211733022), Nurul Aini (071211732043), Moh. Rizal A. (071211732038), Erlindawati (071211731079). “.....Pantun dari Kami untuk Bapak H. Moh. Adib. *Buat layangan dari buluh / Si Melinda kebawa suasana / Kami Mahasiswa Tangguh Tak Pernah Mengeluh / Karena ada Bapak Adib yang luar biasa.*” “*Kisah ini berawal dari seorang pejuang yang tangguh, mencari sebuah pedang, pejuang ini tidak tahu dan tidak mempunyai arah untuk mencari pedang tersebut, awalnya berangkat dari tawaan dari temannya, tetapi pejuang ini terus melaju dan percaya bahwa dia akan bisa mendapatkan pedang tersebut, sebelumnya pejuang tersebut mendapatkan sebuah kekuatan dari seorang gurunya, kekuatan blueprint dan sebuah kompas untuk menemani perjalanannya, pejuang ini juga tidak sendiri, empat kawannya juga ikut membantu dalam ujian ini. Tantangan demi tantangan dilewati, mengalahkan tiga puluh pendekar korporat dan menyelamatkan pendekar korporasi karena mereka dipegaruhi oleh hawa buruk, dan memasukkan inti blueprint tersebut kepada 30 pendekar. Akhirnya pejuang tersebut berhasil mengalahkannya dan mendapat sebuah kehormatan untuk mendapatkan sebuah pedang korporat, yang sangat kuat.*”

Cerita diatas menggambarkan suasana kuliah Budaya Korporat edisi spesial 10 Maret 2015. Disiplin dan tepat waktu, ingat selalu mantra “sehat bukanlah segala-galanya tetapi tanpa kesehatan segalaanya tidak akan berarti” selalu mengingatkan kami untuk selalu bersyukur dan tentunya bisa menuntut ilmu, tak terkecuali budaya korporat. Perusahaan dengan motto tangguh tak pernah mengeluh dengan Bapak Presiden Direktur Perusahaan yakni Bapak H. Moh Adib yang selalu masuk tepat waktu dan selalu memberikan kebahagiaan kepada para bagian divisi perusahaan untuk memajukan perusahaannya tentunya dalam sektor pendidikan. Beliau menanamkan motto untuk Tangguh tak pernah mengeluh dan nilai-nilai seperti mencerdaskan pikiran, menyadarkan hati dan mencerahkan jiwa selalu menjadi obat untuk anggota divisi perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan dan pengetahuan itulah sebuah keuntungan atau profit untuk sebuah perusahaan di masa depan.

Sebelum memulai presentasi yang dilakukan oleh mahasiswa excellent yang dalam cerita kami tadi adalah seorang pejuang, Pak Adib memulai ritual terlebih dahulu untuk memimpin sebuah doa untu kelancara proses belajar mengajar hari ini. Setelah proses ritual dilaksanakan beliau mengambil alih terlebih dahulu sebagai pembukaan untuk menyampaikan sebuah persembahan pemberian semangat belajar. Berangkat dari Ilustrasi budaya korporat yang awalnya dimulai dengan “Blueprint” dari Clifford Geertz yakni tentang pola-pola kebudayaan merupakan sebuah model. Ia membentuk simbol-simbol yang menghubungkan tiap-tiap model relasi di antara kesatuan proses yang terjadi secara alamiah, biologis, sosial, dan psikologis melalui penyamaan atau peniruan. Model ini menjadi acuan yang relatif baku, mengandung unsur yang dianggap agung oleh masyarakat sehingga dijadikan *blue print* dari tingkah-laku manusia yang diharapkan. Mulai dari hal ini, beliau mengaitkan dengan pola perilaku berangkat dari pemahaman dari hakikat maupun definisi yang dalam hal ini sebagai “blueprint”

Ilustrasi budaya korporat dimulai dari (satu ini).. dimulai dari perusahaan bangkrutnya produsen mobil asal Amerika, General Motor di Indonesia bangkrut karena kalah persaingan dengan perusahaan otomotif asal Jepang maupun Korea Selatan yang setiap tahun meningkat dalam produksinya. Hal ini karena ekspansi otomotif dari Jepang yang begitu kuat dikarenakan industri di Jepang kuat karena didukung industri pendukung skala kecil dan menengah, di mana 99 persen industri di Jepang merupakan UKM dan menyerap sekitar 70 persen tenaga kerja di negara itu. Di Indonesia, perusahaan Jepang tertarik pada industri pendukung di sektor padat modal seperti otomotif dan elektronik, maupun industri pendukung untuk industri padat karya seperti tekstil.

Ilustrasi kedua tentang dunia 1001 malam yakni di Dubai , Dubai dengan kemegahan kotanya dan didukung dengan canggihnya teknologi disana. Gedung dengan dibangun bertingkat dengan setiap lantainya mempunyai fungsi tersendiri . Disana terdapat sebuah pulau buatan yang berbentuk pohon “palm” , renovasi laut sedemikian rupa untuk meningkatkan sektor pemerintah maupun sektor lainnya yang mendukung seperti dari sektor pariwisata dan sebagainya. Di Dubai juga ditemukan Hotel AL-BURJ, hotel ini sangat megah dengan arsitek bangunan yang unik dan karena itu hotel ini berbeda bintang dengan hotel lain yang biasanya sampai bintang lima tetapi hotel AL-BURJ ini berbintang tujuh. Di Dubai juga ditemukan sensasi SKYDIVING dari puncak tertinggi dan bisa melihat pulau buatan yang berbentuk “palm” yang indah. Masih sekitar Dubai dan diberi nama LIFE A BEACH IN DUBAI yakni liputan yang langsung disiarkan dari laptop excellent dari bapak Adib tentang bagaimana General Manager disana dapat mengatur sumber daya manusia dalam perusahaannya dan juga mengatur lainnya untuk bisa membangun hotel yang megah Hotel ini bernama Atlantis hotel ini sangat mewah sekali, atap yang begitu mewah dan juga dibuat suatu akuarium raksasa di dalam gedung dan langsung bersentuhan dengan laut. Motto dari perusahaan tersebut adalah “Casual and Actif”.Disisi lain pindah cerita yakni bagaimana seorang general manager dapat menyusun acara pesta kembang api di Dubai dengan sangat meriah di pulau Palm ini juga, kembang api yang membutuhkan 2 ton dan juga disambung di gedung yang menghasilkan kolaborasi musik dan juga atraksi dari gerakan gemulai dan tegas dari kembang api. Sangat merinding ketika kami melihat walaupun hanya sebuah video yang diputar oleh beliau.

Dan kelompok pejuanya, saatnya untuk melakukan misinya untuk presentasi dan (cek setelah yang satu ini)....

Budaya korporat pada hakekatnya mempunyai nilai positif bagi kestabilan dan kemajuan kualitas perusahaan. Budaya organisasi mencakup pembelajaran yang lebih luas terkait beberapa aspek yang ada pada perusahaan dimulai dari struktur sampai aktualisasi masing-masing bidang didalamnya. Pembelajaran budaya organisasi menjadi begitu menarik karena pada dasarnya suatu instansi memiliki corak kerja masing-masing terutama dalam manajemen kerja serta pemecahan masalah yang dihadapi terkait dari waktu ke waktu yang harus menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Definisi Budaya Perusahaan menjelaskan beberapa hierarki budaya korporat sebagai berikut:

1. Pra anggapan dasar/*basic assumptions*; merupakan level yang yang paling dalam, dan berada di alam bawah sadar.
2. *Values*; merupakan level kepedulian berikutnya tentang sebaiknya menjadi apa didalam organisasi.
3. Norma; memberitahukan para anggota apa yang sebaiknya dan tidak sebaiknya untuk melakukan dibawah keadaan tertentu.

Artifact; merupakan wujud kongkrit seperti sistem, prosedur, peraturan, struktur dan aspek fisik dari organisasi

Budaya korporat adalah suatu bentuk pemahaman konsepsi mengenai keseluruhan pembelajaran yang ada di perusahaan sebagai sesuatu yang terstruktur dan berfungsi, direncanakan dan dibangun oleh sesebuah organisasi demi kestabilan dan kemajuan perusahaan termasuk dalam integrasi Internal perusahaan dan adaptasi eksternal pada konteks perubahan dan perkembangan zaman.

Dimensi Budaya Organisasi

Schein melihat budaya organisasi dari 3 (tiga) variable dimensi budaya organisasi, yaitu dimensi adaptasi eksternal (*external adaptation tasks*), dimensi integrasi internal (*internal intergration tasks*) dan dimensi asumsi-asumsi dasar (*basic underlying assumptions*),

a. Dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*)

Sesuai teori *Edgar H. Schein*, maka untuk mengetahui variable Dimensi Adaptasi Eksternal, indikator-indikator yang akan diteliti lebih lanjut meliputi: misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan. Pada organisasi *bussines/private* yang berorientasi pada *profit*, misi merupakan upaya adaptasi terhadap kepentingan-kepentingan investor dan stakeholder, penyedia barang-barang yang dibutuhkan untuk produksinya, manager, karyawan, masyarakat, pemerintah dan konsumen.

b. Dimensi Integrasi Internal (*Internal Intergration Tasks*)

Dimensi integrasi internal, indikator-indikator yang akan diteliti, yaitu: bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan, hubungan dalam kelompok, penghargaan dan bagaimana mengatur yang sulit diatur.

c. Dimensi Asumsi-Asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Indikator-indikator yang untuk mengetahui variabel dimensi asumsi-asumsi dasar, yaitu: hubungan dengan lingkungan, hakekat kegiatan manusia, hakekat kenyataan dan kebenaran, hakekat waktu, hakekat kebenaran manusia, hakekat hubungan antar manusia, homogenitas versus heterogenitas.

Contoh Perusahaan

Berikut merupakan contoh perusahaan yang mempunyai budaya korporasi tersendiri dan termasuk perusahaan besar yang ada di Indonesia :

Lintasarta

Lintasarta adalah perusahaan yang bergerak di bidang *Information and Communication Technology (ICT)* yang memiliki sejarah panjang di bidang

pemenuhan kebutuhan komunikasi data konsumen dalam bisnis skala kecil, menengah maupun besar. Didirikan tahun 1988, Lintasarta bermula dari menyediakan sistem pelaporan bank dan layanan komunikasi data bagi sektor perbankan, yang akhirnya berujung pada pengembangan ATM Bersama yang memungkinkan konsumen berbagai bank yang berbeda melakukan transaksi antar bank melalui ATM. Lintasarta melayani lebih dari 1.600 mitra perusahaan, menghubungkan lebih dari 18.000 jaringan, memanfaatkan infrastruktur canggih berbasis *Platform Next Generation Network* (NGN), dengan local support di lebih dari 44 kota yang tersebar di berbagai propinsi di Indonesia.

Perusahaan Lintasarta memiliki keahlian dan pengalaman yang membuatnya mampu menangani sebagian atau seluruh kegiatan informasi dan komunikasi pengguna jasa secara bertanggung jawab, memungkinkan mereka untuk berkonsentrasi pada bisnis inti. Lintasarta dapat menyediakan aplikasi atau elemen pendukung lainnya sebagai bagian dari solusi, memiliki kemampuan beradaptasi, memiliki fleksibilitas, kecekan dan dapat menjaga kepercayaan para pengguna jasanya. Bebas dari birokrasi dan mentalitas *silo* (terkotak-kotak). Lintasarta dapat bereaksi cepat, bekerja secara efisien dan mencapai hasil yang optimal dalam waktu singkat.

PT Aplikanusa Lintasarta (Lintasarta) merupakan anak perusahaan PT Indosat Tbk, yang menyediakan solusi korporat meliputi komunikasi data, internet dan layanan bernilai tambah (VAS).

Setelah presentasi selesai, saatnya sesi tanya jawab dan inilah beberapa pertanyaan yang kami susun dari penanya dan dijawab oleh penyusun.

1. Penanya : Bagaimana perbedaan antara budaya korporat dan budaya organisasi?
Penjawab : Budaya organisasi tidak selalu mementingkan keuntungan sedangkan budaya korporat ada target yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut.

2. Penanya : Dimensi Apa saja yang ada dalam anak perusahaan Lintasarta?
Penjawab : Dari Dimensi eksternal hal ini berhubungan dengan luar perusahaan membangun relasi dengan pihak luar perusahaan, terdapat investor, stakeholder dan juga terdapat kebijakan pemerintah. Dari dimensi Integrasi Internal terdapat beberapa indikator dimana ada status kekuasaan dan juga terdapatnya divisi-divisi, pola hubungan dari keduanya dan bagaimana perusahaan tersebut bisa berjalan. Selanjutnya adalah Asumsi Dasar yang diadalmnya terdapat perusahaan yang mengkaji hubungan perusahaan dengan manusia dan juga hubungan perusahaan dengan lingkungan.

3. Penanya : Bagaimana mengurus karyawan yang terdiri dari banyak suku bangsa dan latar budaya yang berbeda?
Penjawab : Karyawan memiliki peran penting dalam perusahaan dan disanalah tumbuh nilai-nilai yang ada dalam perusahaan untuk menyatukan karyawan yang berbeda tersebut.

Setelah sesi tanya jawab dan tanggapan dari audience saatnya kelompok pertama ini menutup dengan suatu kesimpulan yakni tiap perusahaan mempunyai tujuan dan nilai-nilai sendiri.

Terakhir adalah tanggapan dari Bapak Adib yakni presentasinya bagus walau ada yang menertawakan, makalahnya cukup detail dan satu yang perlu ditambahkan adalah tentang keuntungan yang dihasilkan oleh Lintas Arta. Karena sejatinya Budaya Korporat yang dalam hal ini adalah perusahaan adalah mengambil sebuah keuntungan. Sebuah mimpi, visi dan orientasi perusahaan sangat penting untuk membangun satu sinergi di perusahaan dan tentunya menjadi penutup pertemuan spesial hari ini, tak lupa mantra perpisahan pertemuan dilakukan dan tak lupa salam TTM pak Adib, Tangguh Tak Pernah Mengeluh. SEMANGAT.

Pantun dari Kami untuk Bapak H. Moh. Adib

Buat layangan dari buluh,

Si Melinda kebawa suasana,

Kami Mahasiswa Tangguh Tak Pernah Mengeluh,

Karena ada Bapak Adib yang luar biasa,

A.n Kelompok 4
General Manager

Basyarul Aziz
071211733022