

Secangkir Ilmu Pengetahuan di Selasa Sore oleh: Dika Bagus Prasetyo, 071211733021 Husnul Khotimah, 071211732018. Etika Siburian, 071211731012. Sihabuddin, 071311733062 . Program Studi Antropologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga Semester Genap 2015

Selasa sore pukul 16.00-17.40 dimana waktu menjelang senja yang nikmat rasanya jika digunakan untuk istirahat atau minum teh di cafe bersama para sahabat. Namun, kami memutuskan waktu berharga tersebut untuk menyecapkan manisnya ilmu pengetahuan di Gedung FISIP UNAIR Ruang 306 bersama seorang dosen yang sangat luar biasa. Beliau selalu memotivasi kami dengan jargon-jargon yang membara membakar semangat para mahasiswanya. Tidak lain dan tidak bukan, beliau adalah Bapak Mochammad Adib. Bapak Mochammad Adib selaku dosen pengampu mata kuliah Budaya Korporat dengan antusias memberikan jargon kepada mahasiswanya agar selalu gembira dan semangat dalam mengikuti perkuliahan. Kalimat penyemangat itu berbunyi,

“Universitas Airlangga? *Excellent with Morality*”

“Mahasiswa Antropologi? Cerdas dan Bermoral Mulia”

“Budaya Korporat? Mencerdaskan, Menyadarkan, Mencerahkan”

“Peserta Mata Kuliah Budaya Korporat? Tangguh tak Pernah Mengeluh”

Makna jargon tersebut ialah diharapkan mahasiswa antropologi agar selalu berani untuk memaparkan kecerdasan yang dimiliki dengan landasan nilai moral yang mulia. Sesungguhnya semangat untuk menjadi haruslah terus berkobar, oleh karena itu dosen berinisiatif untuk membuat suasana kuliah lebih menarik dan tidak monoton. Kebahagiaan yang tercipta adalah sebagai modal bagi mahasiswa untuk meraih predikat *Excellent* dengan moral yang mulia tentunya. Bapak Moh Adib selalu menularkan energi positifnya, dengan hadirnya Beliau yang selalu menyadarkan hati kami, mencerdaskan pikiran kami, serta mencerahkan jiwa kami agar ilmu yang kami peroleh senantiasa berkah dan bermanfaat dalam kehidupan kami. Ketaguhan kami juga selalu Beliau asah dengan tugas yang akan menambah wawasan kami agar kami menjadi ksatria Airlangga yang gagah. Dalam mata kuliah Budaya Korporat ini, Bapak Mochammad Adib memberikan kami nilai-nilai positif dalam menjalankan kehidupan dan proses pembelajaran dengan penuh semangat. Beliau adalah seorang motivator yang hebat dalam menyemangati mahasiswanya.

Setelah jargon-jargon luar biasa yang dikobarkan oleh Bapak Moh. Adib untuk membakar semangat kami, kini Beliau mulai membahas tentang jargon yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan besar yang luar biasa sukses di tanah tercinta Indonesia Raya ini. Perusahaan-perusahaan bonafit tersebut adalah Bumiputera dan Lintasarta. AJB Bumiputera 1912 merupakan perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. Didirikan seabad yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia, AJB Bumiputera 1912 telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. AJB Bumiputera 1912 telah merintis industri asuransi jiwa di Indonesia dan hingga saat ini tetap menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional terbesar di Indonesia. Sebagai perusahaan terkemuka di Indonesia Bumiputera memiliki jargon penyemangat yang biasa disebut “SEMANGAT”. “SEMANGAT” sendiri adalah akronim dari Sinergi, Empati, Moral, Aktif, Nasionalis, Gigih, Apresiatif dan Teladan. Huruf S

yang berarti Sinergi memiliki makna mengedepankan sistem kebersamaan dalam pengelolaan perusahaan dengan memberdayakan potensi komunitas Bumiputera dari, oleh dan untuk komunitas Bumiputera sebagai manifestasi perusahaan rakyat. Huruf E yang berarti Empati memiliki makna memberi kualitas pelayanan terbaik (cepat, tepat, akurat, ramah, aman dan nyaman), memberikan perhatian secara tulus dan peduli terhadap masalah pelanggan, mampu memberikan dan mendapatkan umpan balik dari pelanggan, dan mengidentifikasi kebutuhan, harapan, masalah pelanggan M yang berarti Moral memiliki makna mendemonstrasikan kejujuran (berani menyatakan kebenaran sesuai dengan aturan dan norma sosial), menjaga komitmen etika bisnis dan memenuhi tanggung jawab, berperilaku positif secara konsisten, dan melaksanakan nilai-nilai keTuhanan yang dianut. Huruf A yang berarti Apresiasi yang memiliki arti terciptanya kolaborasi melalui pendekatan interpersonal dan metode komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan hubungan yang harmonis. Huruf N untuk Nasional yang berarti Cinta dan loyal terhadap perusahaan sebagai aset bangsa Indonesia (Loyalitas). Huruf G untuk Gigih yang memiliki makna bertindak mengoptimalkan penggunaan sumber daya di semua proses bisnis untuk mencapai hasil dengan kualitas terbaik (*work excellent*). Huruf A yang kedua yang berarti Aktif memiliki makna bertindak proaktif dalam meningkatkan kompetensi diri secara berkesinambungan untuk berkontribusi terhadap kemajuan organisasi dan pembangunan bangsa. Terakhir adalah huruf T untuk Teladan yang bermakna mampu dipercaya dan diandalkan di setiap proses kerja organisasi serta tumbuh kembang di semua aspek dalam pencapaian Visi Misi AJB Bumiputera 1912. Perusahaan bonafit kedua yang juga memiliki jargon yang tak kalah membakar semangat yaitu 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. Lintasarta memiliki jargon atau nilai korporasi yang biasa disebut “PRIDE”. “PRIDE” yang berarti kebanggaan merupakan akronim dari *Partnership* (Kemitraan), *Respect* (Menghargai), *Integrity* (Integritas), *Dedication* (Dedikasi), dan *Empathy* (Empati).

Partnership (Kemitraan): kerjasama, kolaborasi, kerja tim

Merupakan Nilai sentral lintasarta dalam menjaga kualitas perusahaan, kerjasama dengan berbagai stakeholder dan perusahaan yang menjadi konsumen jasa penyedia jaringan merupakan hal yang paling penting, kerjasama memberikan suatu value tersendiri, dimana system dapat berjalan dengan baik sehingga konsumen dan produsen saling mempercayai.

Respect (Menghargai): apresiasi orang lain atas pekerjaan mereka dan diri mereka sendiri

Keterbukaan Lintasarta dalam menjalin kerjasama merupakan aspek evaluasi perusahaan tersebut, dimana setiap komentar yang baik akan menjadi semangat lebih maju, dan komentar yang mengkritik akan menjadi semangat motivasi untuk membangun dan memperbaiki.

Integrity (Integritas): kepercayaan dan kejujuran dalam semua transaksi kami

Transparansi dan akuntabel merupakan sistematika konsep arti dari kata percaya itu sendiri, ketika perusahaan dalam menjaga relasi sama-sama saling jujur dan transparan maka tidak akan kecurigaan yang muncul dari masing-masing pihak.

Dedication (Dedikasi): komitmen

Dalam menjaga kualitas perusahaan, nilai profesionalisme menjadi sangat penting demi tercapainya visi misi perusahaan, dimana dari masing-masing elemen atau struktur didalam bidang perusahaan mempunyai komitmen tinggi untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab, karena keberhasilan suatu perusahaan juga sangat dipengaruhi dari dedikasi karyawan maupun pimpinannya.

Empathy (Empati): kepedulian, keterlibatan

Dalam membangun sistem kerjasama yang baik di setiap bidang organisasi perlu menumbuhkan sikap empati dan meninggalkan rasa individualitas yang *berlebihan*, selain dalam lingkup internal rasa empati juga perlu dalam menjalin relasi dengan perusahaan, karena setiap hubungan yang melibatkan manusia sebagai subjek tidak akan selalu bersikap apatis terhadap kondisi sekitar. Karena pada dasarnya manusia (pelaku perusahaan) juga mempunyai hati, dan kebanyakan empati dijadikan para pelaku perusahaan sebagai strategi bisnis.

Memasuki babak selanjutnya yaitu presentasi dari kelompok dua yang memiliki tema “Bentuk, Model, dan Struktur Budaya Korporat”.

Budaya organisasi atau perusahaan adalah seperangkat nilai – nilai, ide, filosofi, norma – norma, dan keyakinan yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam penyesuaian diri dengan lingkungan dari luar dan proses integrasi dari dalam (Poerwanto, 2008). Sebagai moral, bentuk dari budaya berupa gagasan, tindakan, dan hasil tindakan yang didasari oleh nilai – nilai menjadi ciri organisasi atau perusahaan. Ada tiga tingkatan budaya organisasi yang berinteraksi dalam proses pengorganisasian yaitu artifak, nilai – nilai, dan asumsi dasar (Schein, 1997 dalam Poerwanto, 2008).

Berdasarkan strukturnya, bentuk organisasi dapat dibedakan atas:

1. Organisasi garis

Organisasi garis merupakan bentuk organisasi tertua dan paling sederhana. Organisasi dengan jumlah karyawan sedikit dan pemiliknya merupakan pimpinan tertinggi didalam perusahaan/organisasi yang mempunyai hubungan langsung dengan bawahannya. Di sini setiap bagian-bagian utama langsung berada dibawah seorang pemimpin serta pemberian wewenang dan tanggung jawab bergerak vertikal ke bawah dengan perwakilan yang tegas, melalui jenjang tingkatan yang ada.

Kebaikan-kebaikan organisasi garis :

- a) Bentuk organisasi sederhana sehingga mudah dipahami dan dilaksanakan.
- b) Pembagian tugas serta tanggung jawab dan kekuasaan cukup jelas.
- c) Adanya kesatuan dalam perintah dan pelaksanaan sehingga mempermudah pemeliharaan disiplin dan bertanggung jawab,

- d) Pengambilan keputusan dapat dilaksanakan secara cepat karena komunikasi cukup mudah.

Kekurangan organisasi garis adalah :

- a) Bentuk organisasi tidak fleksibel.
- b) Kemungkinan pemimpin untuk bertindak otokratis besar.
- c) Ketergantungan pada seseorang cukup besar sehingga mudah terjadi kekacauan bila seseorang didalam garis organisasi hilang.

2. Organisasi garis dan staf

Dalam organisasi ini ada dua kelompok orang-orang yang berpengaruh dalam menjalankan organisasi itu, yaitu :

- a) Orang yang melaksanakan tugas pokok organisasi dalam rangka pencapaian tujuan, yang digambarkan dengan garis atau lini.
- b) Orang yang melakukan tugasnya berdasarkan keahlian yang dimilikinya, orang ini berfungsi hanya untuk memberikan saran-saran kepada unit operasional. Orang-orang tersebut disebut staf.

Di dalam organisasi garis dan staf, terdapat spesialisasi yang beraneka ragam yang dipergunakan secara maksimal. Dalam melaksanakan pekerjaannya, anggota atau lini dapat menerima pengarahan serta informasi dari staf. Pengarahan yang diberikan staf dapat dijadikan pedoman bagi pelaksana. Staf mempunyai pengaruh yang besar dalam pelaksanaan pekerjaan.

Organisasi ini mempunyai kebaikan, diantaranya :

- a) Adanya pembagian tugas yang jelas antara orang-orang yang melaksanakan tugas pokok dan penunjang.
- b) Keputusan yang diambil biasanya telah dipertimbangkan secara matang oleh segenap orang yang terdapat dalam organisasi, termasuk staf.
- c) Adanya kemampuan dan bakat yang berbeda-beda dari anggota organisasi memungkinkan dikembangkannya spesialisasi keahlian.
- d) Adanya ahli-ahli dalam staf akan menghasilkan mutu pekerjaan yang lebih baik.
- e) Disiplin para anggota tinggi karena tugas yang dilaksanakan oleh seseorang sesuai dengan bakat keahliannya, pendidikan dan pengalamannya..

Sedangkan kekurangan dari organisasi ini adalah :

- a) Bagi para pelaksana operasional perbedaan antara perintah dan saran tidak selalu jelas. Maksudnya dalam pelaksana tugas – tugas operasional, orang-orang lini atau garis dihadapkan pada dua macam atasan.yaitu atasan yang terdapat dalam komando yang mempunyai hak memerintah dan pimpinan staf yang meskipun hanya berhak memberikan saran, namun perlu pula ditaati karna sarannya berdasarkan pada keahlian dan wewenang fungsional.

- b) Saran serta nasehat dari staf mungkin kurang tepat atau sulit dilaksanakan, karna kurang adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- c) Pejabat garis cendrung untuk mengabaikan gagasan dari staf sehingga gagasan tersebut dapat tidak berguna.
- d) Timbulnya kekacauan bila tugas-tugas tidak dirumuskan dengan jelas.

3. Organisasi fungsional

Organisasi dengan bentuk ini merupakan suatu organisasi yang berdasarkan pembagian tugasnya serta kegiatannya pada spesialisasi yang dimiliki oleh pejabat-pejabatnya. Organisasi ini tidak terlalu menekan hirarki sturatural, tetepai lebih pada sifat dan pungsi yang perlu dijalankan.

Dalam organisasi ini seorang bawahan dapat menerima beberapa instruksi dari beberapa pejabat serta harus mempertanggung jawabkannya pada masing-masing pejabat yang bersangkutan.

Kebaikan-kebaikan dari organisasi fungsional :

- a) Adanya spesialisasi menyebabkan perencanaan tugas dapat dengan baik.
- b) Spesialisasi karyawan dapat dilakukan secara maksimal.
- c) Koordinasi antara orang-orang dalam satu fungsi mudah dilaksanakan atau dijalankan.
- d) Pekerjaan mental dapat dipisahkan dari pekerjaan fisik.

Kekurangan organisasi fungsional antara lain adalah sebagai berikut :

- a) Tanggung jawab terbagi-bagi, sehingga jika terjadi satu masalah tidak jelas siapa yang harus bertanggung jawab penuh.
- b) Ditinjau dari segi karyawan, banyaknya atasan yang membingungkan,
- c) Terjadi saling mementinngkan fungsi masing-masing menyebabkan koordinasi yang bersifat menyeluruh sukar dijalankan.
- d) Pertukaran (mutasi) pekerjaan sukar dilakukan, karena anggota organisasi terlalu menspesialisasikan diri dalam satu bidang keahliannya saja, sehingga untuk mengadakan pertukaran jabatan harus dilakukan suatu pendidikan yang intensif terlebih dahulu.

4. Organisasi komite/panitia

Pendapat dari sekumpulan orang biasanya akan lebih baik dari pada hasil pemikiran satu orang. Cara yang terbaik untuk menimbulkan kerja sama dari kelompok orang adalah dengan membentuk satu kelompok tetap yang disebut komite. Komite adalah suatu badan yang terdiri dari sekumpulan orang yang diberi kekuasaan tertentu dan dengan berunding mereka dapat membuat keputusan bersama-sama.

Model organisasi adalah mekanisme-mekanisme formal pengelolaan suatu organisasi yang menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Menurut Davis dan Newstorm (1985), ada empat model perilaku organisasi yang menunjukkan evolusi pemikiran dan perilaku pada bagian manajemen dan manajer. Empat model atau kerangka kerja organisasi adalah:

1. Otokratis

Dasar dari model ini adalah kekuatan dengan orientasi manajerial otoritas. Para karyawan pada gilirannya berorientasi terhadap ketaatan dan ketergantungan pada bos. Kebutuhan karyawan yang terpenuhi adalah subsisten, hasil kinerja minimal.

2. Kustodian

Dasar dari model ini adalah sumber daya ekonomi dengan orientasi manajerial uang. Para karyawan pada gilirannya berorientasi pada keamanan dan manfaat dan ketergantungan pada organisasi. Kebutuhan karyawan yang terpenuhi adalah keamanan, hasil kinerja adalah kerjasama pasif.

3. Mendukung

Dasar dari model ini adalah kepemimpinan dengan orientasi manajerial dukungan. Para karyawan pada gilirannya berorientasi terhadap prestasi kerja dan partisipasi. Kebutuhan karyawan yang terpenuhi adalah status dan pengakuan, hasil kinerja terbangun seperti melajukan kendaraan.

4. Kolegial

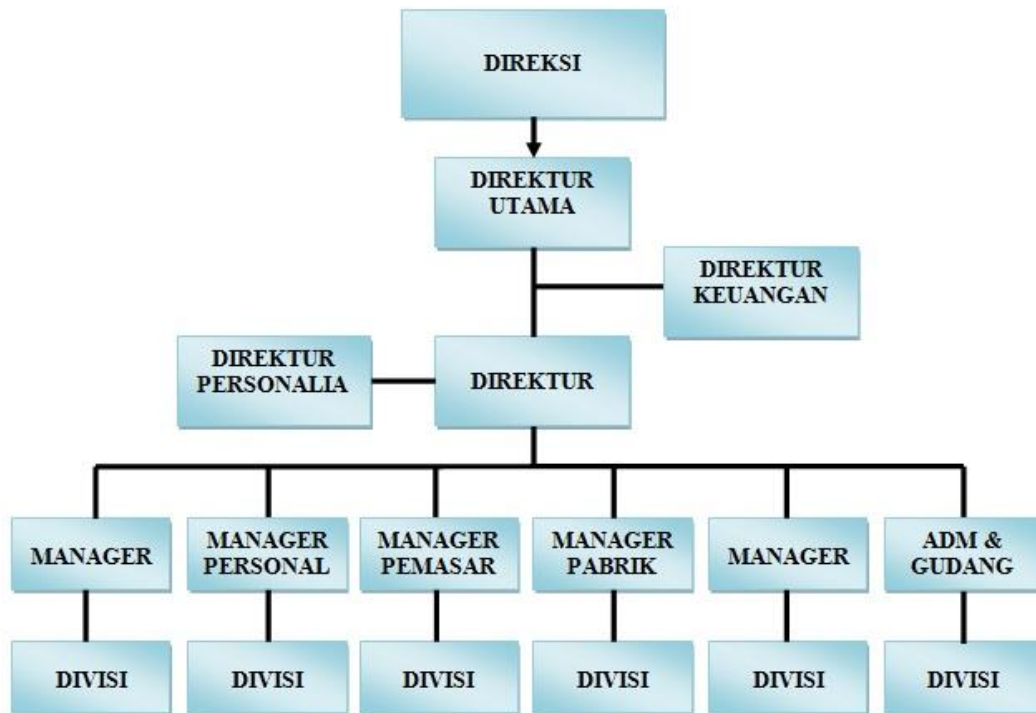
Dasar dari model ini adalah kemitraan dengan orientasi manajerial kerja sama tim. Para karyawan pada gilirannya berorientasi ke arah perilaku yang bertanggung jawab dan disiplin diri. Kebutuhan karyawan yang terpenuhi adalah aktualisasi diri¹, hasil kinerja adalah antusiasme moderat.

Terdapat 3 desain organisasi yang umum, yaitu :

1. Struktur sederhana merupakan sebuah struktur yang di cirikan dengan ukuran departementalisasi yang rendah, rentang kendali yang luas, wewenang yang terpusat pada seseorang saja, dan sedikit formalitas.
2. Birokrasi merupakan sebuah struktur dengan tugas-tugas operasi yang sangat rutin yang dicapai melalui spesialisasi, aturan dan ketentuan yang sangat formal, tugas-tugas yang dikelompokkan ke dalam berbagai departemen fungsional, wewenang terpusat, rentang kendali yang sempit, dan pengambilan keputusan yang mengikuti rantai komando.
3. Struktur matriks merupakan sebuah struktur yang menciptakan garis wewenang ganda dan menggabungkan departementalisasi fungsional dan produk.

Contoh Perusahaan yang memiliki bentuk, model, dan struktur budaya korporat yang diangkat dalam kelompok dua ini adalah PT. Semen Gresik.

PT. Semen Gresik merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terdiri dari pabrik semen unit I, unit II, unit III, dan unit IV. Struktur organisasi di PT. Semen Gresik selalu berkembang mengikuti kebijaksanaan pemerintah dan perkembangan situasi nasional serta disesuaikan dengan kebutuhan pabrik yang menyangkut keadaan sosial, ekonomi, dan politik. Adapun struktur organisasi di PT. Semen Gresik (Persero) Tbk menurut SK direktur No. 007/Kpts/Dir/2010 akan dijelaskan pada table berikut :



GAMBAR 1.1 STRUKTUR ORGANISASI

Adapun beberapa penjelasan tugas yang dilakukan pada setiap struktur organisasi PT. Semen Gresik yaitu :

1. Direktur utama bertugas untuk mengelola keseluruhan aspek operasional dari Semen Gresik Group.
2. Direktur operasional bertanggung jawab atas kegiatan teknik mesin, penjaminan kualitas dan pengadaan dari Semen Gresik Group.
3. Direktur pemasaran bertanggung jawab atas kegiatan pemasaran, transportasi dan distribusi dari Semen Gresik Group.
4. Direktur produksi bertanggung jawab untuk kegiatan pemeliharaan dan produksi dari Semen Gresik Group.

Pada dasarnya, tugas dan wewenang yang ditujukan pada setiap struktur organisasi di PT. Semen Gresik harus sesuai dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Setelah pemaparan materi oleh kelompok satu, selanjutnya dibuka sesi tanya-jawab yang terdiri dari tiga pertanyaan. Tiga pertanyaan tersebut ditanyakan oleh teman-teman kami yang excellent dan inilah tiga pertanyaan yang kami susun dari penanya dan dijawab oleh pemateri.

1. Penanya : Pada bentuk organisasi mengapa hanya nomor 1,2, dan 3 yang ada kebaikan dan kekurangan, mengapa tidak ada kebaikan dan kekurangan pada nomor 4. Jelaskan kebaikan dan kekurangan pada bentuk organisasi?

Penjawab : Belum ditemukan standart kebaikan dan keburukan pada nomor 4. Kekurangan dan kelebihan bentuk organisasi nomor 1, 2, 3 sebagai berikut:

Kebaikan-kebaikan organisasi garis :

- a) Bentuk organisasi sederhana sehingga mudah dipahami dan dilaksanakan.
- b) Pembagian tugas serta tanggung jawab dan kekuasaan cukup jelas.
- c) Adanya kesatuan dalam perintah dan pelaksanaan sehingga mempermudah pemeliharaan disiplin dan bertanggung jawab,
- d) Pengambilan keputusan dapat dilaksanakan secara cepat karena komunikasi cukup mudah.

Kekurangan organisasi garis adalah :

- a) Bentuk organisasi tidak fleksibel.
- b) Kemungkinan pemimpin untuk bertindak otokratis besar.
- c) Ketergantungan pada seseorang cukup besar sehingga mudah terjadi kekacauan bila seseorang didalam garis organisasi hilang.

Organisasi garis dan staf mempunyai kebaikan, diantaranya :

- a) Adanya pembagian tugas yang jelas antara orang-orang yang melaksanakan tugas pokok dan penunjang.
- b) Keputusan yang diambil biasanya telah dipertimbangkan secara matang oleh segenap orang yang terdapat dalam organisasi, termasuk staf.
- c) Adanya kemampuan dan bakat yang berbeda-beda dari anggota organisasi memungkinkan dikembangkannya spesialisasi keahlian.
- d) Adanya ahli-ahli dalam staf akan menghasilkan mutu pekerjaan yang lebih baik.
- e) Disiplin para anggota tinggi karena tugas yang dilaksanakan oleh seseorang sesuai dengan bakat kealihan, pendidikan dan pengalamannya..

Sedangkan kekurangan dari organisasi garis dan staf adalah :

- a) Bagi para pelaksana operasional perbedaan antara perintah dan saran tidak selalu jelas. Maksudnya dalam pelaksana tugas – tugas operasional, orang-orang lini atua garis dihadapkan pada dua macam atasan.yaitu atasan yang terdapat dalam komando yang mempunyai hak memerintah dan pinpinan staf yang meskipun hanya berhak memberikan saran, namun perlu pula ditaati karna sarannya berdasarkan pada keahlian dan wewenang fungsional.
- b) Saran serta nasehat dari staf mungkin kurang tepat atau sulit dilaksanakan, karna kurang adanya tanggung jawab terhadap perkerjaan.
- c) Pejabat garis cenderung untuk mengabaikan gagasan dari staf sehingga gagasan tersebut dapat tidak berguna.

- d) Timbulnya kekacauan bila tugas-tugas tidak dirumuskan dengan jelas.

Kebaikan-kebaikan dari organisasi fungsional :

- a) Adanya spesialisasi menyebabkan perencanaan tugas dapat dengan baik.
- b) Spesialisasi karyawan dapat dilakukan secara maksimal.
- c) Koordinasi antara orang-orang dalam satu fungsi mudah dilaksanakan atau dijalankan.
- d) Pekerjaan mental dapat dipisahkan dari pekerjaan fisik.

Kekurangan organisasi fungsional antara lain adalah sebagai berikut :

- a) Tanggung jawab terbagi-bagi, sehingga jika terjadi satu masalah tidak jelas siapa yang harus bertanggung jawab penuh.
- b) Ditinjau dari segi karyawan, banyaknya atasan yang membingungkan,
- c) Terjadi saling mementingkan fungsi masing-masing menyebabkan koordinasi yang bersifat menyeluruh sukar dijalankan.
- d) Pertukaran (mutasi) pekerjaan sukar dilakukan, karena anggota organisasi terlalu menspesialisasikan diri dalam satu bidang keahliannya saja, sehingga untuk mengadakan pertukaran jabatan harus dilakukan suatu pendidikan yang intensif terlebih dahulu.

- 2. Penanya : Terdapat persamaan substansi pada bentuk, model dan struktur, bagaimana menurut anda?

Penjawab : Bentuk, model, dan dan struktur organisasi merupakan satu komponen jadi mereka saling berkesinambungan satu sama lain.

- 3. Penanya : Penjelasan secara sederhana mengenai struktur matriks dan apa contohnya?

Penjawab : Struktur matriks merupakan struktur yang staf personal dan fungsionalnya dirancang baik berdasarkan bidang fungsional maupun berdasarkan produk atau proyek. Struktur tersebut menyediakan jalur kewenangan, pertanggungjawaban kinerja, pengendalian dan evaluasi yang ganda.

Setelah sesi tanya jawab dan tanggapan dari *audience* selesai saatnya kelompok kedua menutup presentasi mereka dengan sebuah kesimpulan. Kemudian giliran Bapak Adib memberikan komentarnya yakni Bapak Adib merasa sesi tanya jawab kali ini kurang lengkap karena *audience* tidak menanyakan model, bentuk, dan struktur organisasi yang diterapkan dalam PT. Semen Gresik. Sebelum menutup pertemuan di sore yang sendu itu Bapak Adib memutarakan dua ilustrasi video tentang PT. Semen Gresik. Kami menemukan jargon baru dari video tersebut yaitu "*Together We Build a Better Future*". Selain itu, sinergitas juga tersirat dalam video tersebut dimana PT. Semen Padang, PT. Semen Gresik, dan PT. Semen Tonasa bersinergi menjadi Semen Indonesia, dimana Perusahaan Semen milik BUMN ini merupakan perusahaan semen terbesar se-Asia Tenggara. Betapa hebatnya Indonesia jika perbedaan yang ada dileburkan menjadi satu membentuk Indonesia yang tangguh. Sebagai penutup, mantra-mantra pembakar semangat

jiwa selalu disampaikan oleh sang inspirator sekaligus motivator kami yaitu Bapak Moh. Adib. Salam TTM, Tangguh Tak Pernah Mengeluh.