

**KONSTRUKSI MAKNA BUDAYA PERUSAHAAN
PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK
CONSTRUCTION MEANINGS OF CORPORATE CULTURE
PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK
Annisarizki
Universitas Padjajaran**

Program Magister Public Relations

e-mail: annisarizzkii@gmail.com

Abstrak

Tesis yang berjudul konstruksi makna budaya perusahaan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk bermaksud untuk mengetahui makna yang dibangun karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk, khususnya karyawan divisi *Corporate Communication & Protocolaire* melalui pemaknaan terhadap simbol warna serta simbol gambar dan simbol verbal yang terkandung di budaya perusahaan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini sebagai penunjang penelitian adalah Teori Fenomenologi Alfred Schutz, Teori Tindakan Sosial Weber dan Budaya Organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kualitatif dengan tradisi Fenomenologi. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi dan telaah dokumen. Simbol warna bagi mereka memiliki makna sebagai identitas warna perusahaan baja. Simbol gambar bagi mereka hanya sebagai pengingat dan pelengkap visualisasi pada budaya perusahaan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Simbol verbal yaitu: *Competence, Integrity, Reliable, Inovative* menjadi sebuah arahan bekerja mereka di perusahaan, agar perusahaan mencapai visi dan misi mereka demi kelangsungan dan existensi perusahaan baja.

Kata Kunci: Budaya perusahaan, Simbol, Public Relations, Fenomenologi

1.1 Pendahuluan

Bisnis perusahaan diawali dengan menetapkan Visi dan Misi perusahaan yang kemudian dijabarkan dalam strategi perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek, disisi lain kemajuan bisnis tidak dapat dicapai tanpa adanya dukungan yang menyeluruh dari segenap karyawan berupa kesamaan pandangan, semangat kerja serta perilaku kerja sehari-hari dalam mencapai visi perusahaan. Langkah awalnya dengan membuat budaya perusahaan sebagai sumber identitas bagi karyawan dengan menjadi sebuah semangat bersama yang membimbing cara melihat, berpikir, merasa dan berperilaku didalam menghadapi persaingan bisnis yang dihadapi perusahaan. Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire* menjadi sebuah *specialist public relations* yang khusus melibatkan program-program komunikasi tanpa henti, mereka berkomunikasi dengan publik internal dan publik eksternal. Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire* dalam pelaksanaan tugasnya begitu luas sebagai penerjemah kebijakan pimpinan

perusahaan, khususnya dalam menerjemahkan budaya perusahaan kepada publiknya. Sebelum mereka memberikan penafsiran mengenai budaya perusahaan yang nantinya akan ditunjukkan kepada publik yang secara tidak langsung membawa citra perusahaan, mereka harus mampu memaknai budaya perusahaan itu sendiri dengan tujuan untuk mencapai cita-cita perusahaan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.

1.2 Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan kajian yang difokuskan pada studi Fenomenologi (*Phenomenology*), mengenai Pemaknaan budaya organisasi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Untuk memahami suatu budaya perusahaan perlu didapatkan sudut pandang dari orang-orang yang terlibat didalamnya. Budaya perusahaan dimulai, dikembangkan, kemudian diterapkan oleh anggota karyawan dalam perusahaan tersebut, setelah itu akan diperoleh pemahaman langsung bagaimana budaya perusahaan tersebut bermula dan berkembang sampai sekarang. Penelitian ini menggunakan paradigma subyektif dengan metode penelitian kualitatif. Paradigma subyektif adalah pendekatan yang selalu berusaha mengungkapkan pengalaman individu terkait suatu masalah, keadaan ataupun peristiwa sebagaimana adanya. Tujuan dilakukan penelitian dengan paradigma subyektif adalah mengungkapkan makna yang ada dibalik fenomena yang sedang diteliti secara mendalam oleh peneliti. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan wawancara mendalam dengan sembilan karyawan *Corporate Communication & Protocolaire* sebagai informan penelitian, observasi partisipasi dan telaah dokumen.

1.3 Hasil dan Pembahasan

1.3.1 Makna Simbol Warna Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*

Setiap individu selalu memberi makna terhadap objek yang ditemuinya, baik secara sosial maupun personal. Makna sendiri berkembang secara dinamis yakni mengalami perubahan setiap saat. Pemaknaan berkaitan dengan kapasitas kemampuan seorang individu dalam membangun makna tersebut. Seseorang dapat mengkonstruksikan dan merekonstruksikan makna selaras dengan interaksi dalam ruang dan waktu yang di hadapinya.

Kaitannya dengan makna symbol warna bagi karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*, makna tersebut dibangun melalui berbagai pemahaman yang di dapatkan melalui pekerjaan dan lingkungan kerja. Makna akan terbentuk selaras dengan memperhatikan budaya perusahaan, lingkungan pekerjaan dan pekerjaan atau posisi mereka di dalam lingkungan perusahaan.

Tidak menjadi prioritas dalam pengaplikasiannya di artefak-artefak perusahaan, bukan berarti perusahaan manufaktur PT Krakatau Steel (Persero) Tbk tidak memiliki warna-warna perusahaan yang melambangkan atau mencirikan perusahaan itu sendiri. Perusahaan memberikan karakter terhadap

identitas bisnisnya melalui warna-warna perusahaan yang diaplikasikan pada artefak perusahaan, yang nantinya diharapkan masyarakat dapat melihat karakter perusahaan sesuai dengan warna yang telah dimunculkan oleh PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Dari hasil wawancara dengan kesembilan informan didapatkan jawaban yang paling dominan mengenai aplikasi simbol warna pada artefak perusahaan, ada dua artefak yang dominan dimaknai oleh karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*, diantaranya:

Tabel Makna Simbol Warna Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*

No	Simbol Warna	Jumlah Informan Penelitian
1.	Logo	9 informan penelitian
2.	Seragam	4 informan penelitian

Data: Sumber Olahan

Tabel diatas menunjukkan simbol warna lebih dimaknai di Logo, dan Seragam, kedua artefak perusahaan itu menjadi jawaban yang paling dominan. Tabel diatas menggambarkan sembilan informan penelitian di *Corporate Communication & Protocolaire* menjawab Logo sebagai tempat divisualisaikannyatiga simbol warna perusahaan dan lima dari sembilan informan penelitian menjawab seragam sebagai artefak yang mengvisualisasikan salah satu simbol warna perusahaan. Setiap warna yang digunakan pada artefak perusahaan dimaknai berbeda-beda oleh karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*.

1.3.1.1 Makna Simbol Warna Pada Logo

Hasil survey yang di dapat peneliti bahwa PT Krakatau Steel (Persero) Tbk memiliki dua bentuk design logo resmi. Logo yang pertama seperti gambar 2.1 logo tersebut tidak memakai slogan atau tagline yang bertulisan *Partnership For Sustainable Growth* dan logo yang menggunakan slogan dengan menggunakan warna abu-abu terletak di bawah tulisan Krakatau Steel.

Tabel Makna Simbol Warna Pada Logo Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*

NO	Informan Penelitian	Makna Simbol Warna		
		Merah	Hitam	Abu-Abu
1.	Wisnu Kuncara	Menginspirasi baja membara	Maskulin	Futuristik Produk, Masa depan
2.	Mohammad Toha	Industri Baja, menggusung keberanian,	Berat, Kekuatan, Kesamaan pandangan	Produk, Teknologi

3.	Vicky MRF	Keberanian	Berani	Kemajuan
4.	Dery Aldy	Berani	Kaku	Sudah kesepakatan
5.	Sri Budi Respati	Berani, Competence	Reliable	Innovative
6.	R. Bambang Sulistiono	Api, Baja Cair	Reliable	Produk
7.	Eko Dumadi	Semangat, Perjuangan	Kekuatan, Kokoh,	Kemajuan Perusahaan, Era Baru.
8.	Saleh Kamsari	Cawan, Perut Magma	Penegas	Pelengkap
9.	A.Humaedi	Berani, Mencolok, Baja Cair	Kecocokan dengan warna merah	Produk

Sumber: Data Olahan

1.3.1.2 Makna Simbol Warna Pada Seragam

**Table Makna Simbol Warna Biru Pada Seragam Bagi Karyawan
*Corporate Communication & Protocolaire***

NO	Informan Penelitian	Makna Warna
		Biru
1.	Wisnu Kuncara	Menggayomi
2.	Eko Dumadi	Integritas
3.	Saleh Kamsari	Warna Perusahaan Terdahulu
4.	A.Humaedi	Warna Perusahaan Terdahulu

Sumber: Data Olahan

Simbol warna biru menjadi warna terakhir yang menjadi simbol warna pada artefak perusahaan yang berupa seragam bagi karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*.

1.3.2 Makna Simbol Gambar Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*

Menurut Alex sobur (2006: 156) symbol telah memiliki kesatuan bentuk dan makna, berbeda pula dengan tanda (*sign*). Simbol merupakan kata atau sesuatu yang bisa dianalogikan sebagai kata yang telah terkait dengan (1) penafsiran pemakai, (2) kaidah pemakaian sesuai dengan jenis wacananya, dan (3) kreasi pemberi makna sesuai dengan intensi pemakaian.


Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire* memiliki penafsiran akan simbol gambar yang menjadi bagian dari budaya perusahaan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Hasil penelitian yang penulis dapat, terdapat empat symbol gambar

yang ada di PT Krakatau Steel menurut karyawan corcom dan protocol. Symbol gambar tersebut berhubungan dengan budaya perusahaan yang dimiliki perusahaan.

Manusia tidak terlepas akan symbol-simbol dan organisasi pun tidak terlepas dengan symbol-simbol atas kebudayaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan. simbol gambar diatas memiliki intersubjektif yang berbeda-beda dari karyawan Corporate Communication & Protocolaire. Simbol Gambar yang terdiri dari pohon kelapa, lebah, kuda dan matahari merupakan bagian dari dari pelengkap budaya perusahaan Competence, Integrity, Reliable, dan Innovative. gambar tersebut di buat atas kesepakatan dan sebagai pengingat bagi karyawan mengenai budaya perusahaan Krakatau Steel.

1.3.2.1 Makna Simbol Gambar Pohon Kelapa


Tabel Makna Simbol Gambar Pohon Kelapa Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*

Gambar Pohon Kelapa	Jenis Makna Gambar Pohon Kelapa
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bermanfaat 2. Kompeten, diandalkan 3. Banyak gunanya

Sumber: Data Olahan

1.3.2.2 Makna Simbol Gambar Lebah


Tabel Makna Simbol Gambar Lebah Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*

Gambar Lebah	Jenis Makna Gambar Lebah
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerja Keras, Ulet 2. Tekun, Loyalitas 3. Agen Pertumbuhan 4. Kerjasama

Sumber: Data Olahan

1.3.2.3 Makna Simbol Gambar Kuda

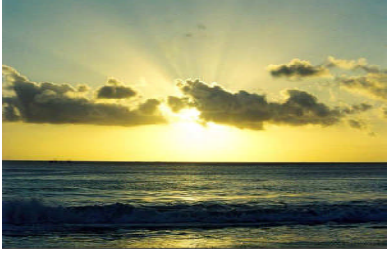
Tabel Makna Simbol Gambar Kuda Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*

Gambar Kuda	Jenis Makna Gambar Kuda
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuda, Tangguh 2. Kecepatan 3. Perkasa

Sumber: Data Olahan

1.3.2.4 Makna Simbol Gambar Matahari

Tabel Makna Simbol Gambar Matahari Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*

Gambar Matahari	Jenis Makna Gambar Matahari
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kreatif 2. Wawasan Jauh 3. Pandangan Luas

Sumber: Data Olahan

1.3.3 Makna Simbol Verbal Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocoliare*

Tabel Makna Simbol Verbal Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*

No	Jenis Makna Simbol Verbal			
	<i>Competence</i>	<i>Integrity</i>	<i>Reliable</i>	<i>Innovative</i>
1.	Pengetahuan	Disiplin	Tanggap Respon	IQ Day
2.	Kemampuan	Jujur	Orang handal	Memberikan Masukan
3.	Dapat di Andalkan	Pelayanan Baik	Bertanggung Jawab	-

Sumber: Data Olahan

1.3.4 Pembahasan

1.3.4.1 Makna Simbol Warna Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*

Simbol warna-warna yang terdapat di logo dan seragam merupakan keunikan identitas perusahaan yang harus didukung dengan keseragaman, kecocokan, serta keselarasan bisnis yang dijalankan perusahaan. Keempat warna yang dimiliki PT Krakatau Steel (Persero) Tbk telah menjadi warna tersendiri bagi perusahaannya. Hal ini menegaskan warna yang sudah ada dari sejak berdirinya PT Krakatau Steel

(Persero) Tbk, sehingga warna-warna tersebut telah menjadi karakteristik perusahaan yang seharusnya dapat dimaknai secara mendalam oleh karyawan corcom dan protokol. Seperti yang dikemukakan Frank Jefkins dalam bukunya (2004: 342) :

Warna yang sudah dianggap khas tidak boleh berubah, demikian juga dengan jenis huruf atau bentuk lambang yang telah digunakan. Kalau perlu, perusahaan yang bersangkutan harus membuat buku-buku petunjuk khusus yang menjelaskan karakteristik dan makna yang terkandung dalam logo atau hal-hal lainnya yang dia jadian identitas perusahaan.

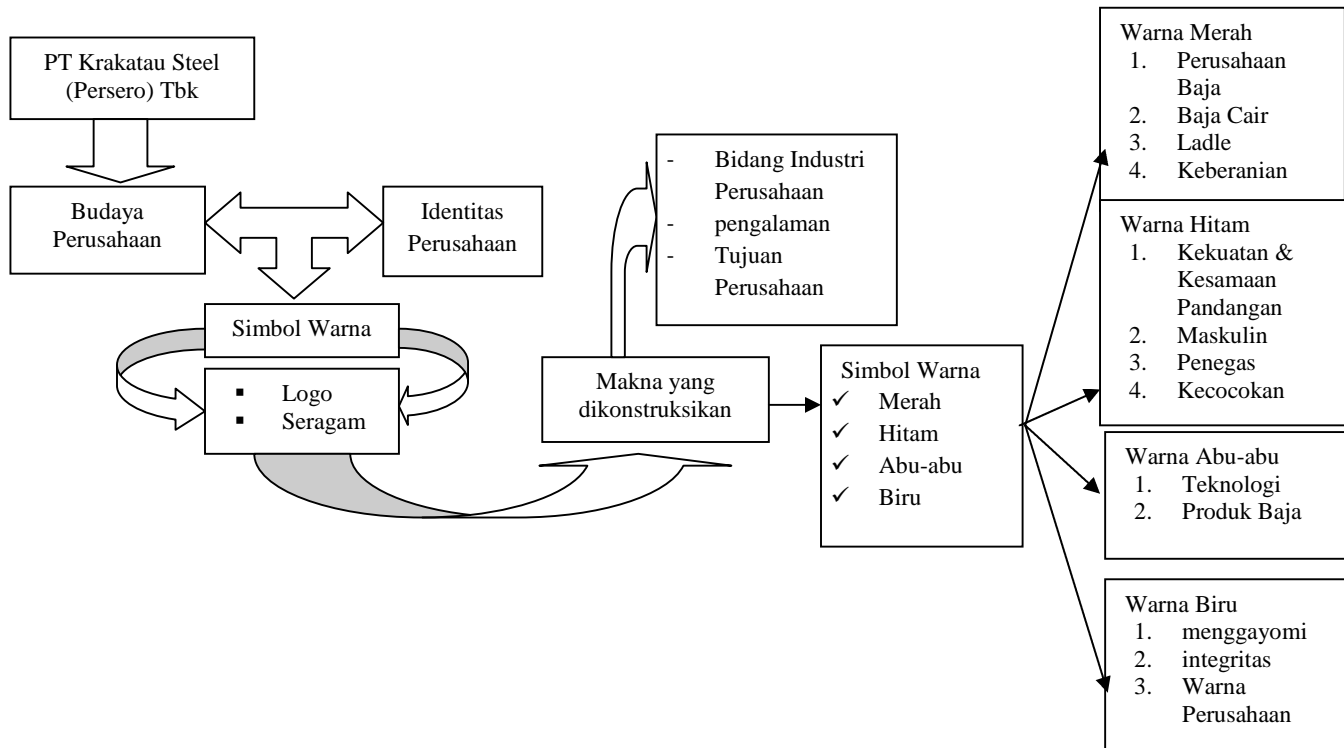
Warna-warna yang telah menjadi ke khas-an dalam suatu perusahaan mempunyai makna tersendiri, begitu pun dengan symbol warna yang terkandung di budaya perusahaan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Simbol warna biru digunakan pada seragam karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*. Seragam yang berwarna biru digunakan dua kali dalam seminggu. Karyawan corcom dan protokol memberikan intersubjektivitas nya mengenai memaknai warna biru di seragam perusahaan diantaranya: sesama karyawan perusahaan haru saling menggayomi, memilki integritas saat bekerja, dan menjadi warna perusahaan Krakatau Steel sejak dulu. Adapaun karyawan corcom dan protokol yang memaknai warna biru sebagai warna yang memang cerah dan warna yang mereka sukai. Di warna biru pada seragam perusahaan, terdapat sejarah PT Krakatau Steel (Persero) Tbk yang dahulunya bagian dari anak perusahaan pertamina yang kemudian dipisahkan oleh pemerintah.

Pakaian yang menjadi seragam disebut fenomena kultur sejauh menunjukkan praktik-praktik simbol, sejauh ini dianggap memiliki fungsi komunikatif. Roach dan Eicher (1979: 18) dalam Idi Subandi menunjukkan bahwa:

misalnya, bahwa fashion dan pakaian secara simbolis mengikat suatu komunitas..tak bisa disangkal bahwa pakaian dan fashion mungkin digunakan untuk merefleksikan..meneguhkan, menyembunyikan atau membangun susasana hati..garis dan warna kontras bisa mengekspresikan suasana hati yang gembira pada orang lain dan juga meneguhkan suasana hati yang sama pada pemakainya.

Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire* memiliki pemahaman sendiri mengenai warna-warna perusahaannya. Simbol warna-warna tersebut bisa dikatakan telah akrab dikeseharian mereka bekerja, sehingga pemaknaan yang diberikan karyawan *Corporate Communication & Protocolaire* sesuai dari pengalaman yang mereka dapatkan di lingkungan perusahaan. Mereka mempunyai kecenderungan menggali makna melalui apa yang mereka lihat, dengar dan rasakan. Tak jarang karena perasaan suka atau tidak dengan symbol warna yang dimiliki perusahaan.

Bagan 1 Makna Simbol Warna Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*



1.3.4.2 Makna Simbol Gambar Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*

Simbol gambar dalam budaya perusahaan menjadi suatu kesatuan, dalam artian budaya perusahaan di gunakan simbol-simbol gambar yang diantaranya:

Competence digambarkan dengan pohon kelapa, *Integrity* digambarkan dengan lebah, *Reliable* digambarkan dengan kuda dan *Innovative* digambarkan dengan matahari atau horizon. Simbol Gambar dalam budaya perusahaan, dibuat dengan memiliki tujuan yang dapat memajukan bisnis perusahaan melalui budaya perusahaan yang adaptif kepada seluruh karyawannya.

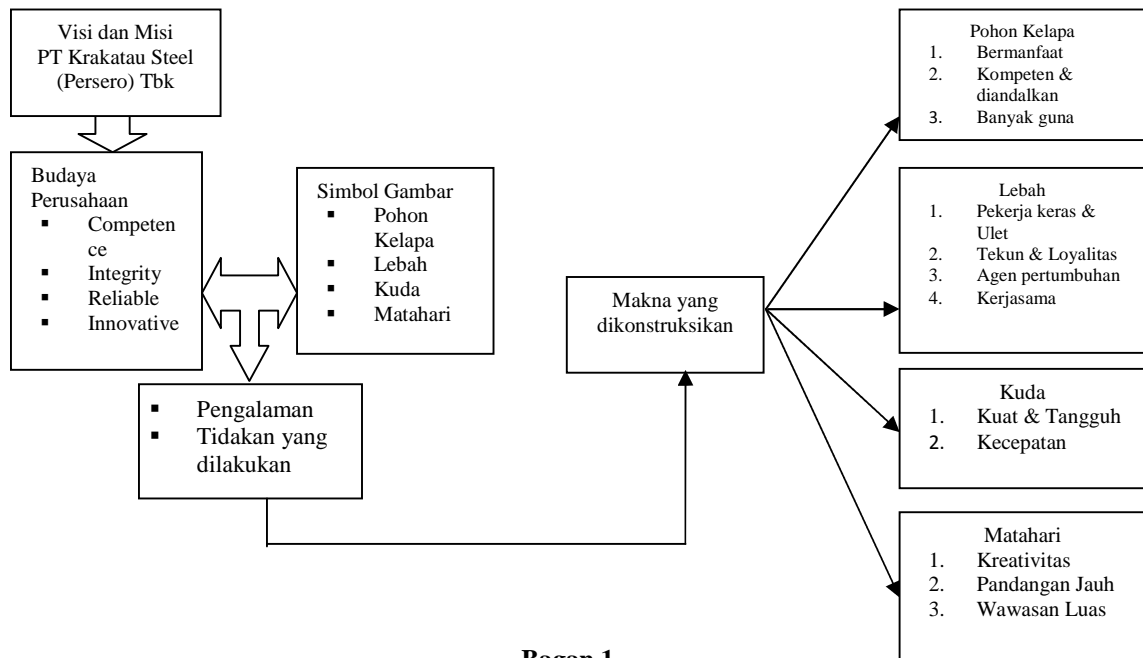
Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire* rata-rata membangun pemaknaan yang mereka buat melalui pelatihan yang diberikan oleh tim budaya perusahaan. Secara tidak langsung mereka melihat simbol gambar tersebut menjadi sebuah pemahaman bagi mereka dalam memaknai budaya perusahaan. Oleh Karena itu karyawan corcom dan protokol memberikan pemahaman mengenai simbol gambar yang terkandung dalam budaya perusahaan seperti yang diharapkan perusahaan kepada setiap karyawan yang bekerja di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.

Keempat symbol gambar itu menjadi sebuah kebudayaan yang di terapkan di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Bagi karyawan *Corporate Communication & Protocolaire* symbol gambar menjadi kebudayaan perusahaan yang menjadi pengalaman yang digunakan karyawan di keseharian dalam bekerja , disamping itu

keempat gambar tersebut mempunyai keterkaitan satu sama lain dengan CIRI sebagai nilai budaya perusahaan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Alfred Kroeber dan Clyde Kluckhohn 1952 bahwa kata budaya umumnya digunakan dalam tiga pengertian mendasar, antara lain sebagai berikut: (1) keunggulan cita rasa dan selera terhadap kesenian dan kemanusiaan yang biasanya disebut budaya tinggi (2) Pola-pola pengetahuan manusia, kepercayaan, dan kebiasaan yang terintegrasi yang tergantung pada kapasitas pemikiran simbolis dan pembelajaran sosial. (3) Seperangkat tingkah laku, nilai, tujuan, dan tindakan yang dialami bersama yang mencirikan terjadinya lembaga, organisasi dan kelompok.

Simbol Gambar tersebut dialami karyawan corcom dan protokol, kemudian di maknai dengan berbeda-beda. mereka menafsirkan symbol gambar berdasarkan sebuah pengetahuan, pengalaman atau data-data yang mereka dapatkan. Sebuah symbol gambar di tetapkan menjadi kebudayaan di dalam suatu instansi atau organisasi memiliki makna sosial yang terkandung untuk tindakan yang di lakukan karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*. Hal ini berkaitan dengan tujuan perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang diinginkan. Seperti yang dikemukakan Geertz 1973 dalam Hasan (2011: 20) bahwa:

Budaya terdiri dari struktur makna (structure of meaning) yang hadir secara sosial, tempat manusia saling berkomunikasi, tak terpisahkan dari wacana sosial yang bersifat simbolik. budaya bersifat public karena maknanya dan system makna adalah apa yang menghasilkan budaya, merupakan milik kolektif dari msyarakat atau organisasi. Budaya dan struktur sosial adalah abstraksi yang berbeda dari fenomena yang sama.



Bagan 1

Konstruksi Makna Simbol Gambar Bagi Karyawan Corporate Communication & Protocolaire

1.3.4.3 Makna Simbol Verbal Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*

Proses pencapaian visi dan misi tidak lepas dari peranan karyawan sebagai anggota perusahaan, khususnya karyawan *Corporate Communication & Protocolaire* yang lebih mengetahui seluk beluk perusahaan. Karyawan corcom dan protokol menjalankan tugasnya berpatokan dengan simbol verbal CIRI yang menjadi budaya perusahaan. Menurut Kroeber dan Kluckhohn (1952) dalam makalahnya tentang “*Multicultural Management And The New Generation of Indonesian Managers*” menyatakan bahwa:

“Culture consists of patterns, explicit and implicit, of and for behavior acquired and transmitted by symbols, constituting the distinctive achievement of human groups, including their embodiments in artifact; the essential core of culture consist of traditional (ie. historically derived and selected) ideas and especially their attached values. Culture system may, on the one hand, be considered as products of action, on the other as conditioning elements of further action”
(Basuki, 1997: 24)

symbol verbal *Competence, Integrity, Reliable* dan *Innovative* membuat karyawan *corporate communication & protocolaire* memberikan pemahaman yang mengarah kepada tindakan yang dilakukan setiap harinya di lingkungan kerja, serta cara mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Jabatan yang berbeda, pekerjaan berbeda membuat pemahaman yang diberikan karyawan corcom dan protokol juga berbeda. Mereka memaknai simbol verbal budaya perusahaan berdasarkan tindakan mereka sebagai karyawan internal komunikasi dan protokol.

Keempat simbol verbal budaya perusahaan yang diantaranya: *Competence, Integrity, Reliable, Innovative* dipahami dengan tindakan-tindakan yang dilakukan Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*. Interaksi yang dilakukan disetiap harinya membuat sebuah pemahaman yang mengacu kepada tindakan mereka. Simbol verbalisasi CIRI secara sosial diterima yang membantu karyawan corcom dan protokol membenarkan tindakan mereka.

Simbol verbal CIRI (*Competence, Integrity, Reliable, Innovative*) yang menjadi tolak ukur dalam bertindak dan dipahami secara intersubjektif oleh karyawan dalam bekerja. Diterapkannya simbol verbal CIRI sebagai budaya perusahaan untuk karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*, mengacu kepada sebuah profile budaya perusahaan perusahaan yang dipakai PT Krakatau Steel (Perseo) Tbk dalam menjaga dan membagun keseimbangan antara publik internal dan eksternal.

PT Karakatau Steel (Perseo) Tbk menggunakan profil budaya perusahaan lebih kepada model budaya perusahaan “*family*” atau kekeluargaan. Dilihat dari keempat simbol verbal yang menjadi nilai-nilai perusahaan PT Krakatau Steel (Perseo) Tbk lebih mengutamakan public internal, dalam artian perusahaan lebih focus untuk menaikkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan mengajak karyawan-karyawannya untuk lebih keratif dalam meningkatkan kemampuan

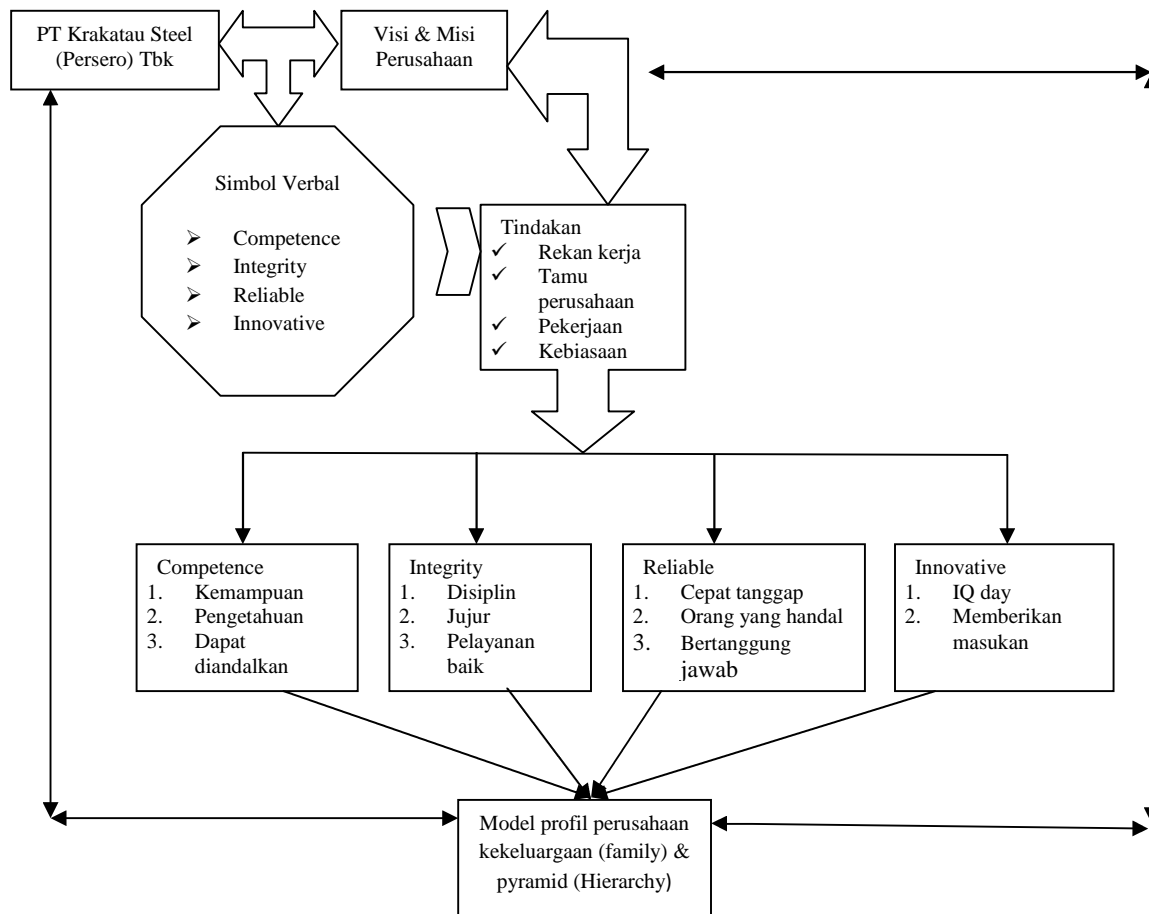
individu. Namun disisi lain keempat budaya perusahaan itu digunakan untuk menaikkan sensitifitas karyawan terhadap public internal, mereka lebih meningkatkan kemampuan perusahaan dan karyawan, semata-mata untuk melahirkan pelayana yang baik bagi pelanggan. Disamping itu CIRI dibuat dengan adanya perpaduan moril yang harus dimiliki karyawan, ada nya symbol verbal CIRI membuat perusahaan kekompakan dalam tim kerja dan saling berpartisipasi, sehingga tidak hanya satu individu saja yang menonjol. Menurut Cameron & Quinn (1999: 123) bahwa: *An organization that focuses on internal maintance with flexibility, concern for people and sensitivity to customers.*

Pemahaman yang diberikan pada symbol verbal CIRI juga selain menggambarkan model family, mereka juga mengadopsi model profil perusahaan secara hirarki atau piramida. Sebagai perusahaan manufaktur PT Krakatau Steel (Persero) Tbk harus memproduksi baja yang berkualitas dengan menjalan prosedur yang, sehingga dapat meningkatkan performance perusahaan. Innovative bagi karyawan Corporate Communication & Protocolaire mempunyai pemahaman dengan memberikan ide-ide yang kreatif yang bertujuan meningkatkan performance perusahaan. Perusahaan manufaktur membutuhkan bahan pokok yang harus diimpor dari luar negeri, Oleh karena itu mereka menjadika symbol verbal budaya perusahaan guna menekan biaya pengeluaran perusahaan untuk produksi tanpa harus mengurangi kualitas baja yang diproduksi. Menurut Cameron & Quinn (1999: 123) perusahaan yang mengacu pada *The Hierarchy Culture: An organization that focuses on internal maintenance with a need for stability and control.*

Tindakan sosial weber menjadi pisau bedah untuk tindakan yang dilakukan karyawan corcom dan protokol pada simbol verbal budaya perusahaan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Menjadi bagian dalam PT Krakatau Steel (Persero) Tbk harus mengikuti standarisasi panduan bekerja mereka di perusahaan. Segala tindakan mereka bertujuan pada rasionalitas, dalam artian tindakan yang diarahkan oleh manajemen perusahaan yang mengacu kepada system dari tujuan-tujuan individu bertindak. Ini diakibatkan adanya perhitungan dan pertimbangan dalam melakukan tindakan yang mencakup symbol verbal perusahaan CIRI. Simbol verbalisasi dibuat bukan sekedar mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, namun ada tindakan yang menentukan nilai dari tujuan tersebut.

Bila karyawan Corporate Communication & Protocolaire telah meamsuki area perkantoran maupun area pabrik PT Krakatau Steel (Persero) Tbk otomatis mereka harus mengikuti segala symbol-simbol yang diterapkan dalam budaya perusahaan. Setiap hari karyawan *Corporate Communication & Protocolaire* mengalami dan diingat kan dengan simbol verbal yang menjadi budaya perusahaan CIRI, maka tindakan yang mereka lakukan berdasarkan kebiasaan-kebiasaan dalam mengerjakan pekerjaan atau sesuatu pada masa lalu.

Bagan 2 Makna Simbol Verbal Bagi Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire*



1.4 Simpulan dan Saran

Simpulan

1. Simbol warna merah, hitam, dan abu-abu diwujudkan pada logo perusahaan, sedangkan warna biru digunakan pada seragam perusahaan. Keempat warna tersebut dimaknai menjadi identitas perusahaan yang ditransformasikan kepada publik eksternal, sehingga warna-warna tersebut menjadi warna khas PT Krakatau Steel (Persero) Tbk, khususnya warna merah dan hitam yang menjadi warna pokok di dalam logo perusahaan.
2. Bagi karyawan *corcom* dan protokol simbol gambar tersebut hanya sebagai representasi dari nilai budaya perusahaan, selain itu digunakan sebagai pengingat nilai budaya perusahaan diantaranya: Nilai budaya *Competence* yang simbolkan dengan gambar pohon kelapa, *Integrity* dengan lebah, *Reliable* dengan kududan *Innovative* dengan matahari. Menurut mereka symbol

gambar tidak terlalu penting sebagai panduan merek bekerja, karena tidak semua karyawan dapat mengetahui makna yang terkandung dalam simbol gambar tersebut.

3. Karyawan *Corporate Communication & Protocolaire* memaknai *Competence, Integrity, Reliable* dan *Innovative* sebagai simbol verbal budaya perusahaan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Mereka memahami CIRI sebagai peraturan dan pedoman merek pada saat bekerja di PT Krakatau Steel (Persero) Tbk, merek melakukan tindakan-tindakan dengan alasan yang rasional. Tindakan rasional ini mengetahui tujuan perusahaan yang dapat diperhitungkan dan tindakan keseharian merek dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tindakan rasional berubah menjadi kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan sehari-harinya. Pemahaman mengenai simbol verbal pada budaya perusahaan mengacu kepada model perusahaan yang bersifat family dan hirarki profil budaya perusahaan.

Saran

1. Upaya karyawan *Corporate Communication & Protocolaire* dalam membangun makna simbol warna dan simbol gambar yang terkandung dalam budaya perusahaan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk mendapat kesulitan dalam melakukan pemaknaan itu, ada baiknya karyawan diberikan pelatihan mengenai budaya perusahaan yang tidak mencakup nilai budaya perusahaan saja. Simbol warna dan simbol gambar itu menjadi bagian budaya perusahaan, maka dari itu ada baiknya simbol-simbol perusahaan tersebut lebih diperhatikan sehingga karyawan tidak bingung dalam memaknai simbol warna maupun simbol gambar.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar penelitian dengan subyek penelitian lebih di perluas tidak hanya pada satu divisi di sebuah perusahaan, dengan demikian data berupa pandangan subyek penelitian terhadap makna budaya perusahaan lebih mendalam dan lengkap.
Penelitian selanjutnya juga dapat dikembangkan dengan metode penelitian kuantitatif yang melihat hubungan antara pengaruh dua variable

1.5 Ucapan Terimakasih

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam proses pembuatan tesis ini. Pihak-pihak tersebut adalah

1. Yang terhormat, Dr. Suwandi Sumartias, M.Si Sebagai Pembimbing I penulis dalam merampungkan tesis ini dan selaku ketua program S2 pascasarjana FIKOM UNPAD. Terimakasih banyak untuk budi baiknya yang selalu menyemangati dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Yang terhormat, Prof.Dr.Hj. Mien Hidayat, M.S. sebagai pembimbing II penulis yang telah menyediakan waktu untuk diskusi dan

memberikan dorongan serta motivasi kepada penulis agar secepatnya menyelesaikan tesis ini. Peranan Emak menjadi pembimbing sekaligus ibu kedua bagi penulis yang telah sabar membimbing dan selalu mempermudah penulis ketika mendapatkan kesulitan dalam pengerjaan tesis ini.

Daftar Pustaka

- Jefkins, Frank. 2004. *Public Relations*. Jakarta: Erlangga
- Sobur, Alex. 2003. *Semiotika Komunikasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Hasan, Sandi Suwardi. 2011. *Pengantar Cultural Studies: Sejarah, Pendekatan Konseptual & Isu Menuju Studi Budaya Kapitalisme Lanjut*. Jogjakarta: Ar-Ruzz
- Basuki, Johannes. 1997. *Budaya Organisasi: Konsep dan Terapan*. Jakarta: Yayasan Pembinaan Manajemen
- Basuki, Johannes. 1997. *Budaya Organisasi: Konsep dan Terapan*. Jakarta: Yayasan Pembinaan Manajemen
- Quinn, Cameron. 1999. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based On Competing The Values Framework*. Addison Wesley : Publishing Company, Inc
- Ibrahim, Subandy Idi. 2006. *Fashion sebagai Komunikasi Cara Mengkomunikasikan Identitas Sosial, Seksual, Kelas dan Gender*. Bandung: JalaSutra