

RINGKASAN

Analisis Proses Budaya Organisasi PT Untung Bersama Sejahtera Surabaya dalam Konteks Menghadapi Tantangan Globalisasi

Fefe Ali Sugito

Globalisasi merupakan keadaan yang ditandai dengan perdagangan bebas di seluruh dunia yang didukung oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Kebebasan perdagangan itu akan menjadi persaingan pasar yang selalu menghendaki produk dengan kualitas tertinggi dan harga yang sesuai.

PT Untung Bersama Sejahtera (PT UBS) adalah sebuah perusahaan keluarga di bidang manufaktur perhiasan emas di Surabaya yang juga sedang menghadapi tantangan globalisasi dan tengah berjuang agar mampu bersaing dengan pesaing lokal dan manca negara. Sesuai visi dan misi perusahaan, PT UBS harus mampu mengalahkan persaingan dan menjadi terbesar, terpercaya dan terlengkap di dunia. Untuk memenangkan persaingan itu, PT UBS harus melakukan pembenahan khususnya di bidang budaya organisasi.

Sejalan dengan usia yang telah mencapai dua puluh tahun, PT UBS telah meraih kesuksesan di lingkup Asia Tenggara, dan kini perusahaan berada pada tahap kematangan. Sukses selama ini diraih berkat kepemimpinan tunggal salah satu pemilik yang menjadi simbol pahlawan perusahaan karena selain sebagai pelopor, juga karena keberhasilan mengatasi berbagai masalah perusahaan dan membawa perusahaan untuk selalu melakukan terobosan baru di bidang teknologi.

Sebagai perusahaan keluarga, PT UBS menerapkan gaya manajemen gabungan antara manajemen keluarga dan manajemen profesional. Sebagian eksekutif adalah profesional, sebagian lain adalah anggota keluarga termasuk generasi penerus.

Penelitian dilakukan dengan tujuan memahamai proses budaya organisasi dan melihat faktor apa saja yang harus dihilangkan dan diganti dengan konsep yang baru sesuai dengan tuntutan persaingan bebas dalam globalisasi.

Dari hasil penelitian diperoleh proses budaya organisasi PT UBS ada yang positif berupa nilai kerja keras, kejujuran, kolektif, mengacu pada budaya tugas, namun ada pula yang negatif antara lain kekuasaan yang memusat karena simbol kepahlawanan yang sangat kuat, dan termasuk tipe agresif defensif dengan norma penghindaran dan konflik. Proses negatif ini terjadi karena penghargaan manusiawi yang kecil karena budaya organisasi yang tidak berorientasi pada manusia. Selain itu, didapati upaya pemasaran produk yang lebih bersikap reaktif menunggu pasar.

Dalam konteks globalisasi yang menghendaki pengambilan keputusan cepat dan mobilitas tinggi, pemusatan kekuasaan ini tidak relevan lagi, harus diubah dengan penyebaran kekuasaan. Jika PT UBS ingin mempertahankan kesuksesannya, maka budaya pemusatan kekuasaan harus mulai diubah menjadi budaya penyebaran kekuasaan dan budaya menghargai kemampuan manusia. Diusulkan untuk dilakukan peningkatan

dalam pemanfaatan teknologi informasi komunikasi di divisi pemasaran mengingat dalam perdagangan bebas dituntut upaya proaktif dalam meraih pasar.

Pengubahan atau pengembangan budaya organisasi yang paling sesuai adalah mengikuti model siklus kehidupan Schein yang fleksibel karena jenis perubahan dapat disesuaikan dengan usia dan situasi organisasi.

