

## Sosialisasi budaya perusahaan, peranannya dalam penciptaan iklim pengembangan sumber daya manusia : Studi kasus di PT. Pos Indonesia

Nia Juliawati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=79525&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Usaha dalam bidang pos di Indonesia yang semula bersifat monopoli, dalam perkembangannya, bergerak ke arah kompetisi. Perubahan pola peraturan dan kebijaksanaan telah meminimasi hambatan bagi aktivitas kompetitif.

Munculnya beberapa pesaing dibidang yang sama telah memberi 'pilihan' bagi pelanggan; karenanya 'kekuasaan' (power) berada di tangan mereka.

Dengan demikian, ditengah perubahan yang begitu cepat dalam cara sama suatu pekerjaan dilaksanakan, diperlukan pengadopsian keahlian baru dan peningkatan kapabilitas melalui program pengembangan sumber daya manusia serta penciptaan iklim yang kondusif bagi semua tingkatan pegawai.

Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran atas sosialisasi budaya dalam konteks upaya pengembangan sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia sebagai Badan Usaha Milik Negara, yang dinyatakan sebagai antisipasi terhadap perubahan dimana tuntutan yang disebabkan oleh perubahan status badan hukum menjadi persero dan iklim kompetisi menjadi semakin tinggi.

Analisis dilakukan pada aspek budaya berupa nilai-nilai yang diarahkan pada penciptaan perilaku yang dikehendaki oleh strategi pengembangan sumber daya manusia. Karena itu budaya disoroti dengan penekanan pada dimensi perilaku dari budaya yang diciptakan oleh manajemen perusahaan sebagai upaya penciptaan iklim kondusif, terutama bagi pengembangan sumber daya manusia yang menjadi strategi utama perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Diketahui bahwa secara umum, perubahan status telah menggeser gaya manajemen yang merupakan pencerminan dari budaya yang cenderung termasuk pada tipe birokratik ke arah partisipatif.

Upaya sosialisasi nilai-nilai budaya PT. Pos Indonesia yang diharapkan dapat menjadi ciri-ciri dan kebiasaan hidup insan pos membawa perubahan suasana, meskipun belum dikatakan efektif.

Perbandingan kondisi budaya pada masa sebelum perubahan status dari perum menjadi persero dengan budaya yang hidup saat ini, menurut persepsi karyawan, menunjukkan adanya perubahan kearah positif. Meskipun prinsip kehati-hatian yang dicerminkan oleh tingkat toleransi resiko dan toleransi konflik yang rendah serta banyaknya sistem dan prosedur yang menjadi pedoman perilaku yang harus dipatuhi menjadi ciri yang belum berubah.

Unsur-unsur iklim yang diperlukan bagi keberhasilan pengembangan sumber daya manusia dengan demikian belum sepenuhnya dianut.