

## **ABSTRAK**

### **PROBLEMA PERUBAHAN BUDAYA KORPORASI BUMN (PENGALAMAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII (PERSERO))**

**OLEH**

**INDAH PUTRI SARI**

PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang perkebunan. Perusahaan ini telah berupaya melakukan perubahan budaya korporasi guna menjawab tantangan global dan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam hal pencapaian kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis proses perubahan budaya korporasi yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Lampung dan mengetahui hambatan dari proses perubahan budaya korporasi tersebut. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan observasi.

Berdasarkan hasil dalam pembahasan terdapat empat langkah dalam melakukan perubahan budaya korporasi. *Pertama* fase penilaian budaya PTPN VII menetapkan budaya korporasi berdasarkan pengamatan yang dilakukan sejak lama tanpa melakukan wawancara atau survei dengan beberapa sampe karyawan untuk mendapatkan masukan yang relevan tentang budaya apa yang relevan dipakai. *Kedua* dalam fase analisis kesenjangan budaya PTPN VII mempunyai program bedah proses bisnis yang bertujuan untuk menganalisis prosedur yang dapat menghambat kinerja perusahaan. *Ketiga* dalam fase mempengaruhi budaya baru upaya seperti sosialisasi sangat gencar dilakukan pada awal penetapan budaya baru namun hal tersebut tidak dilakukan secara berkala, tim komite SOC yang bertugas mengawal penerapan budaya ProMOSI juga sudah tidak aktif lagi sejak beberapa tahun terakhir serta tidak ada sistem monitoring yang bertugas untuk mengawasi penerapan budaya baru di perusahaan. *Keempat* dalam fase melanjutkan budaya baru PTPN VII masih melaksanakan lingkaran doa pagi dan breafing setiap pagi hari sebelum memulai pekerjaan untuk membuat masing-masing tim lebih solid sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Hambatan perubahan budaya korporasi yaitu ketidaksiapan mental karyawan dengan perubahan baru yang ada diperusahaan sehingga menyebabkan sulitnya membuat karyawan menerima sepenuhnya budaya baru tersebut. Kemudian kelemahan sistem pengawasan yaitu belum adanya sistem pengawasan yang secara khusus dibentuk untuk mengawal perkembangan budaya ProMoSI di PTPN VII, sehingga perkembangan mengenai penanaman budaya ProMoSI tidak dapat diketahui secara berkala. Selanjutnya kurangnya dukungan dari direksi pengganti yang menyebabkan upaya-upaya penanaman budaya ProMOSI tidak lagi gencar dilakukan dan mati suri. Terakhir kurang efektifnya penerapan *sistem reward and punishment* di PTPN VII (Persero) yang menyebabkan masih adanya pelanggaran kedisiplinan yang terjadi di PTPN VII.

Kata kunci: proses, langkah perubahan, budaya korporasi.