

Strategi Pengelolaan Interaksi Budaya PT Kompas Media Nusantara : Analisis Berdasarkan The Compass Model

Antonius Pitoyo Adhi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20316606&lokasi=lokal>

Abstrak

Masalah penelitian ini adalah: bagaimana PT KOMPAS mengelola budaya intra organisasinya sehingga dapat bertahan dan berkembang. Terlebih dahulu ditentukan model penelitian dan paradigma budaya yang dipakai dalam penelitian ini. Model penelitian seturut sifat pengamatan atas budaya (Morgan 1986:139), menggunakan model interaktif (Ghauri, 1995:96). Paradigma budaya yang dipakai adalah antropologi kritis, hasil upaya sintesis atas dua pandangan mengenai budaya yaitu pandangan saintifik dan antropologis (Bate 1994). Mengikuti saran Hofstede (1991;1994) Jankowicz (1991) dan Ghauri (1995), metode dan teknik penelitian adalah pragmatis baik kuantitatif maupun kualitatif. Sampel sebanyak 25% atau 61 responden.

Alat analisis dan teori yang dipakai adalah The Compass Model/TCM (Hall, 1995). Beberapa teori pendukung juga dipakai sebagai alat bantu dalam analisis yaitu: Konstruksi Sosial (Peter Berger dalam Brouwer, 1984), Historisitas Budaya (Bale, 1994), Adaptasi dan Integrasi (Schein, 1992), dan Otoritas Politik dalam Industri Surat Kabar (Hofstede, 1994) TCM adalah suatu alat untuk mengukur interaksi budaya perusahaan dengan menggunakan dua sumbu yaitu asertif dan responsif. Teori-teori pendukung dipakai untuk menafsirkan hasil analisis tersebut dalam konteks yang lebih luas yaitu ekonomi politik dan historisitas.

Dalam penelitian ini dipetakan interaksi tujuh-unit kerja dalam PT Kompas Media Nusantara yaitu: Pimpinan, Redaksi, Iklan, Sirkulasi, SDM, Teknik Informasi dan Litbang. Hasil analisis antara lain menunjukkan (1) kesesuaian antara gaya budaya unit kerja dengan peran/fungsi mereka dalam keseluruhan manajemen perusahaan (2) fungsi sentral pimpinan dalam proses integrasi dan adaptasi (3) mendukung teori budaya sebagai hasil dari konstruksi sosial.

Disarankan bahwa strategi pengelolaan interaksi budaya yang berorientasi pada perubahan budaya lebih sulit dilaksanakan karena menuntut perubahan peran unit kerja dalam perusahaan. Sedangkan strategi pengelolaan interaksi budaya yang berorientasi pada pemberdayaan gaya budaya lebih mungkin dijalankan.