

PERSPEKTIF PSIKOLOGI SOSIAL – INDUSTRI DALAM MENELAAH BUDAYA KORPORASI PADA PERUSAHAAN BUMN PASCA PRIVATISASI, RELEVANSI KONSEPTUAL DENGAN FENOMENA MIGRASI

Oleh :

**Nugroho Dwi Priyohadi
Mahasiswa Doktoral Psikologi Unair Surabaya**

**Wulyo
STIAMAK (Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan)
Barunawati, Surabaya**

Abstrak

Selama ini ada dugaan yang bersifat sektorial bahwa psikologi sosial hanya berfokus kepada fenomena sosial non industri. Suryanto (2012), guru besar Psikologi Sosial di Universitas Airlangga Surabaya mengatakan bahwa jebakan-jebakan departementalisasi keilmuan pada psikologi menyebabkan kajian-kajian akan kurang tajam dan tidak bersifat integratif. Arogansi antar departemen, semestinya ditiadakan, dan digantikan dengan kerendahan hati untuk saling mengkaji fenomena psikologis dengan pendekatan multiperspektif.

Makalah ini dimaksudkan sebagai proses pembelajaran tersebut, khususnya bagi penulis, untuk melihat realitas industrialisasi yang selama ini dianggap sebagai ranah psikologi industry dan organisasi, dalam perspektif psikologi sosial.

Pada bagian-bagian makalah ini, akan dicoba melihat masalah budaya korporasi (*corporate culture*) pada perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mengalami privatisasi, dan bagaimana relevansinya dengan fenomena migrasi (perpindahan penduduk atau warga dari satu negara ke negara lain).

Kata Kunci: Budaya Korporasi, Budaya Organisasi, Fenomena Migrasi

PENDAHULUAN

Selama ini ada dugaan yang bersifat sektorial bahwa psikologi sosial hanya berfokus kepada fenomena sosial non industri. Suryanto (2012), guru besar Psikologi Sosial di Universitas Airlangga Surabaya mengatakan bahwa jebakan-jebakan departementalisasi keilmuan pada psikologi menyebabkan kajian-kajian akan kurang tajam dan tidak bersifat integratif. Arogansi antar departemen, semestinya ditiadakan, dan digantikan dengan kerendahan hati untuk saling mengkaji fenomena psikologis dengan pendekatan multiperspektif.

Makalah ini dimaksudkan sebagai proses pembelajaran tersebut, khususnya bagi penulis, untuk melihat realitas industrialisasi yang selama ini dianggap sebagai ranah psikologi industri dan organisasi, dalam perspektif psikologi sosial.

Pada bagian-bagian tulisan ini, akan dicoba melihat masalah budaya korporasi (*corporate culture*) pada perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mengalami privatisasi, dan bagaimana relevansinya dengan fenomena migrasi (perpindahan penduduk atau warga dari satu negara ke negara lain). Judul yang digunakan dalam tulisan ini adalah”. “Perspektif Psikologi Sosial dalam Menelaah Budaya Korporasi pada Perusahaan BUMN Pasca Privatisasi, Relevansi Konseptual dengan Fenomena Migrasi

FENOMENA MIGRASI DAN BUDAYA

Peningkatan jumlah migrasi internasional adalah tantangan besar terhadap sistem sosial, politik dan ekonomi dunia. Diperkirakan ada sekitar 100 juta imigran, pengungsi, pencari suaka dan pekerja imigran yang tinggal diluar daerah asal mereka (Russel & Teitelbaum, 1992).

Diperkirakan jumlah ini akan meningkat tajam pada seribu tahun mendatang. Kemiskinan, perang, penganiayaan politik dan bencana alam berada diantara kekuatan kendali penciptaan migrasi masal dan hal ini secara frekwensi maupun intensitas meningkat. Imigrasi menjadi puncak perhatian Internasional dikarenakan jumlah besar imigran yang berpindah dari negara-negara dunia ketiga menuju masyarakat industrial yang mengalami tidak hanya ketidakamanan politik dan ketidakpastian tapi juga menghadapi golongan baru kemasyarakatan dan ketegangan antar suku hingga saat ini (Martin, 1992b).

Moghaddam, Taylor dan Wright (1993) mengatakan bahwa menurut sejarah ada perbedaan geografi, pemisahan secara adat dan pembatas terhadap asimilasi yang membatasi migrasi rakyat, dan akibatnya, hanya sedikit perhatian terhadap perbedaan dan keragaman budaya hingga akhir-akhir ini lebih baik. ‘Kurangnya hubungan antar personal menimbulkan sedikit ketertarikan umum dalam perbedaan budaya. Secara berkelompok hidup saling terisolasi atau membentuk kelompok minoritas meninggalkan budaya mereka yang berlainan, ada sedikit ketertarikan dalam ilmu hubungan lintas budaya. Hari ini, bagaimanapun, pengasingan budaya merupakan pengecualian daripada peraturan’ (p.133).

Krau (1991) mengatakan bahwa nilai dari pendekatan sosiopsikologi terhadap permasalahan imigran dalam menemukan ‘mekanisme tersembunyi terhadap perilaku yang

rupanya tidak masuk akal, berlawanan dan diskriminatif pada satu sisi dan ketidakmampuan menyesuaikan diri pada sisi yang lain' (p. xvii). Fenomena migrasi rumit dan multidimensi. Pertama-tama, tiap migrasi harus diamati melalui hubungan peristiwa sejarah dan politik untuk dapat dimengerti sebagai akibat dari apa yang telah terjadi sebelumnya dan apa yang diharapkan di masa mendatang. Kedua, tiap migrasi merupakan sebuah pergerakan social sebagai tanggapan terhadap tekanan social untuk pindah dari satu tempat ke tempat lain dikarenakan permasalahan serta kesempatan dalam hal sosial, ekonomi dan politik. Ketiga, tiap migrasi dipicu oleh pertimbangan pribadi dan secara psikologis merasakan adanya ancaman serta kesempatan sehingga memungkinkan setiap individu bermigrasi ke tempat yang sama karena alasan berbeda.

Dinamika sosial dan psikologi proses ini sangat kompleks dan tidak mudah dipahami. Untuk bisa memahami proses migrasi membutuhkan analisa bagaimana manusia menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan dan bagaimana lingkungan tercipta hingga menyebabkan perubahan tersebut. Penelitian terhadap hubungan migrasi dan budaya diambil dari permasalahan pokok meliputi seluruh ilmu sosial: sosiologi, antropologi, ekonomi, sejarah dan bidang studi lainnya.

Sudut pandang psikologi sosial mampu menawarkan dasar empiris dan konseptual yang memungkinkan sebuah analisis terhadap kekuatan proses individual dan lingkungan. Membayangkan salah satu argumen inti pada bab ini adalah pernyataan Smith dan Bond (1993) bahwa para imigran yang menempati nilai tertinggi pada budaya mereka sendiri lebih mampu untuk menolak tekanan-tekanan budaya tuan rumah untuk menyesuaikan diri. 'Kesimpulan dari kebanyakan masyarakat imigran bukanlah "tempat percampuran" yang banyak ditakutkan, namun lebih kepada kepingan subkultural yang banyak dicari' (p. 219).

Dikarenakan banyaknya kerumitan proses migrasi kita harus berhadapan dengan lima tingkatan analisa psikologi yang berbeda: (1) individu (kognisi, pengaruh, watak kepribadian); (2) antar personal (interaksi dyadic); (3) kelompok (konflik kelompok); (4) antar kelompok (konflik di dalam/luar kelompok); (5) budaya (variasi budaya dan kebijakan migrasi). Sebuah pemahaman yang cukup mengenai migrasi membutuhkan pandangan luas yang secara serentak dipertimbangkan dalam lima tingkatan tersebut.

Harus dipahami bahwa pada permulaan terdapat banyak wilayah yang tidak jelas dan tidak terpetakan dalam penataan migrasi. Ketika diproyeksikan melawan banyaknya dimensi psikologi sosial dalam pengalaman migrasi pokok pembicaraan menjadi begitu luas dan tidak

terjelajahi sehingga menjadi menakutkan. Kesulitan dalam melakukan penelitian yang terfokus pada aspek psikologis migrasi telah dikenali oleh pihak lain dan subyek tidak mendapatkan perhatian yang sebagaimana mestinya. Contohnya, sebuah studi pustaka mengenai artikel yang diterbitkan selama kurun waktu 19 tahun (1974-93) pada 21 jurnal psikologi pilihan mengungkapkan bahwa hanya lebih sedikit dari 1 persen dari lebih dari 30.000 artikel yang diterbitkan selama kurun waktu tersebut dalam beberapa hal terkait dengan isu-isu migrasi, pengungsi dan relokasi (Rogler, 1994).

Walaupun dilalaikan oleh arus utama penelitian secara psikologis, proses dan dinamika isu-isu migrasi secara alamiah mengarahkan mereka pada pembelajaran fundamental mengenai psikologi sosial tradisi Lewinian yang mengarah pada hubungan rumit antara keadaan obyektif dan interpretasi subyektif.

Menurut Ross dan Nisbett (1991), kontribusi psikologi sosial yang abadi dan terpenting selama ini berupa demonstrasi secara teori dan empiris mengenai tiga kekuatan yang sangat berpengaruh pada perilaku manusia: (1) kekuatan hubungan sosial yang mengakibatkan perilaku memaksa; (2) kepentingan interpretasi subyektif manusia terhadap sebuah keadaan; (3) pengaruh dinamika kekuatan individu dan sosial.

Realitas menunjukkan bahwa dalam proses migrasi dapat menimbulkan keinginan untuk merancang ataupun menerapkan campur tangan dalam suatu hubungan sosial, dalam persepsi masing-masing maupun interaksi antara keduanya.

Migrasi dunia adalah sebuah tahap besar kehidupan, melibatkan peralihan individu dan kelompok dari satu lokasi geografis dan budaya menuju lokasi geografis dan budaya lainnya dan mempengaruhi hampir seluruh ruang lingkup kehidupan.

Dari beberapa uraian panjang lebar pada bahasan ini, dapat disampaikan poin-poin pembelajaran sebagai berikut;

1. Imigrasi baik legal maupun illegal, menjadi masalah yang mengemuk dewasa ini. Permasalahan menjadi kompleks karena menyangkut aspek social, sejarah, motivasi untuk perpindahan, risiko politik, dan dinamika budaya di dalamnya.
2. Tidak ada penjelasan yang sederhana dari fenomena migrasi ini, karena tidak semua migrant melakukan perpindahan dengan suka rela, ada yang karena tekanan perang, politik, penindasan, dan sejenisnya.

3. Migrasi juga bermakna bahwa budaya lama bertemu budaya baru, dapat terjadi akulturasi, asimilasi, atau bahkan konflik yang disebabkan oleh perbedaan budaya. Demikian juga budaya kolektivisme dari masyarakat Timur yang berpindah ke Barat dengan orientasi budaya individualisme, menyebabkan tumbuhnya nilai baru.
4. Privatisasi adalah wahana yang membawa sumber budaya baru global, dipertemukan dengan budaya lokal. Ada pola yang mirip dengan migrasi, meskipun sifatnya tidak massif dan hanya terjadi pada jajaran-jajaran struktural kepemimpinan organisasi. Karena migrant memiliki posisi kunci, maka transformasi budaya akan dapat terjadi dengan cepat.
5. Faktor yang memotivasi penduduk melakukan migrasi pada dasarnya dipicu oleh faktor pendorong kebutuhan (demand); misalnya Amerika Serikat yang pernah mengimpor tenaga kerja dari Meksiko hampir 5 juta orang, dan menerima lebih dari 30 juta dari Eropa Selatan dan Afrika Utara, penawaran (supply) misalnya adanya faktor yang menodorong penduduk berpindah karena menerima pekerjaan dari negara tujuan sementara Negara asal sangat miskin peluang kerja, dan jaringan (network), yakni ketika masyarakat saling mengajak teman saudara keluarga atau jaringan organisasinya.
6. Dari poin tersebut, kita lihat bahwa budaya korporasi pada perusahaan privatisasi, memiliki pola migrasi pada faktor jaringan (network), yakni ketika kepemilikan saham berdampak perubahan struktur kepemimpinan pada manajemen dari jaringan global.

BUMN PASCA PRIVATISASI

Konteks privatisasi di sini diterjemahkan dalam perspektif organisasi yang dapat dikaji dari sisi industri maupun sosial. Industri karena fenomena ini berkaitan erat dengan gelombang industrialisasi di berbagai sector. Privatisasi adalah konsekuensi logis dari perkembangan ekonomi global yang menuntut adanya kecepatan gerak organisasi dari publik yang cenderung birokratis dengan mata rantai pengambilan keputusan yang bertele-tele dan panjang (*government bearoucratic*) ke swasta (*private*) yang cenderung pragmatis dan singkat.

Konteks social karena fenomena ini berkaitan erat dengan perilaku organisasi sebagai satuan individu di dalamnya, termasuk kepemimpinan (leadership), interaksi, komunikasi, perilaku kelompok, dan bagaimana psikologi memandang konteks social. Suryanto dkk (2012) mengatakan bahwa pengaruh sosial erat kaitannya dengan masalah konformitas, kompiens atau ketundukan, kepatuhan, komunikasi, dan persepsi tentang kelompok.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN), adalah entitas bisnis yang 100 persennya dimiliki Pemerintah. Lebih dari itu, pada dasarnya BUMN mempunyai fungsi ganda, yang fungsi social (*public service obligation*), sekaligus fungsi komersial (mengejar laba atau keuntungan). Fungsi ini didasarkan pada asumsi bahwa sebagai bagian dari penguasaan sektor ekonomi produktif negara, maka BUMN diwajibkan untuk mencapai sebesar-besarnya kemakmuran rakyat sesuai UU No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

Pada sisi lain, pada periode tahun 1997 – 1998, telah diprogramkan pemerintah proses privatisasi dengan cara melakukan *spin off*, atau lazim juga disebut sebagai *spinoff* atau pemisahan induk perusahaan dengan sub atau bagian sektor tertentu, dan menjual sahamnya kepada investor dalam negeri maupun asing.

Dalam perkembangannya, PT Pelindo III (Persero) juga mengemban amanah Negara untuk melakukan *spinoff* atau pemisahan perusahaan dari induknya, terhadap salah satu unit aktivitasnya, yakni Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Pada akhirnya, pada tahun 1998 telah berhasil dieksekusi pelaksanaan privatisasi, sehingga berdirilah PT Terminal Petikemas Surabaya, lazim dikenal sebagai PT TPS Surabaya.

Kepemilikan sahamnya 51 % untuk PT Pelindo III (Persero), sehingga mayoritas masih dikuasai oleh Negara. Sementara itu, 49% sahamnya berhasil dibeli oleh P&O Australia, yang pada tahun 2007/2008 dibeli lagi oleh Dubai World Port. Proses *spinoff* ini tentu saja terkait dengan konteks manajemen strategic dan psikologi industry organisasi, dimana terdapat proses pengambilan keputusan yang cukup berani, dan proses strategi kebijakan yang menyangkut tidak sekedar hubungan *g to g* (*government to government*), namun juga berdampak pada *business to business*.

Dari perspektif politik pemerintahan, privatisasi tersebut adalah konsekuensi logis pembinaan ekonomi nasional pasca krisis sebagai bagian dari hubungan pemerintah Indonesia dengan Badan Moneter International (IMF). Perspektif ini tidak dalam wilayah kajian manajemen, mengingat lebih beraroma politis.

Dari perspektif manajemen strategic, konteksnya dengan proses pengambilan keputusan manajerial, manajemen pasca krisis, visi misi jangka panjang, tingkat *revenue* dan profitabilitas, *corporate culture*, dan konteks manajemen strategic lainnya, ini menarik untuk dikaji bagaimana pengaruh *spinoff* yang telah dilaksanakan.

Vinzant & Vinzant (dalam *Jurnal of management history Vol. 5 No. 8 Tahun 1999, strategic spin offs of the Deming approach, pp 516-531*) mengatakan bahwa perkembangan dua dekade perubahan perusahaan, dapat dicermati dalam perspektif manajemen strategic untuk melihat bagaimana perkembangan, kemajuan, kualitas (mutu), dan dinamika perubahan.

Dalam perspektif psikologi industry dan organisasi, setiap perubahan akan menimbulkan situasi ketidaknyamanan pada tahap awalnya, dan dapat berkembang menuju kenyamanan pada proses berikutnya. Dengan kata lain, perubahan dapat menimbulkan situasi negatif, dan dapat pula positif. Dapat meningkatkan kinerja, kepuasan, atau dapat pula proses sebaliknya. Jackson dan Joshi (2001) mengatakan bahwa dalam organisasi yang berkaitan dengan dunia global, tim kerja yang benuansa multinasional perlu memahami bagaimana keragaman internasional mempengaruhi komunikasi, pengambilan keputusan, dan dinamika kepemimpinan sehingga akan tercapai organisasi internasional yang efektif.

Konteks psikologi sosial, dari aspek komunikasi, perbedaan budaya akan meningkatkan 5 (lima) fase komunikasi yakni *encoding, sending, receiving, decoding, dan feedback*. Nilai-nilai budaya, kolektivitas, peningkatan empati dan emosi dalam komunikasi lintas budaya, diyakini akan meningkatkan alih ilmu pengetahuan.

Dari aspek proses pengambilan keputusan, perbedaan budaya global yang saling berinteraksi akan meningkatkan kemampuan manajemen dalam 3 (tiga aspek) proses pengambilan keputusan, yakni *the definition of problems* (pendefinisian masalah), *the sharing of information* (berbagi informasi), dan *conflict or consensus* /konflik atau konsensus (Ilgen, LePine, dan Hollenbeck, dalam Jackson dan Joshi, 2001).

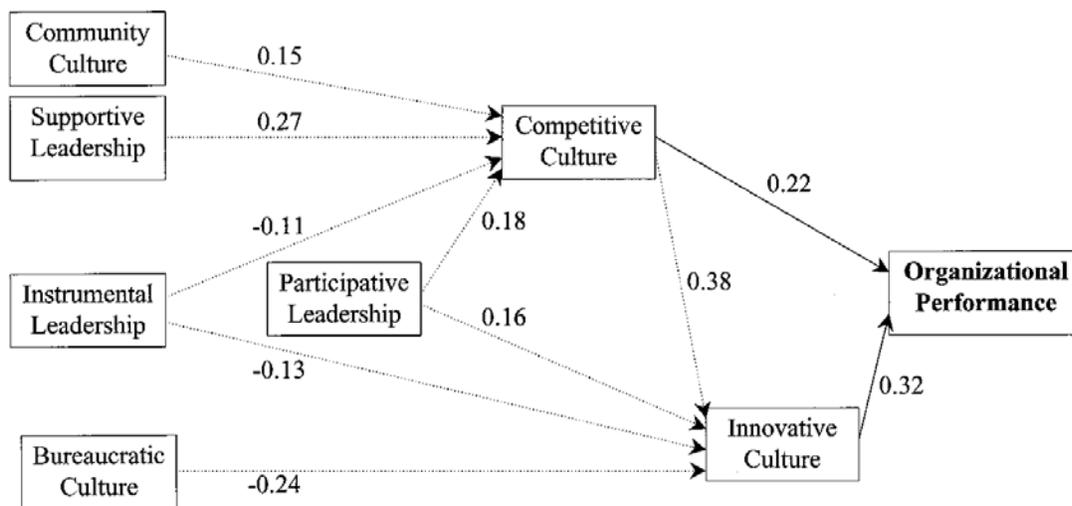
Dari aspek kepemimpinan, kepemimpinan global internasional memiliki tantangan tersendiri karena manajemen dituntut untuk mengelola banyak perbedaan budaya yang unik pada setiap kebangsaan. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mengelola ini sehingga berpengaruh kepada kinerja dan motivasi. Lebih dari itu, Jurnal Internasional mengenai distribusi dan manajemen logistic (*International journal of physical distribution & logistics management Vol. 27 Number 2, 1997, page: 74*) menyatakan bahwa bisnis terkait dengan *supply chain management, logistics* dan *freight forwarder*, adalah bagian dari jaringan utama penggerak ekonomi internasional yang secara *strategic* berpengaruh terhadap perekonomian negara maupun masyarakat secara langsung.

Sementara itu, Pollard and Hotho (2006) menegaskan bahwa situasi krisis memerlukan perencanaan strategic sebagai langkah antisipasi, dengan kata lain perencanaan strategis akan dapat mengantisipasi situasi krisis yang terjadi karena pada awalnya beragam situasi telah diskenariokan, atau kemungkinan-kemungkinannya, sehingga situasi krisis tersulit pun dapat dilakukan antisipasi.

Privatisasi sampai saat ini dinilai sebagai proses yang memacu investasi, akselerasi pembangunan ekonomi, dan juga pada konteks psikologi sosial ternyata ada relevansinya dengan pola migrasi, perputaran modal, dan budaya korporasi. Realitas ini nyata bahwa fenomena ekonomi tidak selalu hanya dapat ditinjau dari konteks psikologi industry dan organisasi, namun justru lebih banyak terkait dengan fenomena dalam psikologi sosial.

BUDAYA KORPORASI (*CORPORATE CULTURE*)

Budaya korporasi adalah merujuk pengertian dari Werther dan Davis (1996) budaya perusahaan adalah hasil dari semua segi organisasi, baik unsur pegawainya, keberhasilan dan kegagalannya, yang dipedomani untuk berperilaku sehari-hari sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai maupun perusahaan. Penelitian dari Ogbonna dan Harris (2000) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pola kepemimpinan dengan variabel mediatornya adalah budaya organisasi atau budaya korporasi. Kemampuan manajer untuk memahami dan bekerja dalam budaya tertentu, menjadi salah satu predictor adanya efektivitas kepemimpinan.



Gambar: Ogbonna dan Harris, 2000

Penelitian dari Jenabi (2012) menyatakan bahwa hasil penelitian kualitatif terhadap 450 tenaga kerja asing di Dubai menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal pada karyawan asing, diperlukan pemahaman terhadap budaya organisasi atau budaya korporasi, karena pemahaman ini akan meningkatkan komunikasi, adaptasi kepemimpinan, dan efektivitas manajerial.

Pola komunikasi adalah komunikasi menurut Wexley dan Yukl (dalam Wuryanto, 2005) adalah pengiriman informasi antara dua orang atau lebih. Beberapa definisi lainnya menyebutkan bahwa komunikasi akan melibatkan setidaknya tiga pihak, yakni penyampai informasi atau komunikator, media komunikasi.

Penelitian Lunenberg (2011) mengatakan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kepemimpinan. Budaya organisasi merupakan kumpulan system kepercayaan (belief), nilai-nilai (values), dan norma yang pada akhirnya akan mempengaruhi anggota organisasi tentang apa yang dirasakan, dipikirkan, dan dipunyai sebagai identitas bersama. Pada suatu ketika, organisasi dapat merasa bahwa budaya perlu untuk diubah, sehingga organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan pencapaian visi misi organisasi.

Lunenberg (2011) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap sikap (attitude) dan perilaku (behavior) dari anggota organisasi. Dengan demikian, akibat pengaruh ini, budaya organisasi yang memiliki pola kepemimpinan, komunikasi, dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dalam konteks psikologi, ada perubahan sikap dan perilaku terkait dengan perubahan budaya organisasi. Bila ada proses privatisasi global yang berimplikasi terhadap perubahan budaya, maka ini juga akan berdampak pada perubahan sikap dan perilaku.

Kepemimpinan adalah merujuk pengertian kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk merealisasikan suatu tujuan tertentu, bila dalam konteks organisasi adalah bagaimana seseorang pada posisi tertentu akan mempengaruhi orang lain, sehingga tujuan organisasi akan dapat direalisasikan dengan lebih efektif (Gaspersz dan Fontana, 2011).

PERSPEKTIF PSIKOLOGI SOSIAL

Suryanto dkk (2012) mengatakan bahwa fenomena budaya korporasi dan pola migrasi erat kaitannya dengan perspektif psikologi social, antara lain dari beberapa dimensi sebagai berikut;

1. Persepsi tentang Diri

Sangat jelas bahwa migrasi akan membawa persepsi diri yang sangat berbeda antara negara asal dengan negara tujuan. Individu dapat memiliki konsep diri, harga diri, dan presentasi diri yang tidak sejalan dengan individu dari Negara lain. Konteksnya adalah migrasi mempertemukan dua entitas individu dengan segenap dinamika persepsi diri, sehingga organisasi yang mengalami privatisasi global akan memiliki budaya korporasi yang berbeda dengan lokal.

2. Persepsi Orang Lain

Migrasi yang memicu perpindahan penduduk, membawa pertemuan dua atau lebih budaya yang berbeda. Dapat terjadi akulturasi, asimilasi, atau bahkan konflik. Ini terjadi karena persepsi social dapat memicu agresivitas, atau bahkan dominansi orang lain terhadap individu.

3. Persepsi tentang Kelompok

Diskriminasi etnik, prasangka, dan stereotipe tertentu dapat menimbulkan risiko konflik, atau malahan sebuah dominansi kelompok atas kelompok orang lain. Dapat terjadi saling meras superior, saling menekan, atau justru sinergi untuk mencapai misi dan visi yang telah disamakan.

Privatisasi yang memicu migrasi dalam skala kecil, akan mempengaruhi terhadap persepsi kelompok ini.

4. Pengaruh Sosial

Manajemen hasil dari proses privatisasi akan menimbulkan pengaruh social, dimana pada situasi tertentu pegawai dapat tunduk, patuh, dan conform atas nilai-nilai dan budaya baru, meskipun pada tahap awalnya terjadi penolakan dan konflik. Kepemimpinan, pola komunikasi dan proses transformasi akan berdampak secara social terhadap budaya korporasi.

5. Proses Kelompok

Perspektif psikologi sosial memandang fenomena budaya korporasi sebagai hasil dari privatisasi, memicu adanya migrasi individu pada kepemimpinan sebagai representasi kepemilikan saham. Suryanto dkk (2012) mengatakan bahwa di sini terjadi proses kelompok, yakni proses kolektif dengan adanya kehadiran pihak lain dengan system nilai, sikap, perilaku, tata cara, symbol dan ritual budaya tertentu, selanjutnya ada proses kelompok

yakni interaksi, sosialisasi, komunikasi, yang pada akhirnya akan terjadi kerjasama, kompetisi, atau bahkan konflik.

DISKUSI

Fenomena migrasi sangat menarik untuk dikaji dalam kaitannya dengan budaya korporasi pada perusahaan BUMN pasca privatisasi. Beberapa hal yang masih memungkinkan untuk dilakukan elaborasi antara lain:

1. Migrasi yang terjadi ke Indonesia sejauh ini masih sangat kecil, yang terjadi adalah kejadian individual dimana pekerja asing karena proses investasi global menyebabkan mereka menetap dan tinggal di Indonesia. Tentunya ini menarik untuk dikaji, apakah budaya korporasi yang disebabkan kehadiran pekerja asing tersebut bersifat permanen atau situasional.
2. Budaya korporasi BUMN selama ini tetap diidentikkan dengan birokrasi yang rumit, perlu dilakukan penelitian mendalam mengenai posisi budaya organisasi atau korporasi yang ada, terkait adanya BUMN yang telah menjual saham ke public, sehingga budaya korporasi pun juga sangat dipengaruhi oleh para pemegang saham.
3. Konteks psikologi sosial akan semakin menarik digunakan sebagai pisau analisis dunia industry, mengingat banyak konteks teoritis yang dapat digunakan. Permasalahannya adalah bahwa penelitian psikologi social yang langsung ke dunia industry di Indonesia, sejauh ini masih perlu banyak ditingkatkan, sehingga uji-uji asumsi atau pun teori akan lebih banyak mendapatkan jawaban.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan 2 (dua) hal sebagai berikut ini;

- (a) Budaya korporasi atau budaya organisasi pada BUMN pasca privatisasi cukup relevan dengan fenomena migrasi penduduk antar Negara, karena terkait dengan perpindahan warna Negara satu ke Negara yang lain meskipun tidak selalu bersifat permanen sebagaimana migrasi pada umumnya yang mengalami proses naturalisasi atau pergantian kewarganegaraan.

(b) Perspektif psikologi social sangat tepat digunakan dalam melihat fenomena ini, meskipun ranah tertentu dinilai sebagai bagian dari kajian psikologi industry dan organisasi (PIO).

2. Saran

Makalah ini sangat jauh dari sempurna, maka disarankan bagi peminat kajian psikologi social dan industry organisasi, untuk menggali konteks teoritis maupun empiris dengan melakukan penelitian atau kajian lebih jauh.

DAFTAR PUSTAKA

- Frone, M.R., Russel, M., and Cooper, M.L. 1994, Relationship between job family and family satisfaction, causal or noncausal covariation, *Journal of management*, Vol. 20 No. 3, 565 – 579.
- Gaspers, Vincent., and Fontanan, Avanti., 2011, *Malcolm Baldrige Criteria for Performance Excellence*, Bogor: Penerbit Vinchristo Publication.
- Gibson, James L., et al, 2005, *Organizations: Behaviour, Structure, Process, 11th edition*, McGrawHill/Irwin.
- Hanurawan, F., 2012, *Filsafat Ilmu Psikologi*, Malang: Universitas Negeri Malang, Diktat Kuliah tidak diterbitkan.
- Hanggareni, dewi., 2011, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Lembaga Penerbit F. Ekonomi UI
- Ivancevich J.M., Konopaske, R., and Matteson, M.T., 2005, *Organizational Behavior and Management*, Boston: McGraw Hill.
- Jurnal of management history Vol. 5 No. 8, 1999, strategic spin offs of the Deming approach, pp 516-531*
- Jurnal Strategic Management, 2006, "Crises, scenarios, and the strategic management process"*, diakses pada www.emeraldinsight.com/0025-1747.htm di Surabaya, 1 April 2012
- International journal of physical distribution & logistics management Vol. 27 Number 2, 1997, page: 74*, dari searching di www.google.com, diakses di Surabaya, 25 Maret 2012
- Mangkuprawira, TB Sjafr., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munandar, AS., 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI Pers.

- Priyohadi, Nugroho Dwi., dan Syarwhani, Wawan., 2001, *dalam Jurnal Usahawan No. 04 Thn XXX, April 2001, 38 – 44*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, 2009, *Organizational Behaviour 13th edition*, Prentice Hall International Edition
- Sanusi, Anwar., 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Supangat, Nugroho., et.al., 2011, *Great Human Capital, Great Performance*, Jakarta: Dunamis Consultant.
- Suryanto, Putra, M.G.B.A., Herdianan, I., Alfian, I.N., 2012, *Pengantar Psikologi Sosial*, Surabaya: Airlangga University Press/
- Werther, W.B., and Davis, K., 1996, *Human Resources and Personnel Management*, 5th Edition, New York: Mc Graw Hill Inc.
- Wursanto, 2005, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Andi.