



## INTISARI

PT PLN (Persero) melakukan upaya-upaya untuk membangun dan memperkuat budaya dan nilai inti perusahaan. Implementasi budaya perusahaan di PT PLN (Persero), termasuk di PLN UP3 Magelang, merupakan hal penting yang menjadi bagian dalam menjalankan agenda transformasi perusahaan guna mendukung visi perusahaan. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan seluruh pegawai dapat menjalankan kegiatan bisnisnya sesuai dengan visi, misi, dan budaya perusahaan yang diimplementasikan. Namun dalam praktiknya, masih terdapat perilaku pegawai yang masih belum selaras dengan budaya perusahaan yang ditetapkan, termasuk yang masih ditemukan di PLN UP3 Magelang.

Penelitian ini menggunakan *Organizational Culture Assesment Instrument* (OCAI) berdasarkan kerangka *Competing Values Framework* (CVF) untuk mengetahui budaya perusahaan yang diimplementasikan saat ini dan budaya perusahaan yang diharapkan. Dari hasil identifikasi budaya perusahaan tersebut, kemudian dilakukan evaluasi terhadap kesenjangan yang didapatkan dan bagaimana upaya tindak lanjut untuk melakukan implementasi budaya perusahaan sesuai budaya perusahaan yang diharapkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara budaya perusahaan saat ini dan budaya yang diharapkan di PLN UP3 Magelang. Hasil identifikasi profil budaya perusahaan saat ini di PLN UP3 Magelang mengarah pada tipe budaya hirarki, yang mencerminkan organisasi yang terstruktur, terkendali ketat, dan menekankan pada efisiensi dan keandalan kegiatan usaha, serta mengarah ke tipe budaya *clan* yang nampak pada dimensi kepemimpinan organisasi dan pengelolaan pegawai. Di sisi lain, hasil identifikasi profil budaya perusahaan yang diharapkan di PLN UP3 Magelang mengarah pada tipe budaya *adhocracy*, yang mencerminkan organisasi yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan, serta menekankan pada inovasi, dalam hal ini sejalan dengan arah transformasi dan visi perusahaan. Perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan budaya *adhocracy* sebagai tindak lanjut perubahan budaya perusahaan tersebut agar implementasi budaya perusahaan di PLN UP3 Magelang sesuai dengan budaya perusahaan yang diharapkan.

Kata kunci : Budaya Perusahaan, *Organizational Culture Assesment Instrument*, *Competing Values Framework*, Transformasi, Implementasi Budaya



## **ABSTRACT**

PT PLN (Persero) build and strengthen the company's culture and core values. Implementation of corporate culture at PT PLN (Persero), including PLN UP3 Magelang, is an important part of carrying out the company's transformation agenda to support the company's vision. Every company certainly hopes that all employees can carry out their business activities in accordance with the implemented vision, mission, and corporate values. However, in practice, there is still employee behaviour that is not in line with the established corporate cultural values, including those still found at PLN UP3 Magelang.

This research uses Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI) based on the Competing Values Framework (CVF) to determine the corporate culture profile currently implemented and the expected corporate culture. From the results of identifying the company culture, an evaluation is carried out on the gaps obtained and how to follow up efforts to implement the company culture according to the expected company culture.

The results of this research indicate that there is still gap between the current corporate culture and the expected culture at PLN UP3 Magelang. The results of identifying the current corporate culture profile at PLN UP3 Magelang lead to a hierarchical culture type, which reflects an organization that is structured, tightly controlled, and emphasizes the efficiency and reliability of bussiness activities, and leads to a clan culture type that is visible in the dimensions of organizational leadership and employee management. On the other hand, the result of identifying the expected corporate culture profile at PLN UP3 Magelang lead to an adhocracy culture type, which reflects an organization that is dynamic and adaptive to change, and emphasize innovation, which is in line with the direction of tranformation and the company's vision. Efforts need to be made to improve the adhocracy culture as a follow-up to the change in corporate culture, so that the implmentation of corporate culture at PLN UP3 Magelang is in accordance with the expected corporate culture.

**Keywords :** Company Culture, Organizational Culture Assesment Instrument, Competing Values Framework, Transformation, Culture Implementation