

ABSTRAK

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Departemen Ilmu Komunikasi

Konsentrasi Advertising

Ova Novitarida

Proses Sosialisasi Budaya Organisasi “Si Sapta” Pada Pegawai Biro Tata

Pemerintahan Pemerintah Propinsi DIY

Tahun Skripsi: 2007. xv + 128 halaman + 43 hal lampiran

Daftar pustaka: 14 buku + 1 jurnal + 3 sumber online (2006)

Penelitian ini berjudul “Proses Sosialisasi Budaya Organisasi ‘Si Sapta’ pada Pegawai Biro Tata Pemerintahan Pemerintah Propinsi DIY”. Latar belakang dibentuknya budaya organisasi “Si Sapta” adalah dikarenakan menurunnya kinerja pegawai Pemprop DIY. Penurunan kinerja pegawai tersebut dirasakan oleh Gubernur DIY Sri Sultan Hamengkubuwono X sehingga beliau menginginkan adanya budaya organisasi di lingkungan birokrasi pemerintahannya. Budaya organisasi yang telah terbentuk diberi nama budaya organisasi “Si Sapta”. Tentunya budaya organisasi tersebut harus disosialisasikan ke semua pegawainya agar dapat diserap, dipahami dan diterapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. Kerangka teori tentang budaya organisasi yang dipakai adalah budaya organisasi menurut Robbins. Tujuannya dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses sosialisasi Budaya Organisasi “Si Sapta” pada Pegawai Biro Tata Pemerintahan Pemprop DIY dan juga untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam proses sosialisasinya.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian dilakukan di kantor Biro Tata Pemerintahan. Data yang diperoleh merupakan data primer dengan melakukan wawancara langsung kepada nara sumber yang berkompeten yaitu kepala Biro Tata Pemerintahan dan juga Staff di Biro Tata Pemerintahan. Selain itu peneliti juga mengandalkan data sekunder dan observasi langsung. Untuk memeriksa keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber.

Sosialisasi yang dilakukan disebut sosialisasi berjenjang yaitu dengan mensosialisasikan pada manajemen atas terlebih dahulu. Tujuannya adalah agar manajemen atas dapat memberikan contoh pada bawahannya bagaimana menerapkan “Si Sapta” dalam lingkungan kerjanya. Kegiatan tersebut dibantu oleh *change agent* sebagai agen perubah. Setelah sosialisasi pada manajemen atas baru dilakukan sosialisasi pada semua pegawai Biro Tata Pemerintahan. Selain itu sosialisasi juga didukung dengan *tool-tool* lain seperti buku, pin, poster, dan kartu pegawai. Dalam proses sosialisasi tersebut tentunya menemui faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukungnya antara lain adanya kerjasama yang baik antara Biro Tata Pemerintahan dengan COCD, adanya kesamaan tujuan untuk berubah ke arah yang lebih baik, dan sikap para pemimpin dalam memberi teladan. Sedangkan faktor penghambatnya adalah sulitnya mengubah kebiasaan-kebiasaan yang telah mendarah daging pada diri pegawai dan belum diterapkannya sanksi.

ABSTRACT

Muhammadiyah University of Yogyakarta

Social and Politic Science Faculty

Communication Science Department

Advertising Concentration

Ova Novitarida

Socialization Process of “Si Sapta” Organization Culture to Governance

Bureau Employees in Province of DIY

Year of Skripsi: 2007. xv + 128 pages + 43 enclosure

Bibliography: 14 books + 1 journal + 3 onlines (2006)

The title of this research is “Socialization Process of “Si Sapta” Organization Culture to Governance Bureau Employees in Province of DIY”. The background of “Si Sapta” formed because of employees performance degradation in Government Province of DIY. These performance degradation are felt by DIY’s Governor Sri Sultan Hamengkubuwono X. so that he wishing the existence of organization culture in his governmental environment. This organization culture is called “Si Sapta”. This research is using culture organization theory by Robbins. Of course this organization Culture have to be socialization to all employees so they can know about it. This research purposes are to find out how is the socialization process of “Si Sapta” Organization Culture to Governance Bureau’s employees Government Province of DIY and to find out what is the supplementary factors and the resistor factors in socialization process.

This research is using descriptive qualitative methods and take location in Governance Bureau office of DIY’s Province Government . Data which I got are primary data by using interview with head of Governance Bureau and also the staff. Beside that I was using secondary data and direct observations. These activities are to check data’s validities by using source triangulation method.

This socialization is called stage socialization which is socializing to upper management first. It has purpose that upper management can show some example to the other employees how applying “Si Sapta” in their working environment. This process are helped by Change Agent. After socialization to upper management then socialization are made to all Governance Bureau’s employees. Beside that this socialization also helped by tools like books, pins, posters, and employee ID card. This process has it own supplementary and resistor factors. The supplementary factors are good cooperation between Governance Bureau with COCD, the employees have same purposes to change into better circumstance and the leaders behavior in giving example. Never the less, the resistor factors are its hard to change the habit of the employees and there is no sanction for that