

Tesis

**Evaluasi Faktor-Faktor Penghambat  
Pengembangan Organisasi  
BAWASDA Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta**



*Diajukan oleh :*

**SARANA TAMTAMA YUDHA**  
**20031020014**

**PROGRAM STUDI  
MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**TESIS**

**Evaluasi Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Organisasi  
Kantor BAWASDA Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta**

Diajukan Oleh :

Sarana Tamtama Yudha  
20031020014

Telah Disetujui Oleh :

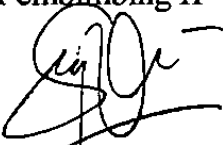
Pembimbing I



Dr. Harsono, M.Sc.

Tanggal .....

Pembimbing II



Dr. Setiandari, M.Si

Tanggal 9 September 2005

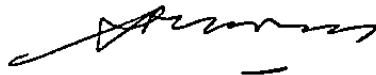
**TESIS**

**Evaluasi Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Organisasi  
Kantor BAWASDA Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta**

Diajukan Oleh :

Sarana Tamtama Yudha  
20031020014


Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan  
Dewan Penguji Program Pasca Sarjana Magister Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Tanggal, September 2005  
Yang terdiri dari



Dr. Harsono, M.Sc.  
Ketua Tim Penguji



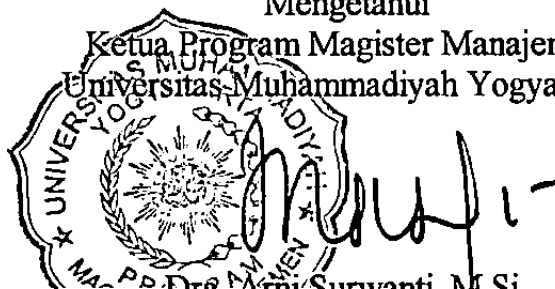
Dra. Sri Handari, M.Si.  
Anggota Tim Penguji



Dra. Arni Surwanti, M.Si.  
Anggota Tim Penguji

Mengetahui

Ketua Program Magister Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA  
MAG. P.D. DR. ARNI SURWANTI, M.Si

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 30 Agustus 2005  
Yang Membuat Pernyataan :



Sarana Tamtama Yudha

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufiq serta hidayah-Nya kepada penyusun, sehingga atas berkat ridho-Nya penyusun dapat menyelesaikan tugas akademik berupa penulisan tesis dengan judul "Evaluasi Faktor-Faktor Penghambat dalam Pengembangan Organisasi Kantor BAWASDA Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta".

Penulisan tesis ini diselesaikan untuk melengkapi syarat memperoleh jenjang magister pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulisan tesis ini juga dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan kepada mahasiswa tentang fenomena dunia kerja di lapangan dengan segala permasalahannya sehingga dapat melihat secara langsung penerapan teori yang pernah dipelajari di bangku kuliah.

Untuk dapat menyelesaikan tesis ini, penyusun memperoleh banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penyusun mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Harsono, M.Sc. dan Dra. Sri Handari, M.Si., selaku dosen pembimbing tesis yang telah meluangkan waktu di tengah kesibukannya untuk membimbing penyusun hingga terselesaikannya tesis ini.
2. Para karyawan dan staf pengelola Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
3. Rekan-rekan karyawan dan auditor Bawasda Propinsi DIY, yang telah memberikan dukungan dan kesempatan hingga penyelesaian tesis ini.

4. Istri dan anak-anak, yang dengan sabar telah merelakan waktunya untuk membantu dan senantiasa tiada henti mendo'akan.
5. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam meyelesaikan tesis ini.

Atas jasa-jasanya semoga menjadi amal ibadah, budi baik dan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Akhir kata penyusun mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam menyusun tesis ini terdapat kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja dan semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

*Assalamu'alaikum (A) (A) (A)*

## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL.....                                       | i       |
| HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....               | ii      |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                                 | iii     |
| HALAMAN PERNYATAAN .....                                 | iv      |
| KATA PENGANTAR .....                                     | vi      |
| DAFTAR ISI .....   | vii     |
| DAFTAR TABEL .....                                       | viii    |
| DAFTAR GAMBAR .....                                      | ix      |
| ABSTRAKSI .....  | x       |
| <br>   |         |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                 |         |
| A. Latar Belakang Penelitian.....                        | 1       |
| B. Rumusan Masalah.....                                  | 6       |
| C. Batasan Masalah .....                                 | 7       |
| D. Tujuan Penelitian.....                                | 7       |
| E. Manfaat Penelitian.....                               | 7       |
| <br>   |         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                           |         |
| A. Landasan Teori .....                                  | 9       |
| 1. Pengembangan Organisasi .....                         | 10      |
| 2. Transformasi Organisasi .....                         | 12      |
| 3. Faktor-faktor Pendorong Terjadinya Transformasi ..... | 15      |
| 4. Proses Transformasi Organisasi .....                  | 17      |
| 5. Hambatan Dalam Proses Transformasi Organisasi.....    | 20      |
| 6. Mengatasi Penolakan Terhadap Perubahan .....          | 23      |
| B. Penelitian Terdahulu .....                            | 28      |
| 1. Penelitian yang dilakukan oleh Fathoni (2000) .....   | 28      |
| 2. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyanti (2005) ..... | 30      |
| 3. Penelitian yang dilakukan Yuli (2005) .....           | 31      |
| <br>   |         |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>                         |         |
| A. Objek Penelitian.....                                 | 33      |
| B. Teknik Pengumpulan Data .....                         | 33      |
| C. Populasi dan Sampel .....                             | 33      |
| D. Variabel Penelitian .....                             | 34      |
| E. Uji validitas .....                                   | 36      |
| G. Uji Uji validitas .....                               | 37      |
| H. Metode Analisis Data .....                            | 37      |
| I. Kerangka Berpikir .....                               | 38      |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM BAWASDA PROPINSI DIY</b>                                |           |
| A. Tugas Pokok dan Fungsi .....   | 41        |
| B. Struktur Organisasi .....  | 43        |
| C. Kondisi Sumberdaya .....   | 45        |
| D. Proses Organisasional .....  | 46        |
| E. Pelaksanaan Pengawasan .....   | 49        |
| F. Rencana Strategik .....  | 50        |
| G. Pengembangan Organisasi Badan Pengawas Daerah .....                          | 55        |
| <br>  |           |
| <b>BAB V TEMUAN DAN PEMBAHASAN</b>  |           |
| A. Uji Validitas dan Reliabilitas .....   | 59        |
| B. Gambaran Umum Responden .....  | 62        |
| C. Analisis Deskriptif Kategori Faktor-faktor Penghambat .....                  | 65        |
| D. Deskripsi Kategori Faktor-faktor Penghambat yang<br>Bersifat Personal .....  | 67        |
| E. Deskripsi Kategori Faktor-faktor Penghambat Bersifat<br>Organisasional ..... | 79        |
| F. Upaya Mengatasi Faktor-Faktor Penghambat Perubahan.....                      | 80        |
| <br>  |           |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN DISKUSI</b>   |           |
| A. Kesimpulan.....  | 85        |
| B. Saran Kebijakan.....   | 85        |
| C. Rekomendasi Penelitian Lanjutan.....   |           |
| <br>  |           |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>  | <b>76</b> |
| <br>  |           |
| <b>LAMPIDAN I LAMPIDAN</b>  | <b>--</b> |



## DAFTAR TABEL

|            |   |    |
|------------|---|----|
| Tabel 3.1  | Kategori faktor penghambat terhadap perubahan .....                               | 38 |
| Tabel 4.2  | Tingkat Pendidikan Formal Pegawai BAWASDA .....                                   | 45 |
| Tabel 5.4  | Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin .....                                   | 63 |
| Tabel 5.5  | Identitas Responden Menurut Usia .....  | 63 |
| Tabel 5.6  | Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....                              | 64 |
| Tabel 5.7  | Identitas Responden Menurut Masa Kerja .....                                      | 65 |
| Tabel 5.8  | Kategori faktor penghambat terhadap perubahan .....                               | 66 |
| Tabel 5.9  | Skor Aitem Skala Masing-masing Butir .....  | 67 |
| Tabel 5.10 | Deskripsi Faktor-faktor Penghambat yang Bersifat Personal ...                     | 68 |
| Tabel 5.11 | Aspek Kurangnya Kesadaran Perlunya Perubahan .....                                | 71 |
| Tabel 5.12 | Aspek Kesalahpahaman Akan Tujuan, Proses dan Hasil dari<br>Perubahan .....        | 72 |
| Tabel 5.13 | Aspek Kekhawatiran terhadap Ketidakpastian .....                                  | 73 |
| Tabel 5.14 | Aspek Kekhawatiran akan Ketidakpastian Ekonomi dan<br>Hilangnya Jabatan .....     | 74 |
| Tabel 5.15 | Aspek Ancaman terhadap Hubungan Sosial yang telah Terjalin                        | 76 |
| Tabel 5.16 | Aspek Keengganan untuk Merubah Kebiasaan dan Rutinitas<br>Kerja Lama .....        | 77 |
| Tabel 5.17 | Peringkat Aspek-aspek Penghambat Perubahan secara Personal                        | 78 |
| Tabel 5.18 | Deskripsi Faktor-faktor Penghambat yang Bersifat Bersifat<br>Organisational ..... | 79 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 3.1 Kerangka Berpikir .....  | 41 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Desa | 45 |

## ABSTRACT

More increased demand and expectation of people or clean government with no from collusion, corruption, and nepotism, and in order to be able to compete in field of supervision, Local Supervision Board should be consistent in performing change to improve performance. So that in this changing era an organization is asked to have self-regulation power and high flexibility and prevent the existence of resistance attitude on change. If organizational development is done without the presence of awareness and acceptance of the organizational member, then based on given experience implementation of the organizational development will not be effective and efficient, and it just forms new organizational sections.

Therefore, this research aimed to identify factors which become obstacle of organizational member in facing change in Local Supervision Board of Special Province of Yogyakarta.

Population of this research is all auditors in environment of Local Supervision Board of 52 people. Considering limited population existed, researcher gathered sample from all population to be respondent of this research, so that it was used about 52 people.

In this research analysis used descriptive, it described object of research based on the given characteristic and more intended to qualitative analysis. Method was used to analyze dominant elements in related to be suitable to be barrier to change on present change. This research concluded that : 1) result of analysis on barrier to change for auditor in environment Local Supervision Board of Special Province of Yogyakarta was exposed that simultaneously personal barrier to change for organization was higher; 2) result of analysis on barrier to change for auditors in environment of Local Supervision Board of Special Province of Yogyakarta was exposed simultaneously all organizational barrier to change of organizational change was lower.