

ABSTRAK

Implementasi kebijakan membawa dampak perubahan dalam suatu organisasi. Perubahan ini harus dikelola dengan baik agar penerapan kebijakan tersebut sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan manajemen perubahan pada kebijakan Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Bersih Bebas Melayani di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Seni dan Budaya Yogyakarta.

Desain penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini sebanyak 6 orang yang diambil secara *nonprobability* dan *purposive sampling*. Instrumen penelitian diadaptasi dan dikembangkan dari John P. Kotter (1996).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan belum optimal karena masih terdapat kendala-kendala yaitu: Komitmen dalam melaksanakan Program ZI menuju WBK/ WBBM; Komunikasi yang efektif dalam upaya perubahan; Kurangnya keterlibatan (*engagement*) seluruh pegawai dalam mendukung perubahan yang dilakukan; Menegakkan peraturan penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang masih minim dilaksanakan; Pimpinan sebagai model peran.

Penelitian ini memberikan kontribusi pada PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta agar upaya percepatan optimalisasi manajemen perubahan yang dilakukan dapat segera terwujud.

Kata kunci: Manajemen Perubahan, Komitmen, Komunikasi, Keterlibatan, Penghargaan, Hukuman, Model peran.

ABSTRACT

The implementation of policy has an impact on changes within an organization. This change must be regulated properly so that the implementation of policy within the organization is as expected. Thus this study aims to optimization of change management for the policy Integrity Zone Development Towards a Free Corruption Area and Free Clean Service Area at the Center for the Development and Empowerment of Art and Culture Educators and Educational Personnel in Yogyakarta

The design of this study is qualitative descriptive. The methods for data collection in this study are observation, interviews, and documentation. There are six interviewees in this study and they are decided upon nonprobability and purposive sampling. The research instrument is adapted and developed by John P. Kotter (1996).

The result of this study shows the impact of change within the organization is not optimal because of obstacles such as commitment in implementing the Integrity Zone program to achieve a Free Corruption Area and Free Clean Service Area; effective communication in resolution to change; lack of engagement from all employees in supporting the changes within the organization; rules implementation in terms of reward and punishment system that is still minimal; leaders as role models.

This research contributes to the Development and Empowerment of Educators and Education Personnel Center for Arts and Culture in Yogyakarta in the realization to optimize the management of change currently happening there.

Keywords: Change Management, Commitment, Communication, Engagement, Award, Punishment, Role Model.