

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana komunikasi internal berkontribusi terhadap pemahaman pegawai Sekolah Tinggi Multi Media (STMM) dalam merespon perubahan status kelembagaan menjadi Sekolah Tinggi, serta meningkatkan kinerja pegawai. Kultur sebagai pusat diklat ahli selama hampir tiga dekade, menyulitkan pegawai untuk dapat beradaptasi dengan tuntutan perubahan. Komunikasi internal yang dilakukan pimpinan pada berbagai level (struktural maupun akademik) dapat membantu pegawai STMM dalam memahami dan menghadapi kondisi perubahan yang sedang terjadi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa informasi perubahan yang disampaikan secara terus-menerus melalui berbagai media internal berdampak pada perubahan dapat meningkatkan pemahaman pegawai terhadap kondisi perubahan yang sedang terjadi di STMM. Komunikasi tatap muka yang dilakukan atasan kepada bawahan mampu membentuk perubahan yang positif pada diri pegawai, meskipun level perubahannya tidak sama. Pejabat struktural dan dosen mampu beradaptasi lebih cepat dengan perubahan yang terjadi, karena informasi yang mereka dapatkan lebih lengkap dan menyeluruh. Sedangkan untuk staf pelaksana, komunikasi membantu dalam koordinasi penyelesaian tugas, serta untuk peningkatan kinerja sebagai bentuk tuntutan perubahan.

Hasil penelitian mengidentifikasi kendala dan hambatan komunikasi yang dihadapi pegawai, terutama pada awal masa transisi, yaitu faktor personal (psikis), kendala penggunaan teknologi untuk berkomunikasi, kendala birokrasi, dan jumlah pegawai yang banyak. Kendala tersebut dapat diatasi jika setiap pegawai mau berkomitmen untuk bersama-sama mengatasi setiap kendala dan permasalahan yang timbul pada poses perubahan demi kemajuan dan kesuksesan organisasi di masa yang akan datang.

Kata Kunci: komunikasi internal, perubahan organisasi, sosialisasi perubahan

ABSTRACT

This study aims to see how internal communication used in Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta (STMM) and contribute to employee's understanding of organizational change's respond. Organizational culture as training center for about three decades, inhibit the employees to adjust the change. Internal communication conducted leadership in any level (structural and academic) help the employee to understand and cope the situation of organizational change.

The result showed that informations about changes that continuously submitted by many media can increase the employee's understanding of changes. Face to face communication build the positive change in employee's behaviour. Structural officers and lecturers can adapt faster, because they get more complete informations. For the staffs, communcation helped to work coordination and to increase work performance as changing demands.

The resultd identificate communication's barriers, especially at transition time. The barriers are personal factor, constraints the use of technology, constraints bureaucracy, and the abundant of employees. The barriers can be handled if each employee commit to work together against the barriers, to achieve the organizational's goals.

Keywords: internal communication, organizational change, socialization of change