

**MODEL DAN LEVEL BUDAYA ORGANISASI PADA
DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH (DPAD)
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-722/Un.02/DD/PP.00.9/06/2025

Tugas Akhir dengan judul

: MODEL DAN LEVEL BUDAYA ORGANISASI PADA DINAS PERPUSTAKAAN
DAN ARSIP DAERAH (DPAD) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama

: HANI WAHYUNINGSIH

Nomor Induk Mahasiswa

: 21102040012

Telah diujikan pada

: Selasa, 03 Juni 2025

Nilai ujian Tugas Akhir

: A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED



Valid ID: 684f7485etc55



Pengaji I

Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM
SIGNED



Pengaji II

Achmad Muhammad, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 684ff81cec304



Yogyakarta, 03 Juni 2025

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 684f96b8d592b

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu 'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa saudara:

Nama : Hani Wahyuningsih
NIM : 21102040012
Judul Skripsi : Model dan Level Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta

Telah dapat dimasukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam bidang Manajemen Dakwah. Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi segera dimunaqosyahkan.

Atas perhatiannya, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu 'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ketua Program Studi

Munif Solihan, MPA
NIP: 19851209 201903 1 002

Yogyakarta, 21 Mei 2025

Pembimbing

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19701026200501005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hani Wahyuningsih

NIM : 21102040012

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul **Model dan Level Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan Daerah (DPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarism dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggung jawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 24 Mei 2025

Yang Menyatakan,



Hani Wahyuningsih
NIM. 21102040012

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمَمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ

“(juga lebih baik dan lebih kekal bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka. Mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka;”

(QS. Asy-Syura’: 38)¹

"Sebuah organisasi akan tumbuh kuat jika dijalankan oleh insan yang taat kepada Tuhan, menjunjung tinggi musyawarah, dan peduli terhadap sesama. Inilah nilai yang menjadi fondasi kemajuan dan keberlanjutan organisasi."

(Inspirasi QS. Asy-Syura’: 38)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, "Qur'an Kemenag," Kementerian Agama Republik Indonesia, 2025, <https://quran.kemenag.go.id/>.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah Swt. Yang Maha Esa, atas segala rahmat, hidayah, dan kekuatan yang diberikan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Tanpa limpahan karunia-Nya, saya yakin karya ini tidak akan terwujud sebagaimana yang saya harapkan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW., yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju era penuh cahaya ilmu pengetahuan.

Dengan penuh rasa syukur, penulis berhasil menyelesaikan skripsi berjudul "Model dan Level Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 pada Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Yogyakarta.

Saya menyadari bahwa kesuksesan ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan rendah hati saya ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., MA., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan dukungan penuh sehingga saya dapat menjalani proses pendidikan dengan baik hingga penyelesaian skripsi ini.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, yang dengan penuh perhatian dan tanggung jawab selalu

membimbing serta memberikan motivasi dalam mendukung keberhasilan mahasiswa di fakultas ini.

3. Munif Solihan, MPA, selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah sekaligus Dosen Pembimbing Akademik, yang telah menjadi inspirasi dan memberikan arahan yang sangat berarti dalam perjalanan akademik saya.
4. Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan koreksi konstruktif secara konsisten sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan bermakna.
5. Bapak/Ibu pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta, yang telah dengan ikhlas meluangkan waktu dan memberikan informasi serta dukungan selama proses pengumpulan data penelitian, sehingga penelitian ini berjalan lancar dan menghasilkan data yang valid.
6. Kedua orang tua tercinta, Wahyudi dan Istiyah, yang selalu menjadi sumber doa, cinta, dan semangat yang tiada henti. Terima kasih atas pengorbanan dan dukungan moral maupun materi yang tanpa batas, yang menjadi pondasi kuat dalam setiap langkah hidup saya.
7. Kakak tercinta satu-satunya, Aji Priyatno, yang senantiasa memberikan dorongan semangat, nasihat bijak, serta menjadi teman berbagi dalam suka dan duka selama masa studi.
8. Teman-teman dan sahabat perjuangan Program Studi Manajemen Dakwah “Madaroji”, yang telah menemani, memberikan dukungan, serta berbagi pengalaman berharga sepanjang perjalanan akademik ini.

9. Teman-teman dekat Ana, Naila, Ati', dan Lulu; Teman-teman KKN "Sobat Coco" Abid, Fahmi, Ridwan, Brilliant, Syafira, Dea, Luluk, dan Syifani; serta teman seatas Restia, Ana, Naila, dan Syifani, yang telah memberikan warna, kebersamaan, dan motivasi agar saya tetap semangat dan bahagia menjalani kehidupan kampus.
10. Diri saya sendiri, yang telah berusaha keras, bersabar, dan terus belajar untuk menyelesaikan semua proses ini dengan penuh tekad dan tanggung jawab.

Semoga segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada saya mendapatkan balasan berlipat dari Allah SWT. Saya juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan demi kesempurnaan di masa yang akan datang. Akhir kata, saya berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Dakwah.

Yogyakarta, 21 Mei 2025

Penulis,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Hani Wahyuningsih
NIM. 21102040012

ABSTRAK

Hani Wahyuningsih. *Model dan Level Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2025.*

Penelitian ini mengkaji budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta, yang memadukan nilai-nilai budaya lokal SATRIYA dengan profesionalisme dalam pelayanan publik. Budaya organisasi di DPAD DIY tercermin melalui sistem makna bersama yang meliputi nilai, norma, dan ritual kerja sehari-hari, termasuk penggunaan simbol budaya, pelaksanaan tradisi, serta desain layanan yang inklusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi model dan level budaya organisasi yang terbentuk serta memahami bagaimana integrasi nilai budaya lokal mempengaruhi karakter dan kualitas pelayanan di DPAD DIY.

Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mixed methods*) dengan desain explanatory sequential, yang melibatkan dua fase penelitian secara berurutan. Fase pertama berupa pengumpulan data kuantitatif melalui kuesioner *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) untuk mengukur model dan level budaya organisasi di DPAD DIY. Fase kedua adalah pengumpulan data kualitatif melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk menindaklanjuti dan menjelaskan hasil kuantitatif. Data kemudian dianalisis secara terpadu untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai budaya organisasi yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY saat ini didominasi oleh budaya *Hierarchy Culture* yang berorientasi pada keteraturan sistem kerja. Namun, terdapat keinginan kuat dari pegawai untuk mengembangkan budaya *Clan Culture* dan *Adhocracy Culture* yang lebih terbuka, kolaboratif, dan kreatif. Nilai-nilai dasar organisasi seperti SATRIYA dan ASN BerAKHLAK telah diterapkan dengan baik sebagai identitas budaya yang kuat, meskipun ditemukan ketidaksesuaian antara budaya aktual dengan filosofi empat pilar DPAD DIY sebagai landasan filosofis organisasi. Temuan ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk mengharmonisasikan budaya organisasi agar lebih responsif terhadap perubahan dan nilai-nilai luhur lokal.

Kata Kunci: Model Budaya Organisasi, Level Budaya Organisasi, DPAD DIY.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Kajian Pustaka	9
E. Kerangka Teori.....	18
1. Tinjauan Terkait Budaya Organisasi	18
a. Pengertian Budaya Organisasi	18
b. Indikator Budaya Organisasi.....	20
c. Model-model Budaya Organisasi	21
d. Fungsi Budaya Organisasi	23
e. Tujuan OCAI (<i>Organizational Culture Assesment Instrument</i>)	24
f. Level Budaya Organisasi	26
2. Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta	30
F. Metode Penelitian	31
1. Jenis Metode Penelitian.....	31
a. Metode Pendekatan Kuantitatif.....	32
b. Metode Pendekatan Kualitatif.....	39

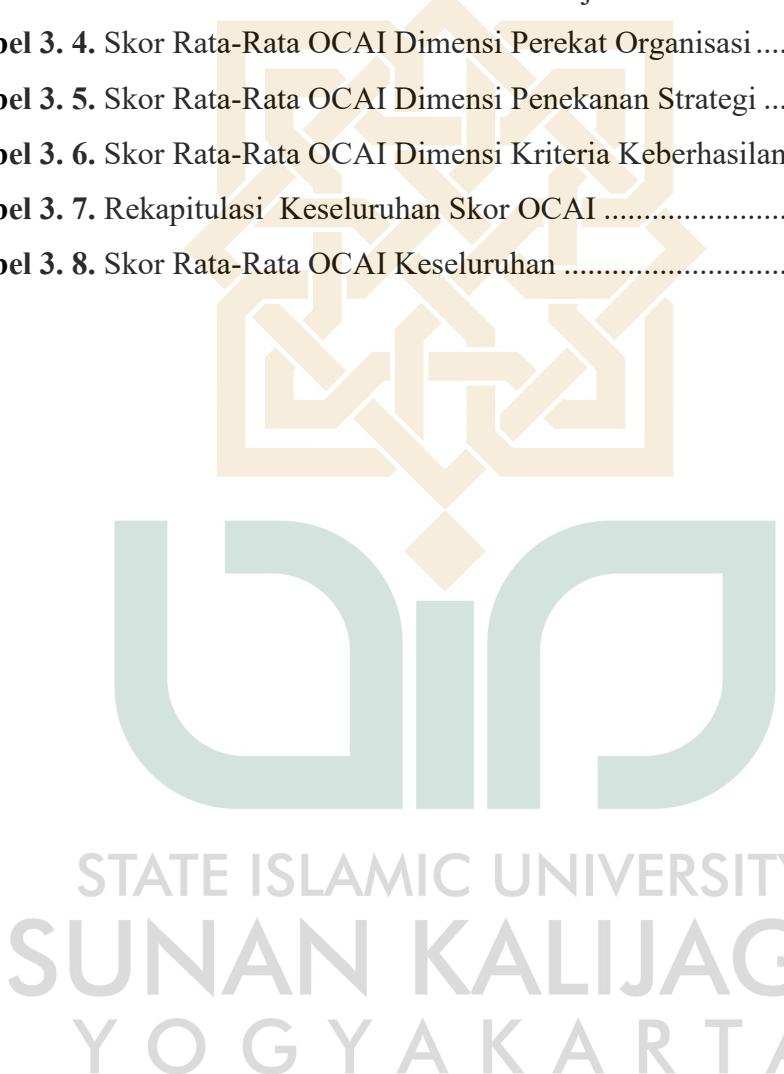
2. Desain Penelitian.....	49
3. Subjek dan Objek Penelitian	51
a. Subjek Penelitian	51
b. Objek Penelitian.....	52
4. Sumber Data.....	52
a. Data Primer	52
b. Data Sekunder.....	53
BAB II GAMBARAN UMUM	54
A. Identitas Umum Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY	54
B. Sejarah Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY	55
C. Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY	59
D. Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY	60
BAB III PEMBAHASAN	62
A. Model Budaya Organisasi Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY	62
1. Analisis OCAI Dimensi Karakteristik Dominan	62
2. Analisis OCAI Dimensi Kepemimpinan Organisasi	64
3. Analisis OCAI Dimensi Manajemen Personal	66
4. Analisis OCAI Dimensi Perekat Organisasi.....	68
5. Analisis OCAI Dimensi Penekanan Strategi	70
6. Analisis OCAI Dimensi Kriteria Keberhasilan	72
7. Rekapitulasi Keseluruhan Skor OCAI.....	74
B. Level Budaya Organisasi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY	76
1. <i>Artefacts</i> (Artefak)	76
2. <i>Espoused Beliefs and Values</i> (Nilai dan Keyakinan)	109
3. <i>Basic Underlying Assumption</i> (Asumsi Dasar)	110
C. Temuan Penelitian Model dan Level Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY	113
BAB IV PENUTUP	115

A. Kesimpulan	115
B. Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA.....	118
LAMPIRAN.....	123



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1. Skor Rata-Rata OCAI Dimensi Karakteristik Dominan	63
Tabel 3. 2. Skor Rata-Rata OCAI Dimensi Kepemimpinan Organisasi	65
Tabel 3. 3. Skor Rata-Rata OCAI Dimensi Manajemen Personal	67
Tabel 3. 4. Skor Rata-Rata OCAI Dimensi Perekat Organisasi	68
Tabel 3. 5. Skor Rata-Rata OCAI Dimensi Penekanan Strategi	70
Tabel 3. 6. Skor Rata-Rata OCAI Dimensi Kriteria Keberhasilan.....	72
Tabel 3. 7. Rekapitulasi Keseluruhan Skor OCAI	74
Tabel 3. 8. Skor Rata-Rata OCAI Keseluruhan	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1.	Tipe Budaya Organisasi (Cameron & Quinn)	24
Gambar 1. 2.	Level Budaya Menurut Edgar Schein	27
Gambar 1. 3.	Bagan analisis data interaktif menurut Miles, Hubberman & Saldana (2014)	43
Gambar 1. 4.	Desain Penelitian <i>explanatory sequential design</i>	49
Gambar 2. 1.	Struktur organisasi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY	60
Gambar 3. 1.	Model Budaya Organisasi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY	74
Gambar 3. 2.	Logo Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY	76
Gambar 3. 3.	Bentuk Bangunan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY Tampak Depan	87
Gambar 3. 4.	Gedung Grhatama Pustaka Tampak Depan	89
Gambar 3. 5.	Pintu Masuk Diorama Arsip Jogja	91
Gambar 3. 6.	Bangunan dan Fasilitas-Fasilitas di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY	92
Gambar 3. 7.	Salah Satu Pakaian Dinas di Dinas Perpustakaan dan Arsip DIY	95
Gambar 3. 8.	Baju Gagrak yang Digunakan Setiap Kamis Pon	96
Gambar 3. 9.	Kegiatan apel pagi setiap senin di DPAD DIY	97
Gambar 3. 10.	Kegiatan kerja bakti setiap hari Jumat di DPAD DIY	97

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki budaya masing-masing. Umumnya budaya pada setiap organisasi bisa menjadi suatu ciri maupun khas pada organisasi tersebut. Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang, dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang, dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya adalah suatu pola hidup menyeluruh. Budaya bersifat kompleks, abstrak, dan luas. Banyak aspek budaya turut menentukan perilaku komunikatif. Budaya organisasi adalah faktor yang menentukan karakteristik suatu organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor internal yang ada di dalam suatu organisasi yang tumbuh dan berkembang seiring dengan perkembangan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut.²

Terdapat sejumlah faktor yang terbukti mampu membentuk fenomena budaya sebuah organisasi. Atas dasar proposisi ini para ahli berkesimpulan bahwa budaya organisasi sesungguhnya berasal dari faktor-faktor situasional organisasi. Konstruk budaya organisasi dapat diberi batasan sebagai *sharing*

² Arif Rakhman, “Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai),” *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)* 3, no. 4 (2018).

antar anggota mengenai harapan, kepercayaan, norma, nilai-nilai, rutinitas yang mempengaruhi bagaimana orang- orang bekerja dan berinteraksi satu sama lain dalam merealisasikan keinginan-keinginan organisasi dan tujuan kerjasama yang telah ditetapkan.³ Definisi lainnya menyatakan budaya organisasi itu merupakan suatu sistem yang terdiri empat elemen yang meliputi nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, dan norma-norma yang menghubungkan para anggota organisasi. Keempat komponen budaya organisasi ini berasal dari lingkungan masyarakat, dibawa oleh para individu atau anggota organisasi. Budaya organisasi yang sudah tertanam di dalam sistem organisasi mampu mengkonsolidasikan asumsi-asumsi dan tujuan-tujuan para anggota organisasi.⁴ Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.⁵

Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (DPAD DIY) merupakan dinas yang bertugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintah bidang perpustakaan dan urusan pemerintah bidang kearsipan. Dinas ini memiliki peran penting dalam menyusun program kerja,

³ Burhanuddin, A. Supriyanto, and E.P Adi, *Based on Development Research at School Contexts*, 2018, 9, <https://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2021/07/3.-Budaya-organisasi-dan-kepemimpinan.pdf>.

⁴ Burhanuddin, Supriyanto, and Adi, 9.

⁵ Adetama Hadi Putra and Rudi Elyadi, “Analisis Budaya Organisasi Pada Coffeeshop Atlas n Co Menggunakan Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI),” *Praxis* 3, no. 1 (2020): 55, <https://doi.org/10.24167/praxis.v3i1.2822>.

merumuskan kebijakan, serta melaksanakan koordinasi dan pembinaan di bidang perpustakaan dan kearsipan. DPAD DIY juga bertanggung jawab dalam pengelolaan, pelestarian, dan pemanfaatan arsip serta bahan pustaka, termasuk arsip budaya daerah. Selain itu, Dinas ini berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, pelayanan masyarakat di bidang perpustakaan dan kearsipan, serta peningkatan teknologi informasi untuk mendukung efisiensi pelayanan publik. DPAD DIY juga melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan dan memastikan keberlanjutan pengelolaan arsip serta perpustakaan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁶

Berdasarkan karakteristik dan tujuan organisasinya, DPAD DIY dapat dikategorikan sebagai organisasi nirlaba. Hal ini sesuai dengan definisi yang menyatakan bahwa organisasi nirlaba adalah entitas yang didirikan tidak semata-mata untuk memperoleh keuntungan, melainkan untuk mendukung isu atau kepentingan sosial yang bertujuan memberikan manfaat bagi masyarakat luas, tanpa adanya orientasi komersial.⁷ Organisasi nirlaba mendapatkan sumber daya dari donasi atau kontribusi para anggota dan penyumbang, tanpa mengharapkan imbal balik finansial. Keuntungan yang mungkin dihasilkan dari kegiatan organisasi tidak boleh diakui sebagai laba pribadi, melainkan harus digunakan untuk pengembangan dan keberlanjutan organisasi tersebut.

⁶ “Profil Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta,” accessed December 1, 2025, <https://dpad.jogjaprov.go.id/>.

⁷ Universitas Kristen and Satya Wacana, “KINERJA ORGANISASI NIRLABA DI INDONESIA Ika Kristianti Nika Ardian,” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (2022): 61.

Budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (DPAD DIY) merupakan manifestasi dari nilai-nilai budaya pemerintahan SATRIYA yang menjadi identitas khas Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada setiap pagi hari, pegawai DPAD DIY memulai aktivitasnya dengan pembacaan akronim "SATRIYA," yang mencerminkan prinsip kerja Selaras, Akal budi luhur, Teladan, Rela melayani, Inovatif, Yakin dan percaya diri, serta Ahli-profesional. Selain itu, budaya organisasi ini diwujudkan melalui atribut simbolis berupa pin SATRIYA yang disematkan pada seragam pegawai, menandakan komitmen terhadap nilai-nilai tersebut. Pin ini lebih dari sekedar aksesoris, melainkan sebagai penegasan komitmen pegawai untuk menginternalisasi dan menerapkan nilai-nilai budaya dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

Para pegawai di DPAD DIY juga melaksanakan kegiatan rutin menyanyikan lagu Indonesia Raya untuk menanamkan semangat kebangsaan. Selain itu, pada hari Kamis Pon mereka mengenakan pakaian gagrak khas Kasultanan Ngayogyakarta Hadiningrat sebagai bentuk penghormatan terhadap sejarah dan hari jadi Yogyakarta yang jatuh pada Kamis Pon, 13 Maret 1755.⁸ Di sisi lain, desain bangunan DPAD DIY yang ramah anak dan nyaman bagi pengunjung menunjukkan komitmen untuk menjunjung nilai-nilai budaya yang inklusif, dengan memperhatikan kenyamanan semua kalangan masyarakat, khususnya keluarga dan anak-anak.

⁸ Wawancara oleh Hani Wahyuningsih dengan Bayu Iwan Setiawan (Pejabat Bagian Kesekretariatan DPAD DIY). Pra Penelitian Studi Pendahuluan terkait Aktivitas di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY pada 8 Januari 2025.

Dalam menjalankan tugas utamanya, DPAD DIY memadukan profesionalisme dengan nilai budaya lokal. Layanan perpustakaan yang mereka kelola memberikan beberapa pelayanan, seperti pendampingan perpustakaan di berbagai jenjang pendidikan, pengelolaan rumah belajar modern, serta *Jogja Library Center* di Malioboro. Selain itu, Grhatama Pustaka sebagai balai layanan perpustakaan di DIY memberikan akses edukasi berbasis teknologi modern melalui pemutaran film 6D. Kegiatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas layanan perpustakaan tetapi juga mendukung pencapaian pendidikan masyarakat dalam memberikan pelayanan yang prima dan bermartabat.

Layanan kearsipan di DPAD DIY turut mencerminkan komitmen terhadap pengelolaan warisan sejarah dan budaya, mulai dari pengadaan arsip, pengawasan arsip, dan peminjaman arsip. Selain itu, terdapat kegiatan unggulan layanan kearsipan DPAD DIY yang bernama "Diorama Arsip Jogja" masyarakat diajak untuk memahami sejarah panjang Yogyakarta, mulai dari era Panembahan Senopati hingga era modern. Arsip-arsip yang ditampilkan, termasuk arsip tekstual, foto, audiovisual, dan sejarah lisan, ditata dengan cara yang informatif dan edukatif, sekaligus menghibur.⁹ Kegiatan ini menunjukkan upaya DPAD DIY dalam melestarikan warisan budaya lokal melalui inovasi, sekaligus menanamkan kesadaran sejarah kepada masyarakat sebagai bagian dari budaya organisasi.

⁹ "Website Arsip Jogja," accessed December 1, 2025, <https://dioramaarsip.jogjaprov.go.id/home#home>.

Sebagai lembaga yang bertugas untuk melestarikan dan menyebarluaskan pengetahuan, DPAD DIY tidak hanya berfokus pada pengelolaan arsip dan perpustakaan, tetapi juga berupaya menjaga dan meneruskan nilai-nilai luhur budaya pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan mengintegrasikan artefak budaya organisasi dalam kehidupan sehari-hari pegawai. Salah satu simbol utama yang sering digunakan di lingkungan DPAD DIY adalah pembacaan singkatan "SATRIYA" setiap pagi. Pembacaan ini berfungsi sebagai pengingat untuk pegawai mengenai pentingnya nilai-nilai luhur yang terkandung dalam budaya pemerintahan DIY, yang menciptakan suasana kerja yang mencerminkan keharmonisan dan integritas.

Dalam konteks ini, nilai-nilai budaya yang diterapkan di DPAD DIY sangat relevan dengan konsep budaya organisasi yang mengutamakan keharmonisan, pelayanan, dan profesionalisme. Hal ini tercermin dalam implementasi nilai "SATRIYA", yang tidak hanya mendasari pola pikir pegawai dalam menjalankan tugas mereka, tetapi juga dalam cara mereka berinteraksi dengan masyarakat. Melalui nilai-nilai ini, DPAD DIY berusaha untuk menciptakan lingkungan yang tidak hanya produktif, tetapi juga berakar kuat dalam identitas budaya lokal.¹⁰

Penelitian tentang budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY menarik untuk diteliti lebih dalam karena integrasi nilai-

¹⁰ Wawancara oleh Hani Wahyuningsih dengan Bayu Iwan Setiawan (Pejabat Bagian Kesekretariatan DPAD DIY). Pra Penelitian Studi Pendahuluan terkait Aktivitas di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY pada 8 Januari 2025.

nilai budaya lokal dengan profesionalisme dalam pelayanan publik. Keunikan budaya di DPAD DIY terletak pada penerapan konsep "SATRIYA", yang mencerminkan nilai tradisional dalam kegiatan sehari-hari pegawai, membentuk karakter dan pola kerja mereka. Selain itu, artefak budaya seperti pin "SATRIYA", ritual harian seperti menyanyikan lagu kebangsaan, dan penggunaan pakaian khas daerah memperkuat budaya organisasi. Desain bangunan yang ramah anak juga mencerminkan perhatian terhadap inklusivitas dalam pelayanan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen organisasi pemerintahan yang responsif terhadap pelestarian nilai lokal dan peningkatan kualitas pelayanan publik, serta menjadi contoh bagi instansi lain dalam mengintegrasikan budaya lokal dalam operasional mereka.

Berdasarkan uraian dan alasan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai “Model dan Level Budaya Organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana analisis model budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah D.I. Yogyakarta?
2. Bagaimana level budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah D.I. Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui level dan model budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah D.I. Yogyakarta?

2. Manfaat Penelitian

Untuk manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu secara teoritis dan praktis :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran atau informasi baru terkait model budaya organisasi di lingkungan kedinasan perpustakaan dan arsip Daerah D.I. Yogyakarta dan dapat menjadi referensi bagi peneliti untuk memperluas pemahaman terkait pentingnya budaya organisasi dalam sebuah lembaga pemerintahan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan rekomendasi praktis untuk membantu lembaga dalam membentuk lingkungan budaya organisasi yang lebih efektif, harmonis, dan produktif.
- 2) Hasil penelitian ini dapat membantu Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah D.I. Yogyakarta dalam membentuk identitas yang unik dan mengaspirasi sehingga dapat meningkatkan citra dan reputasi dinas.

- 3) Dapat digunakan sebagai referensi oleh lembaga pemerintahan lain dalam mengadopsi dan mengimplementasikan budaya organisasi yang sukses dan berhasil.

D. Kajian Pustaka

Dengan mengeksplorasi literatur yang relevan, peneliti dapat mengidentifikasi celah penelitian yang perlu ditangani, serta merumuskan pertanyaan penelitian yang lebih tajam. Selain itu, kajian pustaka juga membantu dalam memperkuat argumen penelitian dengan memberikan bukti dan referensi yang kredibel. Oleh karena itu penulis mencantumkan beberapa penelitian yang sesuai dan relevan sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Yanuar Saputra dengan judul Penerapan Budaya Organisasi OCAI di PT. Mount Scopus Indonesia tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi pemimpin dan karyawan saat ini dan di masa yang akan datang di PT. Mount Scopus Indonesia. Penelitian tersebut menggunakan jenis deskriptif (*eksploratif*) dengan metode penelitian studi kasus yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan menguraikannya secara menyeluruh dan diteliti sesuai dengan masalah yang akan dipecahkan yaitu menganalisis model budaya *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI).

Budaya organisasi pemimpin di PT Mount Scopus Indonesia saat ini yaitu *Adhorarchy Culture*, budaya tersebut memiliki ciri bahwa pada perusahaan yang mengadopsi *adhocracy culture* pengambilan keputusan sering kali berangkat dari intuisi dan tindakan yang cepat, dibandingkan teori.

Sedangkan budaya organisasi pemimpin yang diharapkan di masa yang akan datang budaya *Hierarchy Culture*, budaya ini memiliki ciri bahwa struktur perusahaan menjadi salah satu faktor penentu budaya *hierarchical*. Praktik bisnis pada budaya ini ditentukan oleh struktur, aturan, dan kontrol atasan. Proses yang terkontrol serta pengawasan yang cukup dianggap penting bagi produktivitas dan kesuksesan karyawan. Perusahaan disatukan oleh aturan dan kebijakan formal untuk mencapai stabilitas.

Budaya organisasi karyawan di PT Mount Scopus Indonesia saat ini yaitu budaya *Hierarchy Culture*, pada budaya ini karyawan merasa tidak bebas berekspresi, ruang gerak karyawan dibatasi karena segala sesuatu harus mengacu pada satndar dan prosedur-prosedur yang berlaku di dalam perusahaan. Budaya hierarki (terletak antara fokus perusahaan dan dimensi stabilitas / kontrol. Kemudian budaya organisasi karyawan yang diharapkan di masa yang akan datang adalah *Clan Culture*, budaya ini memiliki ciri udaya kerja yang mengutamakan kepentingan kelompok dan rasa kekeluargaan di dalam perusahaan. Menurut sebuah studi yang diterbitkan Project Management Institute, ciri khas dari budaya kerja klan yaitu mentoring, partisipasi, kolaborasi tim, kerja sama tim, komitmen dan loyal, musyawarah mufakat, adil. Karyawan PT Mount Scopus mengharapkan ke depannya perusahaan dapat menerapkan budaya *Clan*.¹¹

¹¹ Yanuar Saputra, “Penerapan Budaya Organisasi OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) Di PT Mount Scopus Indonesia Bogor,” 2022.

Penelitian selanjutnya yaitu jurnal yang ditulis oleh Zuhrotul Aini dan Muhamad Wildan Fawa'id dengan judul Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri tahun 2023. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan peranan budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Dewa Snack kota Kediri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan *field research* atau penelitian lapangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi serta lingkungan kerja yang ada di Dewa Snack Kota Kediri cukup baik. Dengan adanya kebiasaan-kebiasaan yang ada di Dewa Snack Kota Kediri seperti salah berjamaah dan dzikir pagi sebelum beraktivitas kerja, *breefing* yang diadakan setiap hari senin, ngaji rutin, dan kajian rutin. Lingkungan kerja yang ada di Dewa Snack Kota Kediri sudah sangat baik lingkungan fisik yang meliputi penerangan cahaya, emperatur udara, musik, pemilihan warna, serta tata letak sudah sangat baik meskipun ada kekurangan atau ketidaksesuaian dengan apa yang seharusnya serta dapat meningkatkan pada omset penjualan yang ada di Dewa Snack Kota Kediri.¹²

Penelitian lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Raflia Lief R. dengan judul Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Guru dan Karyawan Di SD Negeri Sumorame, Sidoarjo tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi budaya organisasi

¹² Aini, Zuhrotul, & Fawa'id, Muhamad Wildan. (2023). Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dewa Snack Kota Kediri. *At-Tamwil*.

dalam peningkatan kinerja guru dan karyawan di SD Negeri Sumorame, Sidoarjo. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif membahas persepektif partisipan dengan strategi-strategi yang memiliki sifat interaktif serta fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan menggunakan lingkungan alamiah sebagai sumber data. Pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bentuk implementasi budaya organisasi di SD Negeri Sumorame, Sidoarjo ditekankan pada beberapa elemen seperti kejujuran, kedisiplinan, taat, dan saling menghormati. Masing-masing elemen telah disepakati oleh para unsur sekolah serta diimplementasikan agar bisa menjadi contoh khususnya bagi murid. Hambatan dari internal sekolah seperti kurangnya sarana dan prasarana yang baik. Juga ada beberapa murid yang kurang memperhatikan sikap yang telah dicontohkan oleh guru. Serta ada beberapa guru yang kurang optimal dalam implementasi budaya organisasi sehingga kinerjanya kurang berkembang dan dapat terbilang stagnan.¹³

Penelitian yang lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Saybi Cindeka Umaria Putri dengan judul Peran Budya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Kryawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispi FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Krdiri) tahun 2020. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi, untuk mengetahui kinerja

¹³ Rafli Alief Rachmawan, “Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Dan Karyawan Di SD Negeri Sumorame, Sidoarjo” (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022).

karyawan, untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM Jamur Krispy FCK. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Metode kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, serta menjelaskan kualitas dari pengaruh sosial yang tidak dapat digambarkan oleh pendekatan kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berada di UMKM Jamur Krispy FCK Kediri berbeda dengan perusahaan yang lainnya. Budaya organisasi yang sangat tidak melupakan akan kewajiban sebagai seorang muslim, seperti mengaji bersama, sholat berjamaah, mengikuti kajian, dan menghafalkan surat-surat al-qur'an, serta para karyawan diharapkan datang selalu ontime, para karyawan memiliki jam kerja dari jam 08.00-17.00 WIB, para karyawan diharapkan melapor pada waktu ijin kerja. Kinerja karyawan di UMKM Jamur Krispy FCK sangat baik. Para karyawan memiliki semangat yang sangat tinggi, serta mempunyai tujuan bekerja untuk memperoleh ridho atau berkah dari Allah SWT. Dengan mempunyai semangat dan bekerja dengan ridho para karyawan akan bisa bekerja dengan ikhlas, nyaman dan target yang diinginkan akan tercapai. Budaya organisasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dengan tingginya semangat kerja karyawan dan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sangat berperan bagi para karyawan di dalam UMKM Jamur Krispy FCK . Karena para karyawan mempunyai semangat dan kinerja yang

tinggi untuk bekerja serta mempunyai rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas masing-masing.¹⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Moch. Zainuddin dan Addinin Nasikah dalam artikelnya yang berjudul Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri) tahun 2020. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran budaya organisasi di Laznas Nurul Hayat Kediri dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini menggunakan beberapa metode dalam proses pengumpulan data diantaranya yaitu: observasi, wawancara, dokumentasi. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah *field research*, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada hasil pengumpulan data dari informan yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri lebih mementingkan bagaimana dalam mencapai tujuan dari lembaga dan juga guna mewujudkan motto dari lembaga tersebut. Budaya organisasi yang diterapkan dalam LAZNAS Nurul Hayat merupakan budaya organisasi yang kuat, maka akan berdampak pada kesungguhan karyawan dalam mengerjakan tugasnya serta mengembangkan lembaga tersebut. Dengan menerapkan budaya organisasi yang kuat tersebut, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Peningkatan itu dapat dilihat dari peningkatan jumlah muzakki dari tahun 2016 sampai 2019, serta penghargaan lain yang diperoleh LAZNAS Nurul Hayat.

¹⁴ Saybia Cindeikia Umaria Putri, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri)" (IAIN Kediri, 2020).

Dengan adanya peningkatan muzakki dan juga beberapa penghargaan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri.¹⁵

Irmayanti dalam skripsinya yang berjudul Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Panply Kecamatan Bua Kabupaten Luwu tahun 2021. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Panply Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitaif dikarenakan kasus yang diawasi atau diteliti membutuhkan suatu pengungkapan yang merupakan studi deskriptif serta komprehensif. Hasil dari penelitian ini adalah PT. Panply memiliki budaya yang dominan dengan visi, misi dan peraturan yang jelas. Dari sini bisa diamati didalam karakteristik budaya ialah orientasi kepada hasil beserta inovasi terhadap pengambilan resiko. Karyawan mendapat keinginan guna perkembangan dan berinovasi serta bekerja lebih disiplin. Selain dari mendapatkan gaji karyawan juga memiliki nilai kekeluargaan yang sangat kental, sehingga nilai kekeluargaan ini didorong motivasi karyawan pada pembangunan perusahaan dengan visi yang jelas.¹⁶

¹⁵ Moch. Zainuddin and Addinin Nasikhah, “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri),” *Istithmar : Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam* 4, no. 2 (2021): 1–41, <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>.

¹⁶ Irmayanti, “Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan,” 2021, 1–90, <https://repository.penerbiteureka.com/id/publications/410788/monografi-peningkatan-kinerja-karyawan>.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dijelaskan dalam tabel berikut:

Peneliti	Perbedaan		
	Lokasi	Jenis Metode Penelitian	Tolak Ukur
Yanuar Saputra (2022)	PT. Mount Scopus Indonesia	Kualitatif dengan metode deskriptif (<i>eksploratif</i>)	Penerapan budaya organisasi OCAI (<i>Organizational Culture Assesment Instrument</i>)
Zuhrotul Aini dan Muhamad Wildan Fawa'id (2023)	Dewa Snack Kota Kediri	Kualitatif deskriptif	Peranan budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan
Raflia Lief R (2022)	SD Negeri Sumorame, Sidoarjo	Kualitatif	Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru

Peneliti	Perbedaan		
	Lokasi	Jenis Metode Penelitian	Tolak Ukur
Saybi Cindeka Umaria Putri (2020)	UMKM Jamur Krispi FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Krdiri	Kualitatif	Peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja
Moch. Zainuddin dan Addinin Nasikah (2020)	LAZNAS Nurul Hayat Kediri	Kualitatif dengan pendekatan <i>field research</i>	Peranan budaya organisasi
Irmayanti (2021)	PT. Panply Kecamatan Bua Kabupaten	Kualitatif	Penerapan budaya organisasi

Penelitian ini menawarkan kontribusi baru dalam studi budaya organisasi di sektor pemerintahan, khususnya di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY, dengan fokus pada model dan level budaya organisasi yang diterapkan di instansi tersebut. Keunikan dalam penelitian ini terletak pada analisis mendalam mengenai model dan level budaya organisasi pada Dinas

Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY, yang mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dalam praktik profesionalisme pemerintahan.

E. Kerangka Teori

1. Tinjauan Terkait Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dilihat sebagai dasar norma, nilai, asumsi dasar, dan keyakinan bersama yang digunakan oleh anggota kelompok untuk mengatasi tantangan adaptasi dan integrasi yang memengaruhi tindakan dan perilaku anggota dalam lingkungan organisasi dengan akar budaya yang dalam.¹⁷ Budaya organisasi mencakup pola perilaku, keyakinan, dan nilai yang diperlukan yang menawarkan peluang untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan mengubah sikap dan perilaku yang membantu organisasi beradaptasi dengan tantangan saat ini dan masa depan. Merek organisasi mencerminkan inti dari seluruh budaya organisasi.¹⁸

Menurut Jacques dalam Budaya perusahaan dan budaya organisasi adalah: “*The customary or traditional ways of thinking and doing thing, which are shared to a greater or lesser extent by all members of the organization and which new number must learn and at least partially accept in order to be accepted into the servise of the firm*”

¹⁷ Mikhriani, Ahmad Dani, dan Sudin Lada, “Employee Engagement, Job Satisfaction, Organizational Culture, and Servant Leadership as Drivers of Worker Productivity,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 28, no. 1 (2025): 226.

¹⁸ *Ibid*, hlm 226.

(cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut secara bersama - sama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus dapat mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagai bagian dari suatu organisasi atau perusahaan).¹⁹

Menurut Schein, budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh kelompok dalam organisasi untuk membantu organisasi menghadapi dan menyelesaikan masalah yang timbul akibat adaptasi terhadap faktor eksternal dan integrasi internal yang baik. Oleh karena itu, setiap anggota baru perlu diajarkan budaya organisasi sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan hal-hal terkait. Sementara itu, menurut Mondy dan Noe, budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan praktik bersama yang ada dalam suatu organisasi, yang berinteraksi dengan struktur formalnya untuk membentuk standar perilaku.

Sejalan pendapat lain yang dikemukakan oleh Hendra Wahyuddin mengungkapkan budaya organisasi dapat dipahami sebagai dasar kesepakatan bersama mengenai pendapat, keyakinan, dan nilai-nilai praktis yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi. Bagi perusahaan, penerapan budaya organisasi sangat penting karena budaya ini menjadi prinsip dan tradisi yang diikuti oleh seluruh karyawan, serta

¹⁹ Mulyandi and Rusly, 120.

berfungsi sebagai sumber penggerak dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya dapat menjadi faktor penentu kesuksesan organisasi.²⁰

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai, keyakinan, cara berpikir, dan tradisi yang diterima serta diterapkan bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini terbentuk dari pola asumsi dasar yang berkembang untuk membantu organisasi menghadapi tantangan eksternal dan internal, serta menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai acuan dalam membentuk standar perilaku yang diharapkan, di mana anggota baru harus mempelajari dan menerima nilai-nilai tersebut agar dapat diterima dalam lingkungan organisasi. Penerapan budaya organisasi yang kuat dapat menjadi sumber motivasi dan penggerak yang berkontribusi pada kesuksesan serta keberlanjutan organisasi itu sendiri.

b. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari, Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Inovatif memperhitungkan risiko, seperti :
 - a) Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan.
 - b) Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.
- 2) Berorientasi pada hasil, seperti :

²⁰ Hendra Wahyuddin, “Budaya Organisasi Hendra Wahyudin,” *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 2022, 52.

- a) Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan.
 - b) Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan.
- 3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti :
- a) Memenuhi kebutuhan untuk menjalani dan mengerjakan pekerjaan.
 - b) Mendukung prestasi karyawan.
- 4) Berorientasi detail pada tugas, seperti :
- a) Teliti dalam mengerjakan tugas.
 - b) Keakuratan hasil kerja.

c. Model-model Budaya Organisasi

Menurut Cammeron dan Quinn pada dasarnya, keunikan-keunikan organisasi merupakan kombinasi dari empat jenis atau tipe budaya organisasi utama yaitu *Clan Culture* (Kebudayaan Klan), *Hierarchy culture* (Kebudayaan Hirarki), *Market culture* (Kebudayaan Pasar) dan *Adhocracy culture* (Kebudayaan Adhokrasi).²¹

1) Kebudayaan Klan (*Clan Culture*)

Dalam organisasi yang berkebudayaan klan ini, setiap anggota dalam organisasi memiliki rasa kebersamaan dan kekeluargaan. Para pemimpin atau pemimpin organisasi dianggap sebagai mentor dan bahkan sebagai figur seorang ayah yang bertindak sebagai kepala keluarga.

²¹ Putra and Elyadi, "Analisis Budaya Organisasi Pada Coffeeshop Atlas n Co Menggunakan Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI)."

2) Kebudayaan Adhokrasi (*Adhocracy Culture*)

Budaya organisasi jenis ini didasarkan pada energi dan kreativitas. Anggota organisasi atau karyawan didorong untuk berani mengambil risiko, bereksperimen dan berpikir di luar kebiasaan untuk menyelesaikan sesuatu. Para pemimpin organisasi dianggap sebagai inovator dan pengusaha (*entrepreneur*).

3) Kebudayaan Pasar (*Market Culture*)

Budaya ini dibangun atas dasar dinamika persaingan dan pencapaian hasil nyata, fokusnya adalah pada tujuan atau hasil. Organisasi tipe kebudayaan pasar ini berpusat pada lingkungan eksternal yaitu pelanggannya. Mereka lebih mendahulukan kepentingan pelanggan atau pangsa pasar dan laba perusahaan dibandingkan dengan kepuasan karyawannya maupun pengembangan sumber daya manusianya.

4) Kebudayaan Hirarki (*Hierarchy Culture*)

Budaya Organisasi jenis Kebudayaan Hirarki ini dilandasi oleh struktur dan kendali. Lingkungan kerja bersifat formal dan pengendalian yang ketat. Kepemimpinan didasarkan pada koordinasi dan pemantauan yang terorganisir dengan budaya yang menekankan efisiensi dan prediktabilitas. Nilai dari kebudayaan hirarki ini adalah konsistensi dan keseragaman. Sukses dalam konteks organisasi yang mengadopsi kebudayaan hirarki ini adalah perencanaan (*planning*) yang andal, kualitas produk dan layanan

yang tinggi, pengiriman yang tepat waktu dan biaya operasional yang rendah. Manajemen harus memastikan kepastian pekerjaan dan prediktabilitas.

d. Fungsi Budaya Organisasi

McKenna dan Beech menjelaskan bahwa fungsi daripada budaya organisasi adalah:²²

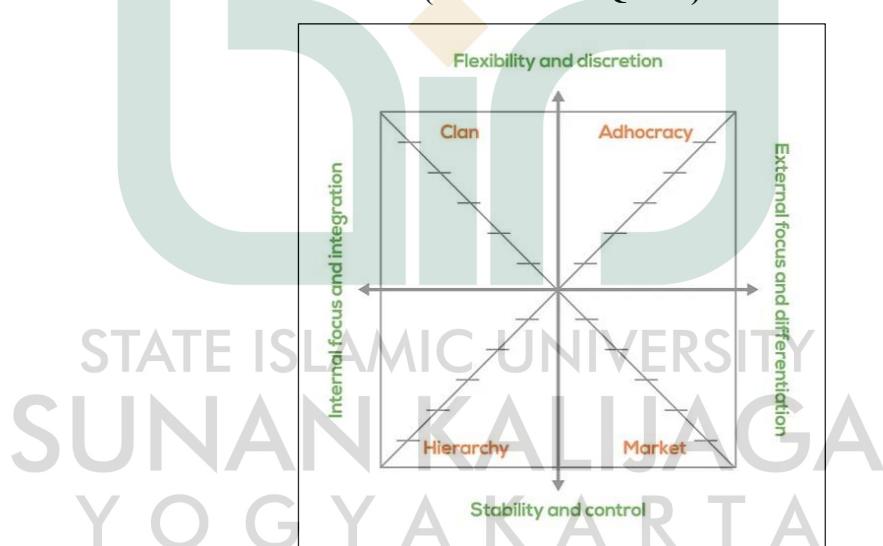
- 1) Sebagai penunjuk batas, artinya bahwa budaya dapat menunjukkan perbedaan antara sebuah perusahaan dengan perusahaan lainnya.
- 2) Budaya perusahaan dapat memudahkan untuk membangkitkan komitmen bersama atas sesuatu yang lebih besar daripada hanya sekedar kepentingan pribadi seseorang.
- 3) Budaya perusahaan menyampaikan kesan atas identitas para pegawai suatu perusahaan.
- 4) Budaya perusahaan dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial budaya kerja dan merupakan perekat yang membantu rasa kebersamaan dalam organisasi dengan memberikan standar yang memadai bagi pegawai untuk bertindak.
- 5) Budaya perusahaan memberikan standar untuk penerimaan, penilaian kinerja, promosi dan kesesuaian hubungan antara karyawan yang bersangkutan dengan perusahaan.

²² Anwar Ikhsan, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta,” *Jurnal Ilmiah Menejemen Dan Bisnis* 2, no. 1 (2016): 23.

Mangkunegara juga menjelaskan fungsi budaya organisasi yaitu dapat membantu mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pemasalahan yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dapat dilakukan melalui pengembangan pemahaman tentang strategi dan misi organisasi, tujuan utama organisasi dan pengukuran kinerja. Sedangkan permasalahan yang berhubungan dengan integrasi internal dapat dilakukan antara lain dengan komunikasi, kriteria karyawan, penentuan standar bagi insentif (*reward*) dan sanksi (*punishment*) serta melakukan pengawasan (pengendalian) internal organisasi.²³

e. **Tujuan OCAI (Organizational Culture Assesment Instrument)**

**Gambar 1. 1. Tipe Budaya Organisasi
(Cameron & Quinn)**



²³ *Ibid*, hlm. 23.

Tujuan OCAI yaitu menggambarkan profil budaya organisasi yang terfokus pada enam dimensi budaya organisasi. Dimensi budaya tersebut yaitu:²⁴

1) Karakteristik Dominan

Karakteristik dominan merupakan karakteristik yang menggambarkan kultur organisasi secara keseluruhan. Dengan perhitungan menggunakan instrument OCAI akan diketahui gambaran budaya dominan pada lingkungan organisasi.

2) Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi merupakan gaya dan pendekatan dalam kepemimpinan yang meresapi organisasi. Dengan perhitungan menggunakan OCAI akan diketahui budaya apa yang menjadi dasar dari kepemimpinan organisasi.

3) Pengelolaan Karyawan

Pengelolaan karyawan adalah gaya yang menjadi karakteristik organisasi dalam memperlakukan para pekerjanya dan menggambarkan lingkungan kerja ada umumnya. Dengan perhitungan menggunakan OCAI maka akan terlihat budaya yang mendasari pengelolaan anggota organisasi.

4) Perekat Organisasi

²⁴ Kusdi, *Budaya Organisasi : Teori, Penelitian, Dan Praktik* (Jakarta: Salemba Empat, 2011).

Perekat organisasi merupakan mekanisme pengikat yang membuat organisasi menjadi satu-satuhan. Dengan perhitungan menggunakan OCAI, nilai-nilai budaya yang menjadi faktor perekat akan terlihat.

5) Penekanan Strategis

Dimensi ini menunjukkan bidang- bidang yang menjadi titik berat dalam organisasi. Dengan perhitungan menggunakan OCAI akan diketahui budaya yang dominan dalam penekanan strategi organisasi.

6) Kriteria Keberhasilan

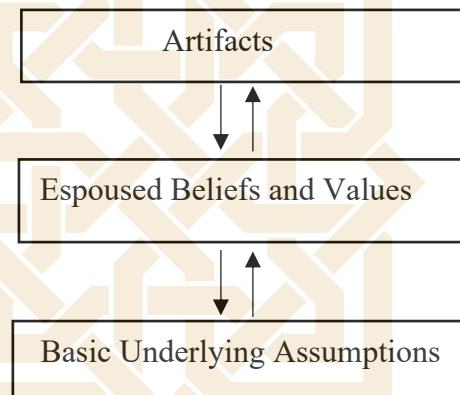
Dimensi ini menunjukkan tolak ukur bagi keberhasilan/kegagalan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Dengan perhitungan menggunakan OCAI maka akan terlihat budaya yang dominan dan mendasari kriteria keberhasilan.

f. Level Budaya Organisasi

Edgar Schein menjelaskan bahwa budaya dapat dianalisis pada beberapa tingkat yang berbeda, dengan istilah tingkat yang berarti sejauh mana fenomena budaya terlihat oleh pengamat. Beberapa kebingungan seputar definisi budaya apa sebenarnya dihasilkan dari tidak membedakan tingkat di mana ia memanifestasikan dirinya. Tingkatan ini berkisar dari manifestasi terbuka yang sangat nyata yang dapat dilihat dan dirasakan seseorang hingga asumsi dasar yang tertanam dalam, tidak disadari, yang definisikan sebagai esensi budaya.

Di antara lapisan-lapisan ini adalah berbagai kepercayaan, nilai, norma, dan aturan perilaku yang didukung yang digunakan anggota budaya sebagai cara untuk menggambarkan budaya kepada diri mereka sendiri dan orang lain.²⁵

Gambar 1. 2. Level Budaya Menurut Edgar Schein



Sumber: Edgar H. Schein, “*Organization Culture and Leadership (3rd Edition)*,” John Wiley & Sons 3 (2004): 25.

1) *Artifacts* (Artefak)

Pada tingkat *artifacts*, budaya organisasi memiliki ciri yaitu semua struktur dan proses organisasional dapat kelihatan.

Dijelaskan bahwa seorang anggota baru memasuki suatu organisasi yang telah memiliki proses dan struktur organisasi yang visible dan menghadapi (melihat, mendengarkan dan merasakan) suatu kelompok baru dengan suatu budaya baru yang asing baginya.

Karena antara organisasi yang satu dengan lain *artifacts*-nya

²⁵ Edgar H. Schein, “*Organisation Culture and Leadership (3rd Edition)*,” John Wiley & Sons 3 (2004): 25.

berbeda-beda, maka pendatang baru perlu belajar memberikan perhatian yang khusus kepada budaya organisasi tersebut.²⁶

Pada tingkat ini, peneliti menjelaskan berbagai elemen yang dapat didengar dan dilihat secara langsung dari Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY, seperti lingkungan fisik yakni susunan dan desain kantor mencakup fasilitas yang ada, logo, slogan, ritual, seragam, dan sebagainya.²⁷

2) *Espoused Beliefs and Values* (Nilai-Nilai)

Pada tingkat kedua, yaitu *espoused values*, para anggota organisasi mempertanyakan “apa yang seharusnya dapat mereka berikan untuk organisasi.” Pada tingkat ini, baik organisasi maupun anggota organisasi membutuhkan tuntunan strategi, goals, dan filosofi dari pemimpin organisasi untuk bertindak. Menurut Schein, kebanyakan budaya organisasi dapat menelusuri kembali espoused values mereka ke para pembentuk budaya organisasi terdahulu (*founders of the cultures*). Pendatang baru dapat belajar dari espoused values ini, dan mempelajari maknanya dalam konteks organisasi.²⁸

²⁶ Andreas Lako, “Budaya Organisasi Dan Kesuksesan Kinerja Ekonomi,” *Kajian Bisnis*, no. February (2019): 109–28, <https://www.researchgate.net>.

²⁷ Kiril Dimitrov, “Edgar Schein’s Model of Organizational Culture Levels as a Hologram,” *Ikonicheski Izsledvania* 22, no. 4 (2013): 10.

²⁸ Andreas Lako, “Budaya Organisasi Dan Kesuksesan Kinerja Ekonomi,” *Kajian Bisnis* 27 (2002): 55–67.

Pada tingkat nilai dan keyakinan, hal-hal ini tidak mudah terlihat secara langsung. Namun, pemahaman dapat diperoleh dengan mengamati perilaku dan pola yang terjadi dalam organisasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti menguraikan pandangan, filosofi, dan keyakinan yang menjadi dasar perilaku serta praktik yang ada di organisasi, termasuk nilai-nilai yang berlaku, etika kerja, dan keyakinan yang membentuk budaya organisasi.²⁹

3) Basic Underlying Assumptions (Asumsi Dasar)

Pada tingkat *basic underlying assumptions*, berisi sejumlah kepercayaan atau keyakinan (*beliefs*) bahwa anggota organisasi mendapat jaminan (*take for granted*) bahwa mereka diterima secara baik untuk melakukan sesuatu secara efisien dan efektif. Asumsi-asumsi dasar ini mempengaruhi perasaan, pemikiran, persepsi, kepercayaan dan pikiran bawah sadar anggota organisasi.³⁰

Pada tingkat ini, asumsi dasar merujuk pada keyakinan mendalam yang tidak disadari oleh anggota organisasi, namun telah menjadi bagian dari cara berpikir yang diterima begitu saja dan dianggap sebagai kebenaran yang sudah umum dalam budaya organisasi. Meskipun tidak terlihat jelas, asumsi-asumsi dasar ini

²⁹ Dimitrov, “Edgar Schein’s Model of Organizational Culture Levels as a Hologram,” 24.

³⁰ Lako, “Budaya Organisasi Dan Keseksian Kinerja Ekonomi,” 2002.

memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap, perilaku, dan keputusan yang diambil dalam organisasi.

2. Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016, yang mengatur pembentukan perangkat daerah di Kota Yogyakarta. Dinas ini memiliki tugas utama dalam dua bidang, yaitu perpustakaan dan kearsipan. Sebelumnya, perpustakaan Kota Yogyakarta berada di bawah Bagian Organisasi Setwilda Kota Yogyakarta, yang kemudian pada tahun 2005 berubah menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan yang berada di bawah Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. Di sisi lain, urusan kearsipan pada awalnya diatur dalam Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 1 Tahun 1993, dan pada tahun 2006, Kantor Arsip dan Pengolahan Data Elektronik (KAPDE) berubah menjadi UPT Arsip. Pada tahun 2009, kedua urusan tersebut yaitu perpustakaan dan kearsipan, akhirnya digabungkan dalam satu lembaga yang dinamakan Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta.³¹

Seiring dengan perubahan dalam struktur pemerintahan, Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta kemudian berubah menjadi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta pada Januari

³¹ “Gambaran Umum Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah DIY,” Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, 2024, <https://dpk.jogjakota.go.id/page/index/sejarah>.

2017, mengikuti ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Pada tahun 2020, Dinas ini memperoleh status Tipe A, yang mengindikasikan peningkatan kapasitas dan wewenang dalam penyelenggaraan urusan perpustakaan dan kearsipan. Perubahan ini juga diikuti dengan penyesuaian struktur organisasi yang lebih jelas, yang tercantum dalam Peraturan Walikota Nomor 111 Tahun 2020. Menanggapi perkembangan zaman, terutama di bidang teknologi informasi, pada tahun 2023, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta kembali mengalami perubahan kelembagaan melalui terbitnya Peraturan Walikota Nomor 37. Perubahan ini bertujuan untuk menyesuaikan dengan tantangan di era digital, meningkatkan layanan kepada masyarakat, serta mencapai efisiensi birokrasi yang lebih baik, guna mendukung kinerja yang lebih optimal di masa depan.³²

F. Metode Penelitian

1. Jenis Metode Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian campuran antara metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kualitatif atau biasa disebut dengan *mixed methods*. Asumsi yang mendasari penelitian metode campuran adalah dapat menjawab beberapa pertanyaan penelitian secara lebih komprehensif daripada hanya menggunakan metode kuantitatif atau kualitatif saja.³³

³² “Gambaran Umum Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah DIY.”

³³ Ismail Pane, dkk., *Buku Metode Penelitian Campuran, Desain Penelitian Mixed Method Desain Penelitian Mixed Method*, 2022, 18.

Dalam penelitian ini, data kualitatif diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sementara data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner. Kedua jenis data tersebut akan dikumpulkan secara bersamaan untuk menjawab dua rumusan masalah, yaitu mengenai model dan level budaya yang ada di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY. Setelah itu, data kualitatif dan kuantitatif akan digabungkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap dan menyeluruh. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai model dan level budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY.

a. Metode Pendekatan Kuantitatif

1) Populasi

Margono menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.³⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas dan Perpustakaan dan Arsip Daerah D.I. Yogyakarta berjumlah 93 orang yang terdiri dari pegawai yang bertugas di Dinas dan Perpustakaan dan Arsip Daerah berjumlah 67

³⁴ Nur Hikmatul Auliya Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, *Buku Metode Penelitian Kualitatif, Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, vol. 5, 2020, 359.

orang dan pegawai yang bertugas pada Balai Layanan Perpustakaan berjumlah 26 orang.

2) Sampel

Menurut Arikunto dalam Nuzuli, sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Sampel harus memiliki sifat yang dimiliki oleh populasi, mewakili dari populasi dan dapat dipergunakan untuk menggeneralisasikan hasil analisis.³⁵ Tujuan pengambilan sampel adalah untuk mengurangi jumlah objek yang akan diteliti, memungkinkan generalisasi hasil analisis, serta berupaya untuk efisiensi waktu, biaya, dan tenaga yang dikeluarkan oleh peneliti.

Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian kuantitatif sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Nilai presisi (ketelitian) *margin of error* atau taraf signifikansi (*significance level*) atau tingkat kesalahan (*standard error*) yang digunakan.

³⁵ Ahmad Khairul Nuzuli, Dasar-Dasar Penulisan Karya Ilmiah, (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2023), hlm. 67.

Jumlah sampel populasi sebanyak 93 orang, sehingga jumlah yang dihitung berdasarkan rumus Slovin dengan margin of error atau tingkat kesalahan (*standard error*) yang digunakan sebesar 20% adalah sebagai berikut:

Diketahui:

$$N = 93$$

$$e = 20\% = 0,20$$

dijawab dengan:

$$n = \frac{93}{1 + 93 \times (0,20)^2}$$

$$n = \frac{93}{1 + 93 \times 0,04}$$

$$n = \frac{93}{1+3,72}$$

$$n = \frac{93}{4,72}$$

$$n = 19,7 \approx 20$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel yang akan diambil adalah 20 orang.

3) Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan kuesioner/angket. Kuesioner/angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Kuesioner adalah metode

pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁶ Dalam penelitian ini, peneliti akan memberikan kuesioner/angket yang memuat serangkaian pertanyaan kepada sampel yang telah dipilih sebelumnya. Kusioner/angket yang digunakan dan dibagikan kepada responden adalah kuesioner pemetaan OCAI (*Organizational Culture Assessment Instrument*). Kuesioner ini bertujuan untuk menilai dan memahami budaya organisasi yang ada. Berikut contoh kuesioner OCAI:

Tabel 1.1

Contoh kuesioner/angket pemetaan OCAI

Dimensi	Karakteristik Dominan	Sekarang	Diharapkan
A	Organisasi merupakan tempat seperti keluarga besar dengan orang-orang yang saling berbagi didalamnya.		
B	Organisasi merupakan tempat yang sangat mudah untuk menyesuaikan diri dan berbisnis.		
C	Organisasi sangat berfokus pada hasil. Setiap		

³⁶ Anggy Giri Prawiyogi et al., “Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Membaca Di Sekolah Dasar,” *Jurnal Basicedu* 5, no. 1 (2021): 787, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>.

Dimensi	Karakteristik Dominan	Sekarang	Diharapkan
	anggota organisasi lain dan berfokus pada hasil.		
D	Organisasi merupakan tempat yang sangat terawasi dan tertata. Terdapat peraturan resmi untuk mengendalikan apa yang orang kerjakan.		
Total			

4) Teknik Analisis Data

Adapun dalam mengolah dan menganalisis data, penelitian ini menggunakan salah satu instrumen yang disebut *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI). OCAI merupakan salah satu instrumen yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi budaya pada suatu organisasi. Pada lembar kuesioner yang telah disediakan, responden diminta untuk memberikan skor pada setiap dimensi budaya yang ada berdasarkan kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan pada lima tahun yang akan datang. Selain itu, Pertanyaan terbuka dianalisis dengan menggunakan analisis isi unit data tematik.³⁷

³⁷ Yona Kusumaningtyas and Ismi Darmastuti, “Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Mennggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (Oca) Pada Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro,” *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 13, no. 1 (2016): 57, <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13413>.

5) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian sudah valid atau terpercaya. Namun pada penelitian ini tidak dilakukan uji coba kuesioner karena kuesioner OCAI telah teruji validitas dalam skala internasional dan secara luas dalam berbagai penelitian akademik lintas negara serta telah digunakan di berbagai negara, organisasi, dan sektor industri. Instrumen ini dikembangkan oleh Kim S. Cameron dan Robert E. Quinn berdasarkan *Competing Values Framework* (CVF), yang merupakan teori dasar yang diakui secara global dalam studi budaya organisasi. Validitas pengukuran yang akan digunakan untuk mengkonfirmasi validitas alat ukur OCAI ini yakni menggunakan uji validitas konstruk. Banyak penelitian menunjukkan bahwa OCAI memiliki validitas konstruk yang kuat, dengan struktur faktor yang konsisten dengan empat tipe budaya (*Clan, Adhocracy, Market, Hierarchy*). Validitas konstruknya dikonfirmasi melalui analisis faktor eksploratori (EFA) dan konfirmatori (CFA), yang secara konsisten menunjukkan bahwa empat tipe budaya

tersebut merupakan dimensi yang independen namun saling melengkapi.³⁸

Validitas konstruk (*construct validity*) merujuk kepada kesesuaian antara hasil pengukuran alat ukur dengan konsep (konstruk) teoretis tentang variabel yang diteliti. Pendekatan validitas konstruk perlu dilakukan pada variabel-variabel dari suatu atribut psikologis karena variabel tersebut merupakan variabel laten atau variabel konstruk atau *unobservable*, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung namun harus melalui indikator-indikatornya. Indikator-indikator tersebut perlu dipastikan apakah mengelompok pada dimensi tertentu sesuai dengan konstruk yang ada.³⁹

b) Uji Reliabilitas

OCAI sebagai instrumen yang mampu memetakan budaya organisasi di suatu perusahaan telah diujicobakan di beberapa penelitian. Ujicoba mulai dari level staff hingga level *top management* mendapatkan kisaran reliabilitas 0,67 sampai 0,83 hal ini menyatakan bahwa alat ini cukup mampu menunjukkan konsistensi internal yang baik dari sebuah alat

³⁸ Veronica, "Tugas Akhir," 175.45.187.195, 2016, 31124, ftp://175.45.187.195/Titipan-Files/BAHAN WISUDA PERIODE V 18 MEI 2013/FULLTEKS/PD/lovita meika savitri (0710710019).pdf.

³⁹ R Landung Eko and T M Raditya Hernawa, "Pengukuran Budaya Organisasi 'Organizational Culture Assessment Instrument ,'" *Jurnal Penelitian Psikologi*. 19, no. 2 (2016): 146–52.

ukur. Studi yang sama juga mengukur validitas OCAI dapat dipercaya yaitu 0,7 maka dapat dikatakan bahwa alat ini cukup valid. Alat ukur OCAI dengan reliabilitas yang tinggi dan hasil yang konsisten dalam berbagai penelitian lintas sektor dan negara, menjadikan OCAI sebagai alat ukur yang andal untuk menilai budaya organisasi di berbagai konteks. Reliabilitas instrumen OCAI ini telah digunakan untuk menganalisis lebih dari 10.000 perusahaan di dunia. Alat ini telah di gunakan dan di terjemahkan di lebih 12 bahasa berbeda.⁴⁰

b. Metode Pendekatan Kualitatif

1) Teknik Pengumpulan Data

a) Wawancara

Wawancara artinya percakapan yang merupakan pertukaran dua orang untuk bertukar ide maupun informasi melalui tanya jawab, sehingga dapat disusun makna dalam suatu topik tertentu.⁴¹ Pelaksanaan wawancara bisa secara individual atau kelompok. Dalam wawancara secara individual maupun kelompok tersebut peneliti sebagai peneliti bisa melakukan wawancara secara *directive*. Artinya, peneliti selalu berusaha mengarahkan tapi pembicaraan sesuai dengan fokus

⁴⁰ Values Framework, “Diagnosing and Changing Organizational Culture,” n.d.

⁴¹ Mouwn Erland, *Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif, Rake Sarasin, 2020, 52.*

permasalahan yang mau dipecahkan. Namun demikian, bisa juga peneliti melakukan *interview* secara *nondirective*. Hal ini dilakukan apabila peneliti bukannya ingin memfokuskan pembicaraan pada suatu masalah tetapi juga ingin mengeksplorasi suatu masalah.⁴²

Alat yang digunakan dalam penelitian ini mencakup handphone untuk merekam jalannya wawancara, buku catatan untuk mencatat hasil wawancara, serta daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada informan. Informan yang akan diteliti oleh peneliti terdiri dari Kepala Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah D.I. Yogyakarta serta beberapa pegawai yang bekerja di dinas

tersebut.

b) Observasi

Menurut Sutrisno Hadi, mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Menurut Morissan, observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya. Dengan kata lain, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya

⁴² Nursapia Harahap, "Penelitian Kualitatif," 2020, 56.

melalui hasil kerja pancaindra. Dalam hal ini, pancaindra digunakan untuk menangkap gejala yang diamati.⁴³ Dalam proses wawancara sebagai bagian dari teknik pengumpulan data, peneliti akan memahami, mengamati, dan mengingat bagaimana budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah D.I. Yogyakarta diterapkan.

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁴⁴

2) Teknik Analisis Data

Noeng Muhamdijir mengemukakan pengertian analisis data sebagai upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil

⁴³ Ita Suryani dkk., “Strategi Public Relations Pt Honda Megatama Kapuk Customer Relations,” *EJournal* 9, no. 9 (2018): 1–9,

⁴⁴ *Ibid.*

observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut, analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna.⁴⁵ Proses analisis data dimulai saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai mengumpulkan data dalam periode tertentu. Peneliti sudah mulai menganalisis data dari jawaban yang telah diperoleh saat wawancara, apabila jawaban atau data yang diperoleh dirasa belum mencukupi, maka peneliti akan melanjutkan dengan bertanya lagi dan terus untuk mendapatkan data yang dianggap kredibel.⁴⁶

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan interaktif model dari Huberman, dan Saldana, yang menerapkan empat langkah dalam menganalisis data seperti tampak pada gambar di bawah ini:⁴⁷

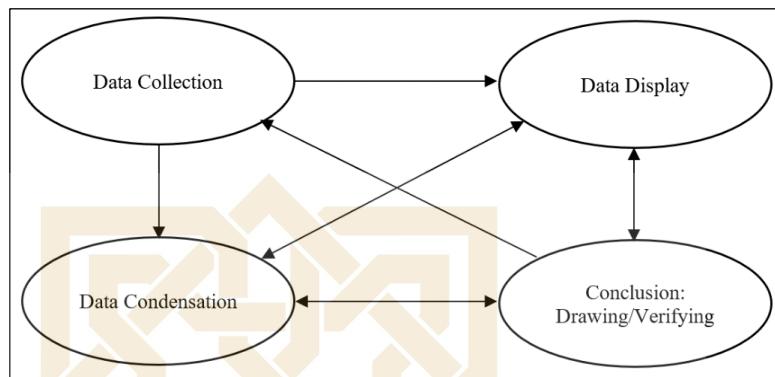
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁴⁵ Noeng Muhamdir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998), 104.

⁴⁶ Tuti Khairani Harahap Muhammad Hasan et al., *Metode Penelitian Kualitatif*, 2023.

⁴⁷ Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

Gambar 1. 3. Bagan analisis data interaktif menurut Miles, Hubberman & Saldana (2014)



Sumber: Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.

a) *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Pada tahap *Data Collection* (Pengumpulan Data), data dikumpulkan menggunakan berbagai teknik, antara lain kuesioner OCAI untuk mengukur tingkat budaya organisasi berdasarkan dimensi-dimensi dalam level budaya organisasi, seperti *Clan*, *Adhocracy*, *Market*, dan *Hierarchy*. Selain itu, wawancara mendalam dengan pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah D.I.Yogyakarta dilakukan untuk menggali pemahaman mereka tentang budaya yang ada di organisasi. Teknik lainnya adalah observasi partisipatif, di mana peneliti mengamati langsung aktivitas dan interaksi di lingkungan kerja untuk mendapatkan gambaran tentang praktik budaya organisasi yang diterapkan. Dokumentasi juga digunakan untuk mengumpulkan data terkait peraturan atau kebijakan organisasi

yang berhubungan dengan budaya dan nilai-nilai yang diterapkan di instansi tersebut.

b) *Data Condensation* (Konsolidasi Data)

Setelah data terkumpul, pada tahap ini dilakukan dengan mengkodekan data yang diperoleh dari wawancara dan observasi, serta mengelompokkan informasi sesuai dengan tema atau kategori yang relevan dengan budaya organisasi. Selain itu, data dari kuesioner OCAI dianalisis untuk mengetahui dominasi budaya organisasi berdasarkan skor yang diperoleh dari masing-masing dimensi. Pengkodean ini bertujuan untuk menyaring informasi yang paling relevan, mengorganisirnya, dan menyederhanakan data agar lebih mudah dianalisis pada tahap selanjutnya.

c) *Data Display* (Penyajian Data)

Pada tahap *Data Display* (Penyajian Data), data yang telah dikondensasi disajikan dalam bentuk yang memudahkan pemahaman dan analisis. Data kuesioner OCAI dapat ditampilkan dalam bentuk tabel atau grafik untuk memperlihatkan dominasi budaya organisasi yang ada.

Sementara itu, hasil wawancara dan observasi disajikan dalam narasi tematik yang terstruktur, sesuai dengan tema-tema yang muncul dari data, seperti nilai-nilai budaya, hubungan antar pegawai, atau pola kepemimpinan yang ada. Penyajian data ini

memungkinkan peneliti untuk melihat pola dan hubungan antara berbagai elemen budaya yang ada di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY.

- d) *Conclusions: Drawing/Verifying* (Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi)

Pada tahap terakhir ini, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah disajikan. Kesimpulan ini mencakup pemahaman tentang level dan model budaya organisasi yang ada di instansi tersebut. Serta melakukan triangulasi untuk memastikan konsistensi dan keabsahan data yang diperoleh dari berbagai sumber. Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY serta implikasinya terhadap kinerja dan pengembangan organisasi.

3) Teknik Uji Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif.⁴⁸ Dalam penelitian ini uji keabsahan data yang digunakan

⁴⁸ MA Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, *Journal of Chemical Information and Modeling*, vol. 53, 2019, 53, <http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf>.

adalah uji *credibility* (validitas interval), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability*.⁴⁹

a) Uji *Credibility* (Validitas Interval)

Uji *credibility* adalah konsep yang digunakan untuk memastikan bahwa hasil penelitian kualitatif menggambarkan realitas atau fenomena yang ada dengan cara yang sah dan valid. Dalam penelitian kualitatif, kredibilitas berfokus pada memastikan bahwa penafsiran peneliti terhadap data sesuai dengan pengalaman atau pandangan informan. Dalam penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber data.

Pada penelitian ini uji kredibilitas dilakukan dengan teknik triangulasi digunakan untuk meningkatkan kredibilitas dan keandalan temuan dengan memanfaatkan berbagai metode dan sumber data. Triangulasi teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam dengan pegawai, observasi partisipatif, serta analisis dokumentasi, seperti peraturan dan laporan organisasi, untuk memperoleh gambaran lengkap tentang budaya organisasi. Sedangkan triangulasi sumber data melibatkan wawancara dengan pegawai dari berbagai level, dan analisis dokumen resmi, yang membantu

⁴⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif dan R&D, 2021, (Bandung: Alfabeta: 2015)

memastikan bahwa temuan penelitian mencerminkan realitas yang ada tanpa bias dari satu sumber saja. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat memberikan perspektif yang lebih komprehensif tentang budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY.

b) Uji *Transferability*

Uji *Transferability* mengacu pada sejauh mana temuan penelitian dapat diterapkan atau diadaptasi ke konteks atau setting yang berbeda dari yang diteliti. Ini berhubungan dengan bagaimana hasil penelitian yang spesifik dapat digeneralisasikan atau diterapkan dalam situasi yang serupa namun tidak identik.

Untuk menjamin *transferability* dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyajikan deskripsi mendalam, rinci, dan sistematis mengenai konteks organisasi DPAD DIY. Hal ini memungkinkan untuk menilai kesesuaian temuan dengan konteks lain yang memiliki karakteristik serupa.⁵⁰

c) Uji *Dependability*

Uji *dependability* berkaitan dengan kestabilan atau konsistensi temuan dari waktu ke waktu dan dalam kondisi yang serupa. Keandalan dalam konteks penelitian kualitatif menilai

⁵⁰ Yvonna S. Lincoln dan Egon G. Guba, *Naturalistic Inquiry* (Newbury Park: Sage Publications, 1985), 316; Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, ed. ke-3 (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014), 279–280.

apakah proses penelitian dilaksanakan dengan cara yang konsisten, dan apakah hasilnya bisa dipertanggungjawabkan apabila penelitian diulang dengan prosedur yang sama.

Uji dependability dalam penelitian ini, peneliti menggunakan cara berikut:⁵¹

- (1) Membuat catatan lengkap tentang semua tahapan penelitian (*audit trail*), seperti cara pengumpulan data, transkrip wawancara, dan proses analisis.
- (2) Melakukan diskusi dengan dosen pembimbing untuk memeriksa kembali hasil dan proses penelitian.
- (3) Memeriksa ulang hasil penelitian.

d) Uji *Confirmability*

Uji *confirmability* merujuk pada sejauh mana temuan penelitian dapat dipastikan berasal dari data yang dikumpulkan dan bukan dari bias atau pandangan pribadi peneliti. Dengan kata lain, *confirmability* memastikan bahwa hasil penelitian bukan merupakan konstruksi subjektif atau interpretasi pribadi peneliti, melainkan refleksi yang sah dari data yang ada.

Dalam penelitian tentang Model dan Level Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY, uji *confirmability* dilakukan dengan beberapa cara. Pertama, peneliti menyimpan semua catatan dan dokumen

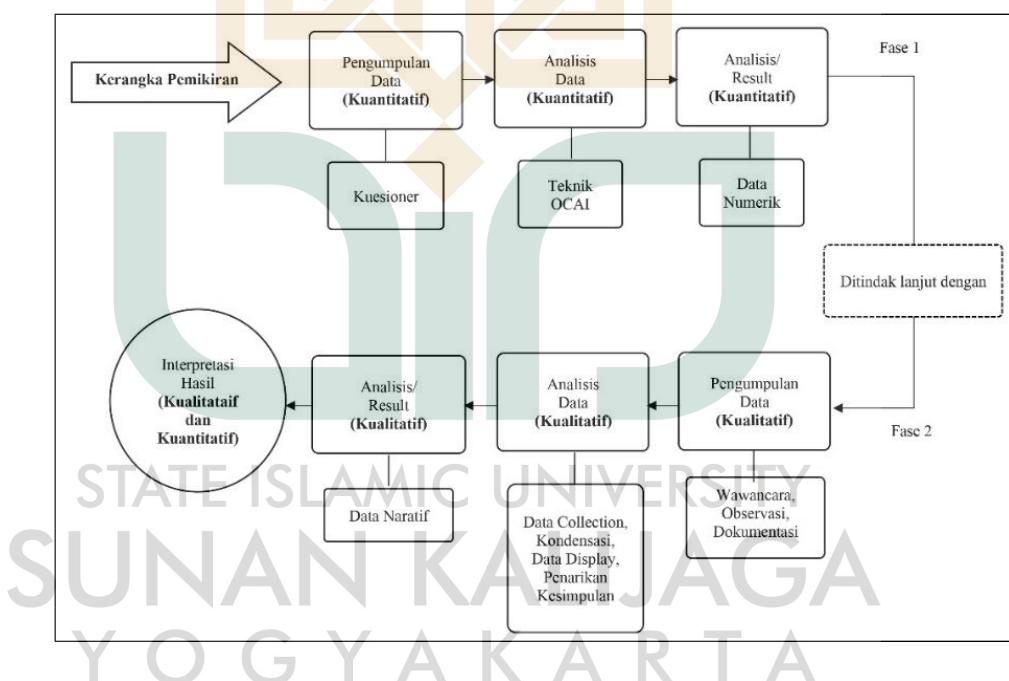
⁵¹Ibid, hlm 368.

selama penelitian, seperti hasil wawancara dan analisis data, supaya proses penelitian bisa dilacak kembali (*audit trail*).

Kedua, peneliti melakukan refleksi diri untuk menyadari kemungkinan adanya pengaruh pendapat pribadi saat menganalisis data. Ketiga, peneliti meminta konfirmasi kepada informan mengenai hasil penelitian agar hasilnya benar-benar sesuai dengan apa yang mereka sampaikan (*member check*).⁵²

2. Desain Penelitian

Gambar 1. 4. Desain Penelitian *explanatory sequential design*



Sumber: Diadaptasi dari Rian Vebrianto dkk. (2020)

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *explanatory sequential design*. Design ini merupakan penggunaan dua metode penelitian

⁵² Ibid, hlm 370.

(kuantitatif dan kualitatif) dengan urutan (*sequence*) sehingga setiap metode akan dilaksanakan satu per satu (tidak bersamaan) dalam dua fase penelitian yang berbeda. Fase ini juga dikenal dengan nama *a two-phase design*. Adapun alur penelitian tipe *explanatory sequential design* ini bisa dilihat dari gambar di atas.⁵³

Tahap pertama, data kuantitatif dikumpulkan melalui penyebaran angket menggunakan teknik *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) untuk mengukur level dan model budaya organisasi yang terdapat di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY. Analisis hasil angket ini digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang dominasi budaya organisasi yang ada.

Tahap kedua berupa pengumpulan data kualitatif dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Data kualitatif ini bertujuan untuk menjelaskan dan memperkaya hasil yang diperoleh dari analisis kuantitatif. Wawancara dilakukan dengan informan kunci yang dipilih secara *purposive*, seperti pegawai yang memiliki pengalaman kerja signifikan, untuk menggali lebih dalam makna, nilai, dan implementasi budaya organisasi. Selain itu, observasi langsung terhadap aktivitas harian pegawai, seperti pembacaan nilai SATRIYA, pemakaian atribut khas, dan kegiatan lainnya, digunakan untuk memberikan konteks terhadap hasil kuantitatif.

⁵³ Rian Vebrianto dkk., “Mixed Methods Research: Trends and Issues in Research Methodology,” *Bedelau: Journal of Education and Learning* 1, no. 2 (2020): 65, <https://doi.org/10.55748/bjel.v1i2.35>.

Desain *explanatory sequential* dipilih karena memungkinkan penelitian ini untuk tidak hanya memberikan gambaran statistik mengenai budaya organisasi tetapi juga menggali pemahaman mendalam terkait interpretasi budaya tersebut oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY. Pendekatan ini memastikan bahwa hasil kuantitatif dan kualitatif saling melengkapi sehingga memberikan hasil penelitian yang lebih menyeluruh dan kontekstual.

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Sumber atau subyek penelitian dalam ketentuan ilmiah juga dapat dinamakan sumber data. Sumber data adalah subyek dari mana data itu diperoleh. Dapat juga didefinisikan sebagai objek atau individu yang diteliti oleh peneliti melalui observasi, membaca, atau melakukan tanya jawab terkait dengan masalah penelitian tertentu. Segala informasi atau data yang diperoleh dari sumber penelitian ini kemudian diakses dan dijadikan sebagai data. Ketika peneliti menggunakan teknik survei dan wawancara dalam pengumpulan data, sumber data dapat merujuk pada responden, yaitu individu yang memberikan jawaban dan tanggapan terhadap pertanyaan peneliti baik secara tertulis maupun lisan.⁵⁴

⁵⁴ Mochamad Nashrullah et al., *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subjek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subjek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*, 2023, 17, <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-071-7>.

Narasumber atau informan yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian ini adalah para pegawai dari berbagai level jabatan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu kondisi yang menggambarkan atau menerangkan suatu situasi dari objek yang akan diteliti untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari suatu penelitian.⁵⁵

Menurut Sugiyono adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal.⁵⁶ Sedangkan Objek penelitian ini berkaitan dengan penerapan model dan level budaya organisasi pada

Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber asli atau sumber pertama dan yang mengalami sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari selain dari sumber asli tersebut.⁵⁷ Data

⁵⁵ Neng Siti Hamidah and Reihana Jannati Hakim, “Peran Sosial Media Atas Perilaku Konsumtif Belanja Bagi Ibu Rumah Tangga Di Desa Lebak Sari Kec. Parakansalak,” *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 2, no. 3 (2023): 682–86, <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i3.618>.

⁵⁶ Ilham Raka Guntara, Tantri Puspita Yazid, and Rumyeni Rumyeni, “STRATEGI KOMUNIKASI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PEMERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN KAMPAR MENUJU KOTA LAYAK ANAK TINGKAT UTAMA,” *Public Service and Governance Journal* 4, no. 1 (2023): 1–19.

⁵⁷ Muhammad Hasan dkk., *Metode Penelitian Kualitatif*.

primer yang di dapatkan pada penelitian di lapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumen kepada pihak yang bersangkutan dan observasi secara langsung di tempat/lokasi penelitian. Data yang telah didapatkan akan diolah oleh peneliti sehingga memperoleh beberapa informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data para pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah D.I. Yogyakarta.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari selain dari sumber asli tersebut. Data sekunder juga dapat diperoleh dari sebuah penyajian pihak lain. Data sekunder merupakan data yang sudah dikelola sedemikian rupa untuk dapat dipakai atau lazimnya disebut dengan data tersedia. Data sekunder biasanya sudah terdokumentasi seperti halnya data statistik.⁵⁸ Data sekunder ini berupa bukti, catatan, serta arsip yang dipublikasikan ataupun yang tidak dipublikasikan. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari website Dinas Perpustakaan dan berbagai arsip serta buku budaya organisasi di dalam dinas.

⁵⁸ Muhammad Hasan dkk.

BAB II

GAMBARAN UMUM

A. Identitas Umum Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY

Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas utama dalam pengelolaan perpustakaan dan arsip di wilayah DIY. DPAD DIY berperan dalam menyediakan layanan informasi yang berkualitas, meningkatkan minat baca masyarakat, serta melestarikan arsip sebagai bagian dari sejarah dan budaya daerah.⁵⁹ Kantor DPAD DIY beralamat di Jl. Janti, Banguntapan, Kabupaten Bantul, DI Yogyakarta 55198 Indonesia.

Secara geografis, Daerah Istimewa Yogyakarta terletak di bagian selatan Pulau Jawa, berbatasan langsung dengan Provinsi Jawa Tengah di sebelah utara dan Samudra Hindia di sebelah selatan. Yogyakarta memiliki posisi strategis yang memungkinkan akses yang mudah bagi masyarakat dalam memanfaatkan layanan perpustakaan dan arsip yang disediakan oleh DPAD. Dengan kekayaan budaya, sejarah, dan pendidikan yang dimilikinya, Yogyakarta menjadi salah satu pusat intelektual dan budaya di Indonesia, yang semakin memperkuat pentingnya peran DPAD DIY dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia di wilayah ini.

⁵⁹ Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta, “Tugas Dan Fungsi DPAD DIY,” Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, 2024, <https://dpad.jogjaprov.go.id/tugas-pokok-dan-fungsi-22>.

B. Sejarah Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY

Sejarah Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY terbagi dalam beberapa era yaitu:

1. Era Sono Budoyo

Pada awal berdirinya, perpustakaan pertama di Indonesia, yang diberi nama “Perpustakaan Negara RI,” didirikan pada bulan Januari 1948 atas anjuran Mr. Santosa (yang saat itu menjabat sebagai Sekretaris Jenderal Kementerian Penerangan dan Kemajuan) dan Mr. Hendromartono. R. Patah ditunjuk sebagai pelaksana tugas dan memulai persiapan pendirian perpustakaan tersebut di kamar samping Paviliun Museum Sono Budoyo di Yogyakarta.

Sebagai modal awal, dikumpulkan berbagai jenis koleksi, seperti buku-buku, brosur, majalah, dan surat kabar, yang sebagian besar berasal dari sumbangan dan hadiah. Beberapa di antaranya berasal dari Panitia Milik Bangsa Asing (PMBA), Komite Nasional Indonesia (KNI), Dewan Pertanahan Negara, P.F. Dahler, USIS, British Council, Bupati Pacitan, serta titipan dari Mr. Ali Sastroamidjojo, Rumah Penjara Yogyakarta, dan Prof. Dr. Poerbotjaroko. Selain itu, beberapa buku juga diperoleh melalui pembelian.⁶⁰

⁶⁰ Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta, “Sejarah Dinas,” Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, 2024, <https://dpad.jogjaprov.go.id/sejarah-dpad-diy-6>.

2. Era Kotabaru

Sebagai bagian dari persiapan tersebut, pada pertengahan tahun 1948, sebuah Ruang Baca telah dibuka di Jalan Mahameru. Ruang Baca ini beroperasi tiga kali seminggu pada sore hari, yaitu dari pukul 16.00 hingga 18.00 WIB, dengan layanan yang diberikan oleh dua orang petugas. Seiring berjalannya waktu, koleksi yang dimiliki juga berkembang seiring dengan kemajuan perpustakaan pada masa itu.⁶¹

3. Era Tugu Kidul

Perpustakaan Negara terus berkembang dari tahun ke tahun. Pada tanggal 17 Maret 1952, Perpustakaan Negara pindah dari gedung di Jalan Tugu 66 (sekarang Jalan P. Mangkubumi) yang dianggap sudah tidak representatif lagi, dan dipindahkan ke gedung yang lebih besar di Jalan Malioboro 175, bekas Toko Buku dan penerbitan “Kolf Bunning”, tempat perpustakaan berada hingga saat ini. Kepala perpustakaan, R. Patah, yang menjabat hingga tahun 1958 (wafat pada 30 April 1966), digantikan oleh Bapak Dajoesman. Pada masa ini, perpustakaan mulai mengembangkan sistem klasifikasi Dewey Decimal Classification (DDC) atas anjuran Biro Perpustakaan Kementerian PP dan K. Sebelumnya, koleksi Perpustakaan Negara menggunakan sistem klasifikasi katalogus berbentuk buku (Sheaf Catalog), seperti yang digunakan di Perpustakaan Museum Sono Budoyo dan Perpustakaan Museum LKI di Jakarta.

⁶¹ *Ibid.*

Pada periode ini, perpustakaan mulai mengimplementasikan sistem klasifikasi DDC secara bertahap. Atas inisiatif Bapak Sukarto Muksan, Wakil Kepala Perpustakaan Negara, dibuatlah katalog subjek menggunakan istilah-istilah dalam bahasa Indonesia. Selain itu, dilakukan pula perluasan DDC untuk topik-topik seperti Sejarah, Geografi, Bahasa, dan Sastra Indonesia, yang pada edisi ke-15 DDC masih kurang terperinci.

Pada tahun 1973, Bapak Dajoesman memasuki masa pensiun dan digantikan oleh Bapak St. Kostka Soegeng, yang sebelumnya mengelola Perpustakaan Negara di Singaraja. Sejak saat itu, perpustakaan mengalami perkembangan yang signifikan, baik dalam hal koleksi, peralatan, gedung, karyawan, layanan masyarakat, maupun pembinaan perpustakaan-perpustakaan lainnya. Perpustakaan juga fokus pada promosi dan bimbingan minat baca. Di bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM), berbagai penataran ilmu perpustakaan umum dan perpustakaan sekolah diselenggarakan.

Mulai 18 Oktober 1976, Perpustakaan Negara meningkatkan layanannya untuk anak-anak dengan membuka “Taman Pustaka Kanak-Kanak” pada sore hari. Untuk menarik minat anak-anak, setiap dua minggu sekali diputar film anak-anak. Sebagai pusat informasi, Perpustakaan Negara di Yogyakarta mulai menerbitkan Bibliografi Daerah sebagai sarana untuk mengetahui karya-karya penerbitan di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan dana dari Proyek Pengembangan Perpustakaan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Selain itu, untuk mendukung kegiatan

perpustakaan, diterbitkan pula buletin “SANGKAKALA” yang disebarluaskan ke masyarakat, dengan edisi pertama terbit pada Agustus 1975. Sebagai sarana promosi, pada 21 September 1976, dibuat film cerita berjudul “Peranan Perpustakaan Kepada Masyarakat” yang mengangkat pokok pembahasan tentang pelayanan perpustakaan.⁶²

4. Era Tentara Rakyat Mataram

Pada tahun 1978, nama Perpustakaan Negara Yogyakarta berubah menjadi “Perpustakaan Wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta” berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0199/o/1978 yang dikeluarkan pada tanggal 23 Juni 1978. Berdasarkan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta tanggal 4 Juli 1981 Nomor 136/Hak/KPTS/1981, Perpustakaan Wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta diberikan izin hak pakai tanah milik Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang terletak di Badran, Kecamatan Jetis, Kota Yogyakarta. Selain itu, dengan diterimanya dana sebanyak Rp 121.000.000,- (seratus dua puluh satu juta rupiah) dari DIP 1980/1981 dan 1981/1982, Perpustakaan Wilayah memperoleh gedung baru.

Gedung baru Perpustakaan Wilayah di Unit Badran (Jl. Tentara Rakyat Mataram No. 4 Yogyakarta) diresmikan pada tanggal 2 Februari 1984 oleh Ibu Prof. Dr. Haryati Soebandio, Direktur Jenderal Kebudayaan, dengan biaya pembangunan sebesar Rp 119.552.810,- (seratus sembilan belas juta lima ratus lima puluh dua ribu delapan ratus sepuluh rupiah), yang

⁶² *Ibid.*

selesai dibangun antara Januari 1981 hingga Mei 1982. Dengan adanya gedung baru ini, dan mengingat gedung di Malioboro sudah terlalu padat dan ramai untuk kegiatan belajar, koleksi ilmiah dipindahkan ke Unit Badran, sementara koleksi humaniora/hiburan, majalah, surat kabar, dan koleksi anak-anak tetap ditempatkan di Unit Malioboro.⁶³

C. Visi dan Misi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY

1. Visi

Visi dari Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY adalah mewujudkan Panca Mulia Masyarakat Jogja melalui Reformasi Kalurahan, Pemberdayaan Kawasan Selatan, serta Pengembangan Inovasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi.⁶⁴

2. Misi

Berbagai langkah yang terus dioptimalkan untuk mewujudkan visi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY, yang dirancang melalui misi-misi berikut ini:⁶⁵

- a. Mewujudkan pendidikan berkualitas, berdaya saing, dan akuntabel yang didukung oleh sumberdaya pendidikan yang handal.

⁶³ *Ibid.*

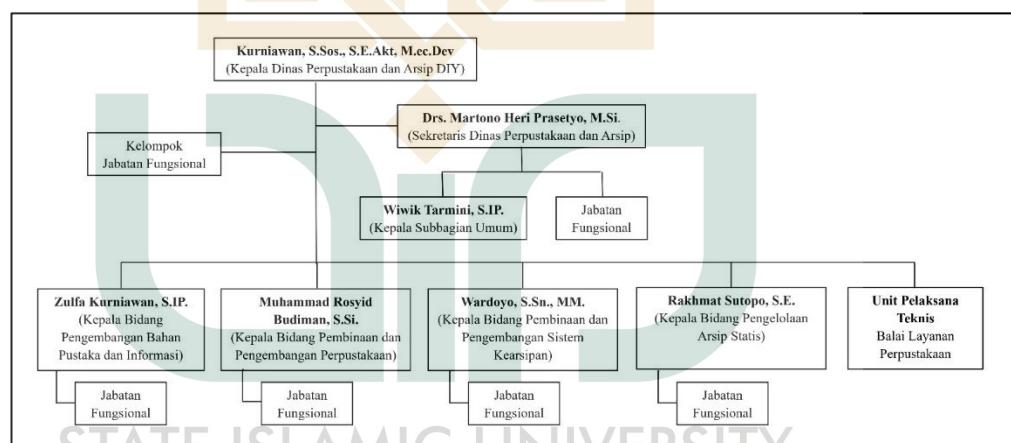
⁶⁴ Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, “Visi Dan Misi Dinas,” Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, 2024, <https://dpad.jogjaprov.go.id/visi-misi-dinas-perpustakaan-dan-arsip-daerah-5>.

⁶⁵ *Ibid.*

- b. Mewujudkan budaya adiluhung yang didukung dengan konsep, pengetahuan budaya, pelestarian dan pengembangan hasil budaya, serta nilai-nilai budaya secara berkesinambungan.
- c. Mewujudkan kepariwisataan yang kreatif dan inovatif.
- d. Mewujudkan sosiokultural dan sosioekonomi yang inovatif, berbasis pada kearifan budaya lokal, ilmu pengetahuan dan teknologi bagi kemajuan, kemandirian, dan kesejahteraan rakyat.

D. Struktur Organisasi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY

Gambar 2. 1. Struktur organisasi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY.



Pelayanan publik pada dasarnya menyangkut aspek kehidupan yang sangat luas. Pemerintah, sebagai badan eksekutif dalam sistem tata negara, berperan sebagai penyedia berbagai layanan publik yang diperlukan oleh masyarakat, mulai fungsi pengaturan hingga fungsi penyelenggaraan.⁶⁶ Struktur

⁶⁶ Nurlia, "Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan," *Meraja Journal* 2, no. 2 (2019): 52, <https://media.neliti.com/media/publications/284699-pengaruh-struktur-organisasi-terhadap-pe-1ea03fb3.pdf>.

organisasi merupakan cara suatu organisasi dalam mengatur sumber daya yang terlibat didalamnya. Struktur organisasi juga merupakan cara yang tepat dalam menempatkan sumber daya khususnya manusia sebagai bagian penting organisasi dalam suatu hubungan yang saling terkait dan berinteraksi dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi yang ingin dicapai.⁶⁷



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁶⁷ Lelahtus Syadiah et al., “Struktur Organisasi Dan Implementasinya Pada Organisasi Koperasi Mahasiswa,” *Article MOB*, 2023, 3, <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/b6ahf>.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Model Budaya Organisasi Pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY

Berdasarkan hasil skor dari keenam dimensi budaya organisasi yang diukur menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI), dilakukan perhitungan untuk memperoleh nilai rata-rata dari masing-masing dimensi. Hasil analisis rata-rata ini mencerminkan persepsi pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY mengenai karakteristik budaya organisasi saat ini dan budaya organisasi yang mereka harapkan di masa depan. Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan profil budaya organisasi DPAD DIY berdasarkan kerangka OCAI.

1. Analisis OCAI Dimensi Karakteristik Dominan

Analisis dimensi karakteristik dominan dalam *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi lingkungan organisasi sebagaimana dirasakan oleh anggota organisasi dalam kesehariannya. Dimensi ini mencerminkan persepsi pegawai terhadap suasana kerja yang berlaku di dalam organisasi. Melalui perhitungan yang sistematis berdasarkan instrumen OCAI, diperoleh gambaran mengenai tipe budaya organisasi yang paling dominan di lingkungan kerja Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY.

Hasil skor rata-rata pada dimensi karakteristik dominan berdasarkan penilaian responden, yaitu pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY, baik untuk kondisi saat ini maupun kondisi yang diharapkan, dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1. Skor Rata-Rata OCAI Dimensi Karakteristik Dominan

No.	Model Budaya Organisasi	Budaya Saat Ini	Budaya yang Diharapkan
1.	Clan	22	30
2.	Adhocracy	22	24
3.	Market	28	20
4.	Hierarchy	28	26
Total		100	100

Berdasarkan hasil rekapitulasi instrumen OCAI pada dimensi "Karakteristik Dominan", diperoleh nilai yang mencerminkan budaya organisasi saat ini dan budaya yang diinginkan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY (DPAD DIY). Pada budaya saat ini, aspek yang paling dominan adalah *Market Culture* dan *Hierarchy Culture*, masing-masing memperoleh nilai 28, yang menunjukkan bahwa organisasi ini lebih fokus pada hasil, efisiensi, dan struktur yang jelas. Hal ini menggambarkan bahwa organisasi saat ini berorientasi pada pencapaian tujuan yang terukur dan penekanan pada pengelolaan yang terstruktur. Sedangkan *Clan Culture* dan *Adhocracy Culture* memperoleh nilai yang lebih rendah, masing-masing 22, yang menunjukkan bahwa aspek hubungan sosial yang erat dan inovasi dalam organisasi belum menjadi fokus utama.

Sementara itu, pada budaya yang diharapkan, perubahan arah terlihat jelas dengan peningkatan nilai pada *Clan Culture* yang naik menjadi 30, menggambarkan harapan untuk memperkuat aspek kekeluargaan, kerja sama, dan pengembangan sumber daya manusia. Begitu juga dengan *Hierarchy Culture*, yang tetap dipertahankan dengan nilai 26, menunjukkan bahwa struktur dan prosedur tetap dianggap penting, namun dengan keseimbangan yang lebih fleksibel. Sedangkan *Adhocracy Culture* dan *Market Culture* masing-masing memperoleh nilai 24 dan 20, yang menunjukkan harapan untuk lebih menekankan pada inovasi dan kreatifitas serta pencapaian hasil yang lebih seimbang dengan pendekatan yang lebih inklusif. Dengan demikian, terdapat kecenderungan untuk mengubah budaya organisasi yang lebih berorientasi pada hasil dan prosedur menuju budaya yang lebih mengutamakan kerjasama tim dan inovasi.

2. Analisis OCAI Dimensi Kepemimpinan Organisasi

Analisis dimensi kepemimpinan organisasi dalam *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) bertujuan untuk mengidentifikasi budaya organisasi berdasarkan bentuk kepemimpinan yang paling menonjol serta persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja. Melalui perhitungan sistematis pada instrumen OCAI, dapat diperoleh gambaran mengenai tipe budaya yang mendasari pola kepemimpinan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY.

Hasil perhitungan skor rata-rata pada dimensi kepemimpinan organisasi berdasarkan penilaian responden, yaitu pegawai di Dinas

Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY, baik untuk kondisi saat ini maupun kondisi yang diharapkan, dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3. 2. Skor Rata-Rata OCAI Dimensi Kepemimpinan Organisasi

No.	Model Budaya Organisasi	Budaya Saat Ini	Budaya yang Diharapkan
1.	Clan	28	26
2.	Adhocracy	22	26
3.	Market	23	21
4.	Hierarchy	27	27
Total		100	100

Berdasarkan hasil rekapitulasi instrumen OCAI pada dimensi "Kepemimpinan Organisasi", terlihat bahwa budaya saat ini di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY (DPAD DIY) cenderung menunjukkan gaya kepemimpinan yang lebih mengarah pada *Clan Culture* dengan nilai 28, yang mengindikasikan kepemimpinan yang bersifat kolegial, suportif, dan berorientasi pada hubungan antar pribadi yang erat. Hal ini didukung oleh nilai *Hierarchy Culture* yang mencapai 27, yang menunjukkan adanya kepemimpinan yang juga memperhatikan struktur dan prosedur yang jelas dalam menjalankan organisasi. Sementara itu, *Adhocracy Culture* dan *Market Culture* masing-masing memperoleh nilai 22 dan 23, yang menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang lebih fokus pada inovasi atau pencapaian hasil mungkin belum terlalu dominan dalam organisasi ini.

Dalam konteks budaya kepemimpinan yang diharapkan, terlihat adanya kecenderungan yang relatif konsisten dengan kondisi saat ini. Nilai

tertinggi masih diberikan pada *Hierarchy Culture* yaitu di angka 27, diikuti oleh *Clan Culture* dan *Adhocracy Culture* yang masing-masing mendapatkan 26, serta *Market Culture* dengan 21. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai tetap mengharapkan adanya stabilitas dan struktur dalam organisasi, namun juga menunjukkan keinginan yang lebih besar terhadap peningkatan inovasi dan partisipasi. Kenaikan skor pada tipe *Adhocracy Culture* mencerminkan harapan akan kepemimpinan yang lebih visioner, fleksibel, dan mampu merespons perubahan secara cepat. Dengan demikian, analisis ini menunjukkan bahwa meskipun budaya kepemimpinan saat ini telah cukup sesuai dengan harapan pegawai, terdapat dorongan untuk memperkuat aspek inovatif tanpa meninggalkan nilai-nilai kekeluargaan dan stabilitas organisasi.

3. Analisis OCAI Dimensi Manajemen Personal

Analisis dimensi manajemen personal dalam *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana organisasi mengelola anggotanya, baik dalam konteks kelompok maupun individu. Melalui perhitungan sistematis berdasarkan instrumen OCAI, diperoleh gambaran mengenai budaya organisasi yang mendasari praktik pengelolaan pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY. Analisis pada dimensi ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 3. Skor Rata-Rata OCAI Dimensi Manajemen Personal

No.	Model Budaya Organisasi	Budaya Saat Ini	Budaya yang Diharapkan
1.	Clan	25	28
2.	Adhocracy	21	24
3.	Market	26	23
4.	Hierarchy	28	25
	Total	100	100

Berdasarkan hasil rekapitulasi instrumen OCAI pada dimensi "Manajemen Personal", budaya organisasi yang ada saat ini di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY (DPAD DIY) menunjukkan dominasi pada *Hierarchy Culture*, yang memperoleh nilai 28. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam manajemen personal, organisasi ini lebih mengutamakan struktur yang jelas, peraturan yang terstandarisasi, dan pengelolaan yang terorganisir. Disusul oleh *Market Culture* dengan nilai 26, yang menunjukkan adanya orientasi pada hasil dan pencapaian target dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan *Clan Culture* dan *Adhocracy Culture* masing-masing memperoleh nilai 25 dan 21, yang menunjukkan bahwa pengelolaan personal yang lebih berfokus pada hubungan yang erat antar karyawan dan inovasi belum menjadi prioritas utama dalam pengelolaan SDM di organisasi ini.

Pada sisi budaya yang diharapkan, terdapat pergeseran nilai yang mencerminkan keinginan untuk lebih menekankan pada *Clan Culture*, yang meningkat menjadi 28, mengindikasikan harapan agar pengelolaan personal lebih berfokus pada pengembangan hubungan interpersonal yang lebih baik

antar anggota organisasi. *Hierarchy Culture* sedikit menurun menjadi 25, menunjukkan harapan agar organisasi tetap mempertahankan struktur dan aturan yang ada namun dengan lebih banyak fleksibilitas. *Market Culture* juga mengalami penurunan menjadi 23, yang mengindikasikan harapan agar pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi lebih mengutamakan kesejahteraan dan pengembangan karyawan secara keseluruhan. Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan keinginan untuk memperbaiki pengelolaan personal dengan menciptakan keseimbangan antara struktur yang jelas dan pendekatan yang lebih manusiawi, berbasis pada kerjasama dan inovasi dalam lingkungan kerja.

4. Analisis OCAI Dimensi Perekat Organisasi

Dimensi ini menggambarkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang digunakan oleh organisasi sebagai dasar untuk mempererat hubungan antaranggota organisasi. Melalui perhitungan sistematis menggunakan instrumen *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI), dapat diidentifikasi budaya yang berperan sebagai faktor perekat di antara pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY. Hasil analisis pada dimensi ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 4. Skor Rata-Rata OCAI Dimensi Perekat Organisasi

No.	Model Budaya Organisasi	Budaya Saat Ini	Budaya yang Diharapkan
1.	Clan	26	28
2.	Adhocracy	25	26
3.	Market	25	23
4.	Hierarchy	24	23
Total		100	100

Berdasarkan hasil rekapitulasi instrumen OCAI pada dimensi "Perekat Organisasi", terlihat bahwa pada budaya saat ini, nilai tertinggi terdapat pada *Clan Culture* dengan skor 26, yang menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang erat dan kekeluargaan menjadi nilai penting yang mengikat anggota organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY (DPAD DIY). Nilai ini juga mencerminkan pentingnya kerjasama tim dan komunikasi yang baik antar anggota organisasi. *Adhocracy Culture* dan *Market Culture* memperoleh nilai masing-masing 25, yang menunjukkan adanya upaya untuk mengembangkan inovasi dan pencapaian hasil meskipun belum sekuat *Clan Culture* dalam mengikat anggota organisasi. *Hierarchy Culture* memperoleh nilai terendah sebesar 24, yang menandakan bahwa aspek struktur dan prosedur tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi keterikatan anggota organisasi.

Pada budaya yang diharapkan, terdapat pergeseran dengan harapan yang lebih besar terhadap *Clan Culture*, yang meningkat menjadi 28, mengindikasikan bahwa pegawai menginginkan adanya peningkatan dalam hubungan interpersonal dan penguatan nilai-nilai kekeluargaan serta kerjasama yang lebih intens. *Adhocracy Culture* juga mengalami sedikit peningkatan menjadi 26, yang menunjukkan harapan agar organisasi dapat lebih terbuka terhadap inovasi dan ide-ide baru dalam mempererat hubungan antar anggota. Sementara itu, *Market Culture* dan *Hierarchy Culture* masing-masing memperoleh nilai 23, yang mengindikasikan bahwa

meskipun pencapaian hasil dan struktur tetap dihargai, organisasi diharapkan lebih mengedepankan aspek yang mempererat hubungan antar individu dalam budaya kerja. Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa perubahan budaya yang diharapkan oleh responden lebih condong kepada penguatan hubungan interpersonal dan peningkatan kerjasama antar anggota organisasi.

5. Analisis OCAI Dimensi Penekanan Strategi

Analisis dimensi penekanan strategi dalam *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) bertujuan untuk mengidentifikasi nilai-nilai dan aspek-aspek strategis yang digunakan organisasi dalam membangun kohesi internal. Melalui perhitungan sistematis berdasarkan instrumen OCAI, diperoleh gambaran mengenai budaya organisasi yang berperan sebagai perekat antaranggota di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY. Hasil analisis dimensi ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 5. Skor Rata-Rata OCAI Dimensi Penekanan Strategi

No.	Model Budaya Organisasi	Budaya Saat Ini	Budaya yang Diharapkan
1.	Clan	25	29
2.	Adhocracy	24	26
3.	Market	25	20
4.	Hierarchy	26	25
Total		100	100

Berdasarkan hasil rekapitulasi instrumen OCAI pada dimensi "Penekanan Strategis", terlihat bahwa pada budaya saat ini di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY (DPAD DIY), *Hierarchy Culture*

memperoleh nilai tertinggi sebesar 26, yang mencerminkan bahwa strategi organisasi saat ini lebih terfokus pada struktur yang jelas, prosedur yang terorganisir, dan pengendalian yang ketat. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi cenderung mengedepankan efisiensi operasional dan kestabilan melalui penerapan kebijakan yang terstruktur. *Market Culture* dan *Clan Culture* masing-masing memperoleh nilai 25 dan 24, yang menandakan bahwa meskipun ada perhatian terhadap pencapaian hasil dan hubungan interpersonal, strategi organisasi lebih menekankan pada prosedur dan pengelolaan yang sistematis daripada pada inovasi atau pengembangan hubungan antar anggota. *Adhocracy Culture*, dengan nilai 24, menunjukkan bahwa saat ini organisasi tidak terlalu banyak memberi ruang untuk inovasi atau eksperimen dalam pendekatan strategisnya.

Pada budaya yang diharapkan, ada pergeseran yang signifikan dengan penekanan yang lebih besar pada *Clan Culture*, yang meningkat menjadi 29, mencerminkan harapan agar strategi organisasi lebih mengutamakan pengembangan hubungan antar individu, kolaborasi, dan pemberdayaan sumber daya manusia. *Adhocracy Culture* juga mengalami peningkatan menjadi 26, yang mengindikasikan harapan agar strategi organisasi lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan inovasi yang dapat mendukung perkembangan organisasi ke depan. Meskipun ada penurunan pada *Market Culture* menjadi 20, yang menunjukkan bahwa pencapaian hasil masih dianggap penting, ada keinginan untuk tidak terlalu mengutamakan hasil jangka pendek dan lebih memperhatikan

pengembangan kualitas internal dan inovasi. Secara keseluruhan, analisis ini menggambarkan bahwa responden menginginkan perubahan dalam strategi organisasi yang lebih berfokus pada pengembangan internal, hubungan interpersonal, dan adaptasi terhadap perubahan melalui inovasi.

6. Analisis OCAI Dimensi Kriteria Keberhasilan

Analisis dimensi ini dalam *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) bertujuan untuk menggambarkan bagaimana organisasi menetapkan kriteria atau standar pencapaian tujuan yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Melalui perhitungan sistematis menggunakan instrumen OCAI, dapat diidentifikasi budaya organisasi yang dominan dan menjadi dasar dalam penentuan kriteria keberhasilan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY.

Tabel 3. 6. Skor Rata-Rata OCAI Dimensi Kriteria Keberhasilan

No.	Model Budaya Organisasi	Budaya Saat Ini	Budaya yang Diharapkan
1.	Clan	25	27
2.	Adhocracy	25	27
3.	Market	26	22
4.	Hierarchy	24	24
Total		100	100

Berdasarkan hasil rekapitulasi instrumen OCAI pada dimensi "Kriteria Keberhasilan", dapat dilihat bahwa pada budaya saat ini di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY (DPAD DIY), *Market Culture* memperoleh nilai tertinggi sebesar 26, yang mencerminkan bahwa organisasi ini saat ini mengukur keberhasilannya berdasarkan pencapaian hasil yang terukur dan orientasi pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa

organisasi lebih fokus pada pencapaian tujuan dan target yang jelas dalam hal produktivitas dan efisiensi. *Clan Culture* dan *Adhocracy Culture* masing-masing memperoleh nilai 25, yang mengindikasikan bahwa keberhasilan juga diukur melalui hubungan yang erat antar anggota tim dan inovasi, meskipun aspek tersebut tidak sekuat pencapaian hasil. *Hierarchy Culture*, dengan nilai 24, menunjukkan bahwa organisasi ini menganggap penting keberhasilan dalam hal stabilitas dan pengelolaan yang terstruktur, meskipun bukan menjadi fokus utama.

Pada budaya yang diharapkan, terdapat pergeseran yang signifikan dengan harapan yang lebih besar terhadap *Clan Culture* dan *Adhocracy Culture*, yang masing-masing meningkat menjadi 27. Hal ini mencerminkan harapan agar keberhasilan diukur lebih dari sekadar hasil finansial dan efisiensi operasional, tetapi juga dari segi pengembangan hubungan interpersonal, kolaborasi tim, serta inovasi dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Sementara itu, *Market Culture* mengalami penurunan menjadi 22, yang menunjukkan bahwa meskipun pencapaian hasil tetap penting, organisasi lebih ingin menekankan pada proses yang lebih inklusif dan berkelanjutan dalam mencapai keberhasilan. Nilai *Hierarchy Culture* tetap stabil di angka 24, mengindikasikan bahwa pengelolaan organisasi yang terstruktur dan stabil masih dianggap penting, namun keberhasilan tidak hanya dinilai dari kriteria tersebut. Secara keseluruhan, perubahan ini mencerminkan adanya dorongan untuk menilai keberhasilan organisasi

secara lebih holistik, dengan lebih banyak penekanan pada aspek hubungan sosial dan inovasi.

7. Rekapitulasi Keseluruhan Skor OCAI

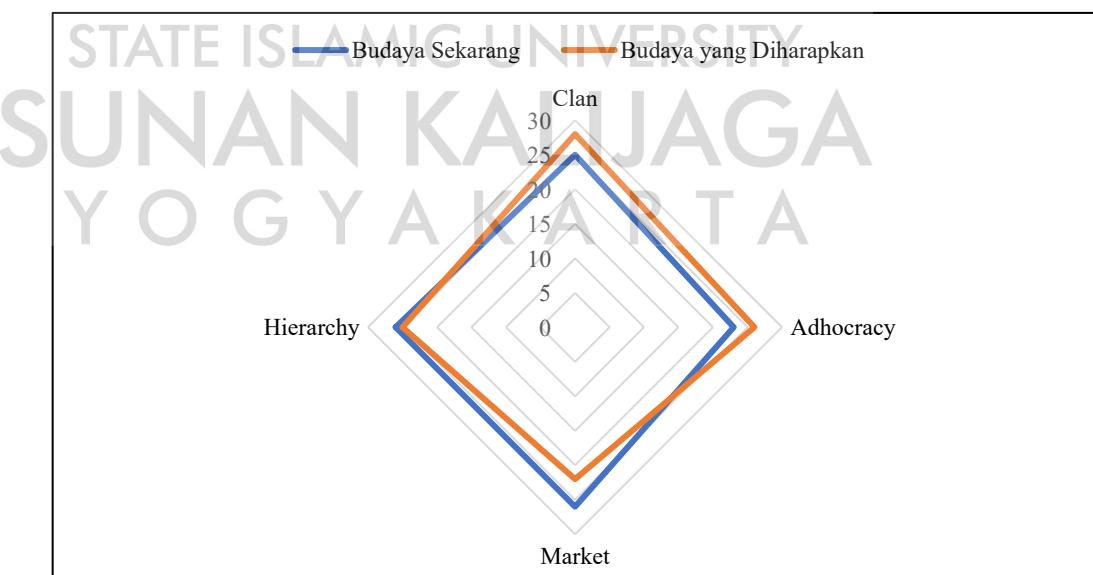
Tabel 3. 7. Rekapitulasi Keseluruhan Skor OCAI

Budaya Saat ini				Budaya yang diharapkan			
Clan	Adhocracy	Market	Hierarchy	Clan	Adhocracy	Market	Hierarchy
22	22	28	28	30	24	20	26
28	22	23	27	26	26	21	27
25	21	26	28	28	24	23	25
26	25	25	24	28	26	23	23
25	24	25	26	29	26	20	25
27	25	26	24	27	27	22	24
25	23	26	26	28	26	22	25

Tabel 3. 8. Skor Rata-Rata OCAI Keseluruhan

Tipe Budaya	Saat ini	Yang diharapkan
Clan	25	28
Adhocracy	23	26
Market	26	22
Hierarchy	26	25

Gambar 3. 1. Model Budaya Organisasi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY



Berdasarkan perhitungan keseluruhan OCAI (*Organizational Culture Assessment Instrument*) di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY, diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi saat ini didominasi oleh tipe *Hierarchy Culture*, dengan nilai rata-rata sebesar 26. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi cenderung berfokus pada produktivitas, serta stabilitas dan struktur yang terorganisir. Meskipun demikian, tipe budaya *Clan* dan *Adhocracy* juga muncul dengan nilai yang cukup tinggi, yaitu masing-masing 25 dan 23, yang mencerminkan adanya unsur kerja sama tim, loyalitas, serta upaya untuk berinovasi dalam organisasi, meskipun belum menjadi budaya dominan.

Sementara itu, budaya yang diharapkan oleh responden menunjukkan adanya pergeseran ke arah peningkatan nilai pada tipe *Clan* (28) dan *Adhocracy* (26). Hal ini mencerminkan keinginan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih partisipatif, terbuka, serta mendukung inovasi dan kreativitas. Sebaliknya, nilai tipe Market menurun dari 26 menjadi 22, dan tipe *Hierarchy* sedikit menurun dari 26 menjadi 25. Perubahan ini mengindikasikan harapan untuk mengurangi tekanan kompetitif dan struktur birokratis, serta beralih menuju budaya organisasi yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat aspirasi kolektif untuk mentransformasi budaya organisasi ke arah yang lebih humanis dan dinamis.

B. Level Budaya Organisasi Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY

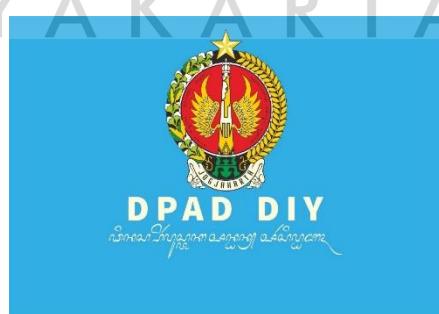
Setiap lembaga memiliki budaya organisasi yang menjadi karakteristik khas dan membedakannya dari lembaga lainnya. Budaya organisasi ini berperan penting dalam membentuk identitas suatu institusi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh berbagai temuan yang berkaitan dengan budaya organisasi tersebut. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan pemahaman, berikut disajikan tingkat-tingkat budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY, berdasarkan konsep budaya organisasi menurut Schein.

1. *Artefacts* (Artefak)

Artefak merupakan salah satu elemen budaya organisasi yang paling mudah diamati oleh peneliti melalui observasi langsung di lokasi penelitian, mengingat sifatnya yang tampak secara kasat mata. Adapun beberapa elemen artefak yang ditemukan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

- a. Logo Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY

Gambar 3. 2. Logo Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY



Sumber: Website Profil DPAD DIY (<https://dpad.jogjaprov.go.id>)

Seluruh instansi administratif yang berada dibawah struktur Perintah Daerah (Pemda) DIY menggunakan logo Pemerintah Daerah (Pemda) DIY. Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY adalah salah satu instansi pemerintahan yang berada dibawah naungan Pemerintah Daerah (Pemda) DIY. Maka dari itu logo yang digunakan oleh Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY merupakan logo yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah (Pemda) DIY.

Berdasarkan kutipan wawancara peneliti dengan narasumber yakni salah satu pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY sekaligus Arsiparis Muda (Syamsiyah Pujiastuti, S. S., M. A. P) menjelaskan bahwa:

“...Sebenarnya logo yang digunakan oleh DPAD DIY itu logo Pemda DIY, mbak. Soalnya kita dibawah naungan Pemda DIY. Jadi semua lembaga pemerintahan yang ada disini menggunakan logo yang sama, yaitu logo dari pemda. Salah satunya DPAD ini. dan itu jadinya kita tidak punya logo sendiri.” (Syamsiyah Pujiastuti, S. S., M. A. P, 24 April 2025, 10:30 WIB)⁶⁸

Adapun penjelasan lebih lengkap dan jelas terkait arti dan makna dari logo yang digunakan oleh DPAD DIY adalah sebagai berikut:⁶⁹

Arti dan makna yang ada pada lambang atau logo diatas berlandaskan Idiil Pancasila:

⁶⁸ Wawancara oleh Hani Wahyuningsih dengan Syamsiyah Pujiastuti (Pejabat Bagian Arsip DPAD DIY). Penelitian terkait Level Budaya Organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY pada 24 April 2025.

⁶⁹ “Lambang Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta,” Portal Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, 2025, <https://jogjaprov.go.id/profil/lambang-daerah>.

- 1) Ke-Tuhanan Yang Maha Esa dilukiskan dalam gambar bintang emas persegi lima;
- 2) Perikemanusiaan dilukiskan dalam tugu (saka guru) dalam sayap;
- 3) Persatuan dilukiskan dalam gambar bulatan (lingkaran) berwarna merah dikelilingi lingkaran berwarna putih;
- 4) Kerakyatan dilukiskan dalam gambar ompak dengan tatahan bunga teratai;
- 5) Keadilan sosial dilukiskan dalam gambar padi dan kapas;

Lambang Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta mengandung berbagai makna filosofis yang mendalam, yang mencerminkan sejarah, nilai budaya, serta cita-cita luhur masyarakat Yogyakarta. Pertama, landasan struktural Undang-Undang Dasar 1945 dilukiskan dalam gambar bunga kapas berjumlah 17 kuntum, daun kapas sebanyak 8 helai, dan padi sewuli (setangkai) yang berisi 45 butir. Angka-angka ini merujuk pada tanggal bersejarah, yaitu 17 Agustus 1945, sebagai hari Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.

Kedua, tata kehidupan gotong royong, sebagai salah satu nilai utama dalam kehidupan bermasyarakat di Yogyakarta, digambarkan melalui perpaduan gambar bulatan (dalam bahasa Jawa disebut "golong") dan tugu berbentuk silinder ("gilig"). Perpaduan antara golong dan gilig melambangkan semangat persatuan dan kesatuan dalam kehidupan sosial, yang dikenal dengan istilah "semangat golong-gilig."

Ketiga, nilai-nilai keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan dilukiskan melalui gambar bintang emas berbentuk persegi lima, yang melambangkan Ketuhanan Yang Maha Esa, serta bunga melati dengan tiga helai daun kelopak yang menunjuk pada cita-cita luhur dalam bidang pendidikan dan kebudayaan.

Keempat, semangat perjuangan dan kepahlawanan tercermin dalam penggunaan warna merah dan putih, serta gambar tugu yang berdiri tegak lurus. Warna merah dan putih menyimbolkan keberanian dan kesucian, sementara tugu mencerminkan keteguhan hati dalam memperjuangkan tujuan suci.

Kelima, semangat pembangunan dilambangkan dengan tatahan miring pada soko guru, yakni pilar utama yang dihiasi dengan tatahan khas Yogyakarta. Tatahan ini menggambarkan usaha menghias dan memperlengkapi diri dengan alat dan kemampuan baru, sebagai cerminan dari semangat membangun daerah.

Keenam, sejarah terbentuknya Daerah Istimewa Yogyakarta digambarkan dengan sayap yang mengembang, yang terdiri dari 9 helai bulu di bagian luar dan 8 helai bulu di bagian dalam. Elemen ini melambangkan peranan penting Sri Sultan Hamengku Buwono IX dan Sri Paduka Paku Alam VIII, yang pada 5 September 1945 mengeluarkan amanat untuk menggabungkan wilayah Kasultanan Yogyakarta dan Kadipaten Pakualaman menjadi satu kesatuan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Ketujuh, keadaan alam dan kesuburan jiwa masyarakat dilukiskan melalui penggunaan warna hijau tua dan hijau muda, serta gambar stilasi bunga teratai. Warna hijau melambangkan kesuburan alam, sedangkan bunga teratai menggambarkan kesuburan spiritual masyarakat Yogyakarta.

Kedelapan, dalam lambang ini juga tercantum Candrasengkala "RASA SUKA NGESTI PRADJA" yang menunjuk pada tahun 1786 dan Surjasengkala "YOGYAKARTA TRUS MANDIRI" yang menunjuk pada tahun 1945. Jika dirangkaikan, kedua sengkala tersebut membentuk kalimat "RASA SUKA NGESTI PRADJA YOGYAKARTA TRUS MANDIRI," yang bermakna "Dengan rasa gembira membangun Daerah Istimewa Yogyakarta yang baik dan selamat serta terus berdiri tegak."

Kesembilan, persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia dilambangkan melalui bentuk lingkaran dan tugu yang tegak lurus. Hal ini menggambarkan falsafah hidup masyarakat Yogyakarta yang menjunjung tinggi semangat persatuan, sebagaimana filosofi "golongan-gilig." Terakhir, masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dilukiskan melalui gambar padi dan kapas. Padi yang berisi 45 butir serta kapas yang berbunga 17 kuntum dan berdaun 8 helai kembali mempertegas tanggal keramat 17 Agustus 1945, sebagai hari lahirnya Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan demikian dalam perspektif peneliti, lambang Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta tidak hanya berfungsi sebagai identitas visual, tetapi juga mengandung makna mendalam yang merepresentasikan sejarah, filosofi, dan nilai-nilai luhur yang terus hidup dalam masyarakat Yogyakarta hingga saat ini. Lambang Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta bukan hanya sekadar identitas visual administratif, tetapi juga mencerminkan penerapan nilai-nilai Pancasila dalam kehidupan sehari-hari masyarakatnya. Pemilihan simbol-simbol yang memiliki akar lokal, seperti tugu, lingkaran, dan bunga teratai, menggambarkan usaha kreatif untuk mengintegrasikan nilai-nilai nasional ke dalam budaya khas Yogyakarta. Simbol-simbol ini, meskipun berakar pada budaya lokal, juga memiliki keterkaitan yang erat dengan nilai-nilai universal dalam Pancasila, seperti persatuan, kemanusiaan, dan keadilan sosial.

Lebih lanjut, penggunaan angka 17, 8, dan 45 dalam lambang ini mengandung makna simbolis yang mempertegas semangat nasionalisme daerah Yogyakarta, serta penghormatan terhadap peristiwa penting dalam sejarah Indonesia, yaitu Proklamasi Kemerdekaan pada 17 Agustus 1945. Oleh karena itu, lambang DIY tidak hanya berfungsi untuk mempertahankan adat dan sejarah daerah, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap cita-cita nasional untuk membangun masyarakat yang religius, adil, makmur, dan berdaulat.

b. Cerita Sejarah Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY

Sejarah berdirinya Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY terbagi menjadi beberapa era:

1) Era Sonobudoyo

Perpustakaan pertama di Indonesia, yang bernama Perpustakaan Negara RI, didirikan pada Januari 1948 atas prakarsa Mr. Santosa (Sekjen Kementerian PP dan K) dan Mr. Hendromartono. Penyiapan perpustakaan dipercayakan kepada R. Patah, yang memulainya di paviliun Museum Sono Budoyo, Yogyakarta.

Koleksi awal diperoleh dari sumbangan berbagai pihak, seperti Panitia Milik Bangsa Asing (PMBA), Komite Nasional Indonesia (KNI), Dewan Pertanahan Negara, P.F. Dahler, USIS, British Council, serta beberapa individu, termasuk Mr. Ali Sastroamidjojo dan Prof. Dr. Poerbatjaraka, ditambah pembelian buku-buku baru.

2) Era Kotabaru

Pada pertengahan 1948, dibuka ruang baca di Jalan Mahameru, Yogyakarta, yang beroperasi tiga kali seminggu pada sore hari. Koleksi perpustakaan bertambah seiring perkembangan zaman.

3) Era Tugu Kidul

Setelah Aksi Militer Belanda II, perpustakaan dipindahkan ke gedung bekas "Opendar Keeszaal en Bibliotheek" di Jalan Tugu 66, Yogyakarta. Persiapan terus dilanjutkan dengan tambahan fasilitas dan pegawai.

Pada 17 Oktober 1949, Perpustakaan Negara RI diresmikan oleh Menteri Pendidikan, Pengajaran, dan Kebudayaan, Mr. Sarmidi Mangoensarkoro, dengan R. Patah sebagai pengelola. Awalnya, perpustakaan ini direncanakan menjadi induk perpustakaan nasional, mengingat Yogyakarta saat itu adalah ibu kota RI.

Namun, setelah terbentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dan ibu kota berpindah ke Jakarta pada 1950, fungsi induk tersebut dialihkan. Nama perpustakaan pun berubah menjadi Perpustakaan Negara Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Yogyakarta pada 1952.

4) Era Malioboro

Pada 17 Maret 1952, perpustakaan pindah ke gedung bekas Toko Buku Kolf Bunning di Jalan Malioboro 175. Setelah R. Patah pensiun tahun 1958, kepemimpinan dilanjutkan oleh Dajoesman.

Pada masa ini, sistem klasifikasi koleksi mulai beralih dari katalogus buku ke sistem *Dewey Decimal Classification (DDC)*.

Atas prakarsa Bp. Sukarto Muksan, dibuat katalog subjek berbahasa Indonesia, serta perluasan DDC untuk bidang Sejarah,

Geografi, Bahasa, dan Sastra Indonesia. Pada tahun 1973, Bp. Dajoesman pensiun dan digantikan oleh St. Kostka Soegeng. Masa ini ditandai dengan perkembangan koleksi, fasilitas, layanan, serta pembinaan perpustakaan dan promosi minat baca.

Sejak 18 Oktober 1976, dibuka Taman Pustaka Kanak-Kanak, lengkap dengan pemutaran film anak-anak setiap dua minggu. Perpustakaan juga mulai menerbitkan Bibliografi Daerah dan Buletin Sangkakala untuk promosi dan informasi. Film dokumenter "Peranan Perpustakaan kepada Masyarakat" diproduksi pada 1976.

5) Era Tentara Mataram

Pada 1978, nama perpustakaan resmi berubah menjadi Perpustakaan Wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0199/O/1978. Berdasarkan keputusan Gubernur DIY tahun 1981, diberikan hak pakai tanah di Badran, Jetis, Yogyakarta. Dengan dukungan dana dari DIP 1980/1981 dan 1981/1982, dibangun gedung baru yang diresmikan pada 2 Februari 1984 oleh Dirjen Kebudayaan, Prof. Dr. Haryati Soebadio.

Sejak itu, koleksi ilmiah dipusatkan di Unit Badran, sementara koleksi hiburan, majalah, surat kabar, dan koleksi anak-anak tetap di Unit Malioboro.

Cerita sejarah berdirinya Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY juga dikuatkan dan didukung oleh salah satu pegawai DPAD DIY yang menjabat sebagai pustakawan muda melalui proses wawancara yang mengungkapkan:

“...jadi itu sebelumnya ada perubahan organisasi, Mbak. Eee... Perubahan organisasi itu sesuai dengan keputusan Gubernur, sebelum jadi DPAD itu eee namanya BPAD (Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah) dari tahun sekitar 2001 sampai 2016, peresmian dari BPAD menjadi DPAD itu baru kok, Mbak. Perubahan dari BPAD DIY ke DPAD DIY juga eee sesuai peraturan pemerintah DIY. Awalnya arsip dan layanan perpustakaan terpisah dan akhirnya digabung seperti sekarang”. (IM, 5 Maret 2025 pukul 15:24 WIB).⁷⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang menjabat sebagai pustakawan muda, dapat diketahui bahwa berdirinya DPAD DIY merupakan hasil dari perubahan struktur organisasi yang sebelumnya bernama Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD). Transformasi ini berlangsung dalam kurun waktu antara tahun 2001 hingga 2016, dan diresmikan menjadi DPAD DIY sejalan dengan keputusan Gubernur serta regulasi Pemerintah Daerah DIY.

Perubahan tersebut juga mencerminkan integrasi dua layanan yang sebelumnya berjalan secara terpisah, yaitu layanan

⁷⁰ Wawancara oleh Hani Wahyuningsih dengan IM (Pejabat Bagian Pustakawan Muda di DPAD DIY). Penelitian terkait Level Budaya Organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY pada 5 Maret 2025.

arsip dan layanan perpustakaan, menjadi satu kesatuan kelembagaan. Hal ini menunjukkan adanya upaya memperkuat fungsi-fungsi kelembagaan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pelayanan publik di bidang perpustakaan dan kearsipan di wilayah DIY.

c. Bentuk Bangunan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY

Berdasarkan hasil observasi langsung, Gedung Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (DPAD DIY) terletak di belakang Gedung Balai Layanan Perpustakaan, yang dikenal pula sebagai Balai Yanpus. Luas bangunan gedung ini mencapai 8.629 m^3 sesuai dengan data yang tercantum dalam akta tanah milik instansi. Gedung DPAD DIY dirancang dengan berbagai fasilitas yang mendukung pelayanan publik, khususnya dalam bidang perpustakaan dan kearsipan, sehingga dapat mengakomodir kebutuhan masyarakat modern akan kemudahan dan kenyamanan dalam mengakses sumber informasi.

Bangunan ini memiliki filosofi arsitektur yang kuat, mencerminkan semangat keistimewaan Yogyakarta sekaligus cita-cita kesempurnaan manusia Jawa yang diungkapkan melalui empat pilar utama, yaitu Prakoso, Wulung, Agung, dan Wangi. Keempat pilar tersebut diwujudkan dalam empat menara yang menjulang di gedung Grhatama Pustaka, bagian dari Balai Layanan Perpustakaan DIY, yang secara simbolis menginspirasi masyarakat untuk terus meningkatkan

kualitas diri melalui pemanfaatan perpustakaan. Pilar Prakoso melambangkan kekuatan dan kemampuan manusia dalam meraih kesuksesan, terutama dalam memperoleh ilmu dan informasi. Wulung, yang berarti elang, menggambarkan cita-cita tinggi dan semangat belajar yang tak pernah surut. Agung menandakan abs kemuliaan dan kebaikan yang harus dijunjung tinggi, sementara Wangi merepresentasikan pentingnya menjaga nama baik dan reputasi melalui pengetahuan yang dibagikan.⁷¹

Gambar 3. 3. Bentuk Bangunan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY Tampak Depan



Sumber: Data Primer diolah 2025

Filosofi ini bukan sekadar elemen desain arsitektur, melainkan menjadi sumber inspirasi agar masyarakat mampu berkembang secara intelektual dan moral serta berkontribusi positif dalam kehidupan sosial.

Untuk mewujudkan hal tersebut, DPAD DIY menyediakan fasilitas

⁷¹ Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, “Sejarah Balai Layanan Perpustakaan DPAD DIY,” Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, 2025, dpad.jogjaprov.go.id.

inklusif yang terbuka bagi seluruh lapisan masyarakat, membuat akses mudah ke koleksi perpustakaan dan arsip yang beragam. Salah satu fasilitas utama adalah Balai Layanan Perpustakaan Grhatama Pustaka yang aktif mendampingi pengembangan perpustakaan di berbagai jenjang pendidikan, mengelola rumah belajar modern, serta menjalankan Jogja Library Center yang berlokasi strategis di kawasan Malioboro, sebagai pusat literasi dan informasi yang dinamis bagi masyarakat Yogyakarta.

Selain itu, Grhatama Pustaka juga menghadirkan layanan edukatif berbasis teknologi melalui pemutaran film 6D, yang dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang menyenangkan dan interaktif. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan kualitas layanan perpustakaan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan pendidikan masyarakat melalui pelayanan yang prima dan bermartabat.

Sebagai bagian dari upaya pelestarian sejarah dan edukasi kearsipan, DPAD DIY juga menghadirkan Diorama Arsip Jogja, sebuah ruang interaktif yang menampilkan perjalanan sejarah Yogyakarta melalui arsip-arsip visual dan naratif. Diorama ini memutar dokumentasi sejarah sejak masa Panembahan Senopati hingga era modern, memberikan wawasan mendalam mengenai perkembangan sosial, budaya, dan pemerintahan di Yogyakarta. Keberadaan diorama ini menjadi daya tarik tersendiri dalam penyajian arsip yang lebih

menarik dan mudah dipahami oleh masyarakat umum, terutama generasi muda.

Secara keseluruhan, fasilitas yang dimiliki oleh DPAD DIY menjadikannya sebagai salah satu institusi perpustakaan dan kearsipan yang paling lengkap dan inovatif di Daerah Istimewa Yogyakarta, bahkan jika dibandingkan dengan perpustakaan dan lembaga arsip lainnya di wilayah sekitar. DPAD DIY terus berkomitmen untuk berinovasi dalam memenuhi kebutuhan informasi dan edukasi masyarakat secara berkelanjutan.

Gambar 3. 4. Gedung Grhatama Pustaka Tampak Depan



Sumber: Data Primer diolah 2025

Sebagaimana yang diungkapkan oleh salah satu pegawai DPAD

DIY bagian arsiparis muda:

“...eee kita bisa disebut layanan perpustakaan dan arsip yang paling tinggi di Jogja dan fasilitas pun kita jelas lebih lengkap diantara yang lain dan tentunya kita sebagai lembaga atau dinas perpustakaan eee pusat gitu ya mbak di Yogyakarta tentu saja pelayanan kita ke publik juga harus lebih daripada yang lain.

Pelayanan bagus gitu kan bisa terwujud eee dengan fasilitas komplit, lengkap seperti ini. Jadinya pengunjung bisa krasan ee pada betah gitu ya, mbak. Fasilitas buat nyaman anak-anak kecil yang aman eee gitu juga kita sudah ada. Istilahnya lingkungan yang ramah anak gitu. Ruang laktasi buat ibu-ibu yang menyusui juga sudah ada, Mbak. Terus kita juga punya pemutaran arsip daerah dari zamannya eee zaman Panembahan Senopati itu ada yang namanya Diorama Arsip Jogja itu bertujuan mengenalkan eee sejarah dan disamping itu untuk mengabadikan arsip. Nggak semua punya layanan perpustakaan dan DPAD fasilitas serupa diorama arsip ini.” (Syamsiyah Pujiastuti, S. S., M. A. P, 24 April 2025, 10:30 WIB).⁷²

Berdasarkan hasil wawancara dengan tersebut, diketahui bahwa Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (DPAD DIY) menempatkan diri sebagai lembaga layanan perpustakaan dan arsip terdepan di wilayah Yogyakarta. Posisi ini ditunjang oleh kelengkapan fasilitas serta komitmen tinggi terhadap pelayanan publik. DPAD DIY menyediakan berbagai sarana yang mendukung kenyamanan pengunjung, seperti lingkungan ramah anak, ruang laktasi untuk ibu menyusui, serta suasana ruang yang aman dan nyaman sehingga membuat pengunjung merasa betah.

Salah satu inovasi yang menjadi keunggulan DPAD DIY adalah keberadaan Diorama Arsip Jogja, sebuah fasilitas edukatif yang menampilkan arsip sejarah Yogyakarta dari masa Panembahan Senopati hingga masa kini. Diorama ini berfungsi sebagai media pengenalan sejarah sekaligus bentuk pelestarian arsip daerah. Fasilitas seperti ini

⁷² Wawancara oleh Hani Wahyuningsih dengan Syamsiyah Pujiastuti (Pejabat Bagian Arsip DPAD DIY). Penelitian terkait Level Budaya Organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY pada 24 April 2025

jarang dimiliki oleh lembaga sejenis di wilayah lain, menjadikan DPAD DIY sebagai institusi yang tidak hanya informatif, tetapi juga progresif dalam upaya edukasi dan pengarsipan.

Gambar 3. 5. Pintu Masuk Diorama Arsip Jogja



Sumber: Data Primer diolah 2025

Berikut ini adalah daftar beberapa fasilitas beserta dokumentasi fasilitas yang tersedia di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY:

- 1) Ruang lobi dan pusat informasi
- 2) Ruang kerja
- 3) Aksesibilitas untuk difabel
- 4) Akses Wi-Fi gratis
- 5) Mushola
- 6) Lift dan tangga darurat
- 7) Ruang laktasi
- 8) Ruang ramah anak
- 9) Balai layanan perpustakaan

10) Diorama arsip Jogja

11) Kantin

12) Parkir kendaraan

13) Toilet

Gambar 3. 6. Bangunan dan Fasilitas-Fasilitas di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY





Sumber: Data Primer diolah 2025

Sebagai kesimpulan dan pandangan peneliti sesuai dengan fasilitas yang disediakan oleh Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY menunjukkan komitmen yang kuat dalam menunjang pelayanan publik dengan memomorsatukan kenyamanan pengunjung. Dengan fasilitas lengkap seperti ruang laktasi, ruang ramah anak, aksesibilitas untuk difabel, dan Wi-Fi gratis, DPAD DIY berhasil menciptakan lingkungan yang inklusif dan nyaman bagi berbagai kalangan. Inovasi seperti Diorama Arsip Jogja, yang menampilkan arsip sejarah Yogyakarta secara interaktif, tidak hanya memperkaya pengalaman edukasi, tetapi juga melestarikan sejarah daerah. Secara keseluruhan, DPAD DIY merupakan lembaga perpustakaan dan arsip yang terus berinovasi dalam memberikan pelayanan terbaik dan

memenuhi kebutuhan informasi serta edukasi masyarakat dengan mengutamakan kenyamanan publik.

d. Model Pakaian

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai model pakaian yang dikenakan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY mengikuti regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah provinsi DIY. Model seragam tersebut terdiri atas lima jenis pakaian dinas yakni sebagai berikut:

- 1) Pakaian Dinas Harian (PDH) Biru: Umumnya dikenakan pada hari Senin hingga Rabu.
- 2) Pakaian Dinas Harian (PDH) Khaki: Biasanya dikenakan pada hari tertentu sesuai ketentuan instansi.
- 3) Pakaian Hitam Putih: Digunakan pada hari-hari khusus atau saat menghadiri upacara tertentu.
- 4) Batik Bebas: Dipakai pada hari Jumat, dengan motif batik yang bebas namun tetap mengutamakan kesopanan dan formalitas.
- 5) Batik PNS: Merupakan batik khusus yang diatur sebagai seragam Pegawai Negeri Sipil (PNS), dikenakan pada waktu yang telah ditentukan.

Selain itu, terdapat ketentuan tambahan untuk hari Kamis Pon, yang berdasarkan budaya lokal Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada hari tersebut, seluruh pegawai pemerintah daerah DIY, termasuk pegawai di DPAD DIY, diwajibkan mengenakan pakaian tradisional. Untuk

pegawai laki-laki pakaian yang dikenakan adalah Pakaian Gagrak Ngayogyakarta, sedangkan pegawai perempuan diwajibkan mengenakan kebaya.

Gambar 3. 7. Salah Satu Pakaian Dinas di Dinas Perpustakaan dan Arsip DIY



Sumber: Data Primer diolah 2025

Aturan mengenai tata cara berpakaian pegawai yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta diatur dalam Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pakaian Dinas Harian Pegawai. Peraturan ini mengatur secara rinci jenis, waktu penggunaan, serta ketentuan teknis mengenai pakaian dinas yang harus dikenakan oleh setiap pegawai, guna mencerminkan kedisiplinan, kewibawaan, serta pelestarian budaya daerah.

Hasil observasi tersebut menginterpretasikan bahwa model pakaian dinas yang diterapkan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY mencerminkan salah satu bentuk artefak dalam budaya organisasi, yakni simbol-simbol kasatmata yang merepresentasikan

nilai, norma, dan identitas institusi. Variasi seragam seperti PDH biru, PDH khaki, hitam putih, batik bebas, dan batik PNS tidak hanya menunjukkan aturan berpakaian formal, tetapi juga menegaskan adanya standar profesionalisme, kedisiplinan, serta integrasi antara identitas nasional dan lokal. Kewajiban mengenakan pakaian tradisional seperti Gagrak Ngayogyakarta dan kebaya setiap Kamis Pon merupakan wujud nyata penghargaan terhadap kearifan lokal dan upaya pelestarian budaya daerah dalam ruang birokrasi modern. Melalui penerapan model pakaian ini, DPAD DIY menegaskan bahwa artefak organisasi berperan penting dalam membangun citra lembaga, memperkuat rasa kebersamaan pegawai, serta menciptakan kohesi sosial berdasarkan nilai budaya yang diwariskan.

Gambar 3. 8. Baju Gagrak yang Digunakan Setiap Kamis Pon



Sumber: Data Primer diolah 2025

e. Program Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY

Program-program yang ada di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY terbagi menjadi dua, yakni program internal dan program eksternal.

1) Program Internal

- a) Apel Pagi setiap hari senin.

Gambar 3. 9. Kegiatan apel pagi setiap senin di DPAD DIY



Sumber: Data Primer diolah 2025

- b) Pembacaan doa setiap pagi atau sebelum memulai kerja.
- c) Pembacaan akronim SATRIYA.
- d) Pemutaran jingle-jingle DPAD DIY.
- e) Pemutaran mars SATRIYA dan Pemda.
- f) Menyanyikan lagu Indonesia Raya setiap pukul 10:00 WIB.
- g) Kerja bakti setiap hari jumat.

Gambar 3. 10. Kegiatan kerja bakti setiap hari Jumat di DPAD DIY



Sumber: Data Primer diolah 2025

2) Program Eksternal

a) Perpustakaan Keliling

Program Perpustakaan Keliling merupakan salah satu upaya DPAD DIY untuk memperluas akses literasi ke masyarakat, khususnya yang tinggal di wilayah terpencil atau yang jauh dari fasilitas perpustakaan tetap. Dengan menggunakan kendaraan yang telah dimodifikasi, perpustakaan keliling membawa berbagai koleksi buku ke sekolah, desa, taman bacaan, dan tempat publik lainnya, guna menumbuhkan minat baca dan memperkuat budaya literasi di seluruh pelosok Yogyakarta.

b) *Delivery order*

Layanan *Delivery Order* adalah inovasi perpustakaan digital yang memungkinkan masyarakat meminjam buku tanpa harus datang langsung ke perpustakaan. Melalui platform daring yang disediakan DPAD DIY, pengguna dapat memesan buku yang diinginkan dan pihak perpustakaan akan mengirimkannya ke alamat peminjam. Program ini sangat membantu di masa mobilitas terbatas atau bagi mereka yang memiliki keterbatasan untuk mengakses perpustakaan secara fisik.

c) Bank buku

Program Bank Buku merupakan wadah bagi dan distribusi buku yang melibatkan partisipasi masyarakat. Melalui

program ini, buku-buku yang tidak terpakai lagi bisa disumbangkan untuk kemudian disalurkan ke komunitas, sekolah, atau kelompok masyarakat yang membutuhkan. Selain mendukung pemerataan akses bacaan, program ini juga mendorong semangat gotong royong dalam pengembangan literasi.

d) Sepatu Joliva

Sepatu Joliva adalah singkatan dari "Seperangkat Alat Penunjang Jogja Library for All", yakni sebuah inisiatif inklusi yang bertujuan memberikan akses perpustakaan kepada penyandang disabilitas. Program ini menyediakan peralatan dan teknologi penunjang seperti alat bantu baca, koleksi buku braille, serta ruang layanan yang ramah disabilitas, sehingga semua kalangan masyarakat, tanpa kecuali, dapat menikmati layanan perpustakaan secara setara dan bermartabat.

e) Layanan penyajian arsip

Layanan ini ditujukan untuk memperkenalkan dan menyebarluaskan arsip yang dimiliki DPAD DIY kepada masyarakat. Arsip disajikan dalam berbagai bentuk seperti pameran, kunjungan edukatif, atau presentasi kepada institusi dan pelajar. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kesadaran akan pentingnya arsip sebagai sumber sejarah dan identitas budaya daerah.

f) Program akuisisi arsip

Program Akuisisi Arsip adalah upaya aktif dalam pengumpulan arsip dari berbagai sumber, baik perorangan, instansi, maupun organisasi, yang dinilai memiliki nilai penting bagi sejarah dan budaya DIY. Melalui akuisisi ini, DPAD DIY memastikan bahwa dokumen-dokumen penting tidak hilang atau tercecer, melainkan dapat dihimpun, diatur, dan dilestarikan secara profesional untuk kebutuhan informasi, pendidikan, maupun penelitian.

Program-program yang telah disebutkan diatas merupakan hasil wawancara bersama salah satu pegawai DPAD DIY pada bagian Balai Layanan Perpustakaan yang mengungkapkan:

“...kalau disini kan tiap senin ada apel pagi, itu memang untuk koordinasi dan merekatkan apa namanya eee kerja sama tim. Jadi di apel pagi itu pekerja dididik kedisiplinannya dan itu setiap minggu yang memimpin apel itu eee bergiliran kepala bagian yang menyampaikan agenda apa yang harus dilakukan. Eee selain itu untuk mendukung budaya pemerintahan kita tiap pagi ada doa, setelah itu ada pembacaan SATRIYA, nanti diputarkan jingle-jingle sini gitu, kemudian dilanjutin eee setiap kerja jam 10:00 pagi kita nyanyi Indonesia Raya bersama, dan itu diberlakukan bukan untuk ASN aja, mbak. Kemudian selain itu program yang memang sudah ada itu seperti perpustakaan keliling, terus ada *delivery order*, ada juga yang kita punya itu program sepatu joliva ini memudahkan akses peminjaman buat semua ee kalangan, kemudian ada layanan penyaji arsip, terus dari arsip juga kita ada program buat akuisisi arsip, mungkin buat selengkapnya bisa liat di website kita, Mbak.”

(Nuning Eka Setyaningsih, S. I. Pust., 21 Maret 2025, pukul 11.20 WIB).⁷³

Berdasarkan beberapa program yang dijalankan oleh DPAD DIY, penulis memberikan interpretasi terhadap implementasi program-program tersebut tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki nilai edukatif, sosial, dan kultural yang mendukung pembangunan literasi dan pengarsipan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

f. Bahasa

Pola komunikasi yang diterapkan oleh para pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) cenderung menggunakan gaya bahasa yang santai dan informal dalam interaksi sehari-hari. Gaya komunikasi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat aturan baku atau terminologi khusus yang secara resmi harus digunakan dalam percakapan antarpegawai. Meskipun demikian, penggunaan bahasa yang santai tersebut tetap dibingkai dalam konteks etika dan kesopanan berkomunikasi.

Dalam praktiknya, para pegawai tetap menunjukkan penghormatan satu sama lain, dengan menyesuaikan gaya komunikasi berdasarkan hierarki jabatan maupun relasi sosial di antara mereka. Komunikasi antarpegawai yang memiliki kedudukan sejajar atau

⁷³ Wawancara oleh Hani Wahyuningsih dengan Nuning Eka S. (Pejabat Bagian Penelaah Teknis Kebijakan di Balai Layanan Perpustakaan DPAD DIY). Penelitian terkait Level Budaya Organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY pada 21 Maret 2025

merupakan teman sebaya umumnya berlangsung secara lebih cair dan akrab. Namun, ketika berkomunikasi dengan atasan atau pimpinan, pegawai tetap dituntut untuk mengedepankan tata krama, menjaga adab, serta menggunakan ungkapan yang sopan dan hormat. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran terhadap konteks sosial dan budaya organisasi, di mana fleksibilitas dalam berbahasa tidak mengabaikan nilai-nilai profesionalisme, etika kerja, dan struktur hierarkis yang ada di lingkungan DPAD DIY.

Demikian sesuai dengan wawancara dengan salah satu pegawai DPAD DIY yang mengungkapkan:

“...tidak ada eee keterikatan khusus, Mbak dari dinas sendiri maupun dari pimpinan. Tetapi kita kan termasuk eee perwakilan dari ASN itu sekarang udah ada eee ASN berakhhlak dan ada di Jogja juga itu tetap mengedepankan unggah-ungguh dan adab gitu terus kita tetap saling menghormati aja mbak walaupun sama teman sebaya eee lebih lagi kalau sama pimpinan nggih. Apalagi sekarang pimpinan jaman sekarang juga pada lebih muda, kita tetap jaga sopan santun dan malah bisa cair gitu kalo ngobrol. Ya kita sebagai masyarakat tentu aja udah tau ya, Mbak. Norma-norma masyarakat ketika ngobrol itu bagaimana dan norma eee ketika di pelayanan publik bagaimana. Itu yang diperhatikan dan dijunjung ketika kita ngobrol sama siapapun juga.” (IM, 5 Maret pukul 15:20 WIB).⁷⁴

Pola komunikasi yang diterapkan oleh pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menunjukkan kecenderungan penggunaan gaya bahasa yang

⁷⁴ Wawancara oleh Hani Wahyuningsih dengan IM (Pejabat Bagian Pustakawan Muda di DPAD DIY). Penelitian terkait Level Budaya Organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY pada 5 Maret 2025

santai dan informal dalam interaksi sehari-hari. Meskipun tidak terdapat aturan baku atau terminologi resmi yang harus digunakan, komunikasi tetap berlangsung dalam bingkai etika dan kesopanan. Gaya komunikasi ini bersifat adaptif, menyesuaikan dengan konteks hubungan sosial dan struktur hierarki jabatan. Interaksi antarpegawai yang setara cenderung lebih cair dan akrab, sedangkan komunikasi dengan atasan tetap mengedepankan tata krama dan bahasa yang sopan. Hal ini mencerminkan kesadaran terhadap nilai-nilai budaya organisasi serta profesionalisme dalam berkomunikasi. Pernyataan salah satu informan menguatkan temuan ini, bahwa meskipun tidak diatur secara formal, pegawai tetap menjunjung tinggi unggah-ungguh dan adab sebagai wujud implementasi nilai ASN BerAKHLAK. Dengan demikian, fleksibilitas berbahasa dalam lingkungan DPAD DIY tidak mengabaikan norma-norma etis dan struktur organisasi yang ada.

g. Jargon dan Slogan

Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY memiliki slogan utama yang menggambarkan identitas daripada instansinya. Berdasarkan website resmi dari DPAD DIY, slogan tersebut berbunyi: "Membaca Menjadi Raja, Menjaga Menjadi Kaya".⁷⁵ Slogan ini menekankan pentingnya membaca sebagai kunci untuk menjadi pemimpin yang bijak ("raja") dan menjaga arsip serta pengetahuan

⁷⁵ "Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah DIY," Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, 2025, <https://dpad.jogjaprov.go.id/>.

sebagai sumber kekayaan intelektual dan budaya ("kaya"). Melalui slogan ini, DPAD DIY mengajak masyarakat untuk aktif membaca dan menjaga warisan budaya melalui pelestarian arsip.

Peneliti memiliki pandangan terkait makna dari slogan "Membaca Menjadi Raja, Menjaga Menjadi Kaya" dari DPAD DIY merefleksikan nilai strategis literasi dan pengelolaan arsip dalam pembangunan intelektual dan kebudayaan bangsa. Membaca diposisikan sebagai fondasi kepemimpinan intelektual, di mana individu yang aktif membaca akan memiliki kapasitas berpikir kritis, wawasan luas, dan kemampuan mengambil keputusan yang bijak layaknya karakteristik penting dari seorang "raja" dalam konteks kepemimpinan modern. Sementara itu, menjaga arsip diartikan sebagai tindakan melestarikan memori kolektif dan pengetahuan historis, yang merupakan aset tak ternilai bagi kekayaan budaya dan identitas nasional.

Pandangan ini sejalan dengan pendekatan informasi dan kearsipan yang menekankan pentingnya akses pengetahuan dan pelestarian data sebagai instrumen pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, slogan ini tidak sekadar ajakan simbolik, melainkan mencerminkan agenda strategis dalam membangun masyarakat sadar literasi yang berdaulat secara pengetahuan.

h. Cerita Sukses

Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY juga memiliki penghargaan:

1) Penghargaan Peringkat 1 Pelaksanaan P3DN Tahun 2024

Pada tanggal 4 Desember 2024, Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menerima Penghargaan Peringkat 1 Pelaksanaan Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri (P3DN). Penghargaan ini diberikan sebagai bentuk apresiasi atas komitmen dan kinerja DPAD DIY dalam mengutamakan penggunaan produk-produk dalam negeri dalam setiap kegiatan operasionalnya, termasuk pengadaan barang dan jasa.

Program P3DN merupakan inisiatif pemerintah pusat yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan industri nasional melalui peningkatan penggunaan produk dalam negeri oleh instansi pemerintah. DPAD DIY, melalui kebijakan pengadaan yang strategis dan terukur, berhasil menunjukkan bahwa sektor perpustakaan dan kearsipan juga dapat berkontribusi signifikan dalam mendukung industri lokal.

Penghargaan ini tidak hanya mencerminkan keberhasilan DPAD DIY dalam aspek administratif, tetapi juga menunjukkan komitmen mereka terhadap kemandirian ekonomi nasional.

Dengan mengutamakan produk dalam negeri, DPAD DIY turut serta dalam upaya memperkuat perekonomian lokal dan nasional. Prestasi ini diharapkan dapat menjadi inspirasi bagi instansi pemerintah lainnya untuk lebih aktif dalam mendukung

program P3DN, serta memperkuat sinergi antara sektor publik dan industri dalam negeri.⁷⁶

2) DPAD DIY sebagai Instansi dengan Akreditasi Terbanyak se-
Indonesia

Pada tahun 2023, Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) meraih penghargaan sebagai instansi dengan jumlah akreditasi perpustakaan terbanyak secara nasional. Penghargaan ini diberikan oleh Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dalam Rapat Koordinasi Nasional Bidang Perpustakaan yang diselenggarakan di Hotel Pullman, Jakarta Central Park.

Prestasi ini merupakan hasil dari upaya berkelanjutan DPAD DIY dalam mendorong perpustakaan di wilayahnya untuk memenuhi Standar Nasional Perpustakaan (SNP). Melalui pendampingan intensif, pelatihan pustakawan, serta penguatan kelembagaan, DPAD DIY berhasil meningkatkan kualitas layanan dan manajemen perpustakaan di berbagai tingkatan, mulai dari desa hingga kota. Selain penghargaan tersebut, DIY juga memperoleh dua penghargaan lainnya, yaitu nilai Indeks Pembangunan Literasi Masyarakat (IPLM) tertinggi nasional dengan skor 83,63, serta tingkat kegemaran membaca terbaik di

⁷⁶ “DPAD DIY Menerima Penghargaan Peringkat 1 Pelaksanaan Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri,” Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, accessed February 5, 2025, <https://dpad.jogjaprov.go.id/tag/detail/14725391-ecef-11ef-a37b-537da35efdc0>.

Indonesia. Ketiga penghargaan ini mencerminkan keberhasilan DPAD DIY dalam membangun ekosistem literasi yang kuat dan berkelanjutan.

Kepala DPAD DIY menyatakan bahwa pencapaian ini tidak lepas dari kerja keras para pustakawan dan dukungan berbagai pihak. Ia berharap penghargaan ini menjadi motivasi untuk terus meningkatkan budaya baca dan literasi di DIY. Penghargaan ini menegaskan posisi DPAD DIY sebagai pelopor dalam pengembangan perpustakaan dan literasi di Indonesia, serta sebagai contoh bagi daerah lain dalam membangun masyarakat yang literat dan berpengetahuan.⁷⁷

3) Diorama Arsip Jogja Raih Award Museum Cerdas

Diorama Arsip Jogja yang dikelola Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY menyabet penghargaan sebagai Museum Cerdas pada Anugerah Purwakalaghra Indonesia Museum Award (IMA) 2024 di Auditorium Perpustakaan Nasional RI Jl Medan Merdeka Selatan, Jakarta, yang dilaksanakan pada hari Minggu, 10 Oktober 2024. Museum Cerdas adalah museum yang melakukan implementasi berbagai teknologi untuk menimbulkan sensasi dramatic bagi pengunjung museum, tata kelola pameran, managemen koleksi hingga

⁷⁷ “Nilai IPLM DIY Tertinggi Nasional,” SiJogja.com, accessed February 5, 2025, <https://www.sijogja.com/news/1847875372/nilai-iplm-diy-tertinggi-nasional>.

promosi, membantu kemudahan layanan pengunjung serta kerja staf.

Penghargaan diserahkan oleh mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Prof Wardiman Djojonegoro didampingi Ketua Pelaksana IMA 2024 Musiana Yudhaswati. Selain piala dan sertifikat, Diorama menerima uang pembinaan dari Direktorat Pembinaan Tenaga dan Lembaga Kebudayaan Kementerian Kebudayaan RI.

Penghargaan ini menurut Kepala DPAD DIY merupakan pemicu untuk terus melakukan perbaikan dan penyempurnaan Diorama. Apa yang tersaji saat ini menurutnya sudah bagus.

Pengunjung dibawa menyusuri 430 tahun sejarah Jogja sejak Mataram Islam didirikan oleh Ki Ageng Pemanahan dan Danang Sutawijaya hingga kondisi terkini saat ini, termasuk di dalamnya periode-periode penting pada masa perjuangan kemerdekaan Indonesia. Hampir seluruhnya disajikan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dalam sentuhan-sentuhan seni kontemporer.

IMA dilaksanakan oleh Komunitas Jelajah, sebuah komunitas independen yang memiliki minat dan perhatian terhadap berbagai peristiwa, tempat dan pelaku sejarah, budaya, bahasa, kemasyarakatan, sains, dan teknologi. Kegiatan ini rutin dilaksanakan sejak tahun 2012 untuk memberikan apresiasi

kepada kontribusi dan karya nyata demi kemajuan permuseuman, kepurbakalaan, kesejarahan, dan kebudayaan.⁷⁸

2. *Espoused Beliefs and Values* (Nilai dan Keyakinan)

Nilai dan keyakinan yang dianut oleh DPAD DIY sebagai bagian dari Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta tercermin secara eksplisit dalam dua sistem nilai utama, yaitu SATRIYA dan ASN berAKHLAK. Kedua sistem nilai ini berfungsi sebagai espoused beliefs and values, yaitu nilai-nilai yang secara resmi diakui, disosialisasikan, dan dijadikan pedoman dalam perilaku organisasi. Nilai SATRIYA, yang merupakan akronim dari Santun, Amanah, Tertib, Rapi, Inisiatif, Yakin, dan Akuntabel, mencerminkan karakter budaya kerja yang berakar pada kearifan lokal Yogyakarta. Nilai “Santun” dan “Tertib” memperkuat budaya organisasi yang menjunjung tinggi etika, tata krama, serta keteraturan dalam proses birokrasi. “Amanah” dan “Akuntabel” mencerminkan pentingnya integritas dan tanggung jawab dalam pengelolaan layanan publik, terutama dalam menjaga kredibilitas informasi dan arsip yang menjadi tugas utama DPAD DIY. Sementara itu, “Inisiatif” dan “Yakin” menunjukkan dorongan untuk terus berinovasi dan percaya diri dalam menghadapi tantangan organisasi, termasuk dalam proses digitalisasi perpustakaan dan arsip.

Di sisi lain, nilai-nilai ASN berAKHLAK, yang merupakan pedoman etika nasional bagi seluruh aparatur sipil negara, juga memperkuat

⁷⁸ “Diorama Arsip Jogja Raih Award Museum Cerdas,” Harian Jogja, 2025, <https://jogapolitan.harianjogja.com/read/2024/11/14/510/1194860/diorama-arsip-jogja-raih-award-museum-cerdas>.

budaya organisasi di DPAD DIY. Nilai-nilai seperti Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif memperkuat orientasi organisasi terhadap pelayanan publik yang profesional, inklusif, dan berkelanjutan. Misalnya, nilai “Adaptif” sangat relevan dalam mendorong transformasi digital di lingkungan DPAD DIY, sedangkan “Kolaboratif” mendukung terciptanya budaya kerja yang sinergis antardivisi maupun dengan masyarakat. Nilai “Kompeten” dan “Loyal” menunjukkan komitmen organisasi dalam membangun kapasitas SDM dan dedikasi terhadap tugas pelayanan publik. Keseluruhan nilai tersebut membentuk kerangka budaya organisasi yang tidak hanya berlandaskan aturan formal, tetapi juga mencerminkan identitas lokal dan nasional yang saling melengkapi. Dengan demikian, nilai SATRIYA dan ASN berAKHLAK menjadi fondasi penting dalam membentuk budaya organisasi DPAD DIY yang santun, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

3. *Basic Underlying Assumption* (Asumsi Dasar)

Asumsi dasar budaya organisasi di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY bersumber dari nilai-nilai yang secara konsisten diinternalisasi oleh seluruh pegawai, meskipun tidak selalu tertulis secara eksplisit dalam dokumen formal. Seperti yang telah disampaikan oleh salah satu pegawai:

“...nah, yaitu terkait visi dan misi kan mungkin tadi sudah saya sampaikan, jadi seluruh pegawai di DPAD DIY ini dalam pekerjaan sehari-hari itu harus... mengedepankan akhlak dan unggah-ungguh dan kita juga harus meningkatkan kualitas atau kompetensi kita masing-masing *upgrade skill* atau kemampuan masing-masing

untuk menunjang visi dan misi DPAD DIY itu sendiri dan karena DPAD juga lembaga layanan publik kita harus selalu mengedepankan kepribadian yang ramah senyum dan sebagainya kepada semua orang maknanya ya kita harus bisa intinya itu membawa visi dan misi DPAD dulu Jadi pekerjanya itu tidak hanya karena kita pegawai, kita sudah dibayar, tapi kita harus menyatu dengan visi dan misi di DPAD itu, jadi bersinergi. Terus juga eee kita punya pedoman yang semua ASN di sini tau ya mbak, SATRIYA itu juga gimana pun harus apa namanya mengamalkan. Itu sepertinya yang tadi disampaikan jadi mempengaruhi kerja kita disini, Mbak". (Syamsiyah Pujiastuti S. S., M. A. P, 24 April 2025, 10:30 WIB).⁷⁹

Asumsi pertama adalah bahwa visi dan misi organisasi menjadi fondasi utama dalam membentuk perilaku dan pengambilan keputusan. Seluruh pegawai dipandang memiliki kewajiban moral untuk menjadikan visi dan misi sebagai pedoman dalam bekerja serta dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kedua, terdapat asumsi mendasar bahwa akhlak, etika, serta unggah-ungguh—yang merupakan bagian dari nilai budaya lokal—harus selalu dijunjung tinggi dalam setiap aspek pekerjaan dan interaksi, baik antarpegawai maupun dengan pemangku kepentingan lainnya. Nilai ini mencerminkan pengaruh kuat budaya Jawa dalam membentuk identitas organisasi, yang menekankan pentingnya kesopanan, tata krama, dan penghormatan terhadap hierarki.

Ketiga, terdapat keyakinan kolektif bahwa setiap individu dalam organisasi wajib untuk terus melakukan improvisasi dan pengembangan

⁷⁹ Wawancara oleh Hani Wahyuningih dengan Syamsiyah Pujiastuti (Pejabat Bagian Arsip DPAD DIY). Penelitian terkait Level Budaya Organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY pada 24 April 2025.

diri, terutama dalam hal peningkatan kompetensi dan keterampilan. Pengembangan kapasitas diri tidak hanya dipandang sebagai kebutuhan profesional, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab personal dalam mendukung kualitas layanan publik yang adaptif terhadap perkembangan zaman.

Selain itu, asumsi dasar di DPAD DIY juga sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai SATRIYA, yaitu seperangkat nilai kerja yang ditanamkan kepada seluruh ASN Pemerintah Daerah DIY. Nilai ini mencakup Satunya kata dan perbuatan, Adil, Teladan, Rela melayani, Inisiatif dan kreatif, Yakin dan percaya diri, serta Amanah. Nilai-nilai ini diyakini sebagai kerangka moral dan etis dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan publik. Dengan demikian, budaya organisasi di DPAD DIY terbentuk dari integrasi antara visi kelembagaan, nilai-nilai budaya lokal, serta prinsip-prinsip kerja ASN yang dijabarkan dalam nilai SATRIYA, yang kesemuanya membentuk asumsi dasar yang menjadi fondasi perilaku dan keyakinan organisasi secara menyeluruh.

Peneliti memaknai bahwasanya asumsi dasar budaya organisasi di DPAD DIY merefleksikan integrasi yang kuat antara nilai-nilai kelembagaan formal, kearifan budaya lokal, dan etika birokrasi modern. Pegawai tidak hanya menjalankan tugas secara administratif, tetapi juga menjadikan visi-misi, unggah-ungguh, serta nilai SATRIYA sebagai landasan moral dan spiritual dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di DPAD DIY tidak sekadar bersifat struktural,

melainkan telah menjadi identitas kolektif yang mengakar dan hidup dalam praktik keseharian organisasi.

C. Temuan Penelitian Model dan Level Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY

Setelah melalui serangkaian tahapan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif berupa kuesioner OCAI untuk mengidentifikasi model budaya organisasi, serta metode kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi guna menganalisis level budaya organisasi, penelitian ini berhasil memperoleh data yang komprehensif mengenai kondisi budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian yang signifikan antara model budaya organisasi aktual yang terbentuk di lingkungan DPAD DIY dengan filosofi empat pilar serta nilai-nilai luhur yang terkandung dalam SATRIYA dan ASN BerAKHLAK sebagai landasan ideal organisasi.

Secara spesifik, budaya organisasi yang saat ini dominan adalah tipe *Hierarchy Culture*, yang menunjukkan bahwa organisasi menekankan pada pengelolaan struktur yang terorganisir dan sistematis serta penerapan prosedur dan aturan yang ketat. Dominasi tipe budaya ini mencerminkan orientasi organisasi terhadap stabilitas tata kelola, efisiensi kerja, dan kepatuhan terhadap regulasi, yang sangat sesuai dengan karakteristik instansi pemerintahan seperti DPAD DIY. Namun demikian, nilai yang cukup tinggi pada tipe budaya *Clan* dan *Adhocracy* juga ditemukan, yang menandakan bahwa unsur-unsur seperti

kerja sama tim, loyalitas antar anggota organisasi, serta semangat inovasi dan kreativitas masih ada dan berperan penting dalam dinamika budaya organisasi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun orientasi terhadap hasil dan struktur sangat kuat, aspek hubungan interpersonal dan inovasi belum mendapatkan perhatian yang seimbang sesuai dengan nilai-nilai luhur yang diharapkan oleh filosofi SATRIYA dan ASN BerAKHLAK. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan dan penyesuaian budaya organisasi yang lebih strategis agar nilai-nilai luhur tersebut dapat terinternalisasi secara lebih optimal dalam praktik kerja sehari-hari. Penyesuaian budaya ini diharapkan tidak hanya meningkatkan keselarasan antara budaya formal yang diterapkan dengan nilai-nilai ideal organisasi, tetapi juga membentuk suatu budaya kerja yang produktif, terstruktur, harmonis, inovatif, dan beretika.

Dengan demikian, organisasi dapat berkembang menjadi entitas yang tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan operasional, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dan integritas yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Rekomendasi ini diharapkan dapat menjadi pijakan bagi DPAD DIY untuk melakukan transformasi budaya secara menyeluruh guna mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara lebih efektif dan berkesinambungan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap budaya organisasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY, dapat disimpulkan bahwa saat ini organisasi ini lebih banyak menerapkan budaya kerja yang berorientasi pada keteraturan sistem kerja. Hal ini terlihat dari dominasi tipe budaya *Hierarchy*. Namun, dari harapan para pegawai, muncul keinginan kuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, penuh kerja sama, dan mendukung kreativitas. Hal ini tercermin dari meningkatnya harapan terhadap tipe budaya *Clan* dan *Adhocracy*. Artinya, ada keinginan bersama untuk mengurangi tekanan kerja yang kompetitif dan struktur yang terlalu kaku, lalu beralih ke arah budaya yang lebih ramah, fleksibel, dan adaptif terhadap perubahan.

Selain itu, dari sisi kedalaman budaya yang terlihat dalam keseharian organisasi, DPAD DIY menunjukkan bahwa nilai-nilai dasar organisasi telah diterapkan dengan cukup baik. Mulai dari simbol-simbol organisasi seperti logo dan bangunan, nilai-nilai yang dijunjung seperti SATRIYA dan ASN BerAKHLAK, hingga keyakinan mendasar yang mendorong pegawai untuk terus berkembang, semuanya menunjukkan bahwa organisasi ini memiliki identitas budaya yang kuat. Nilai-nilai lokal seperti sopan santun dan etika kerja juga menjadi bagian penting dari budaya kerja yang selama ini dibangun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dominan di Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY adalah tipe *Hierarchy culture*, yang menekankan pada stabilitas struktur. Namun, nilai *Clan culture* dan *Adhocracy culture* juga hadir dalam tingkat yang cukup, mencerminkan kerja sama dan inovasi. Kondisi ini belum sepenuhnya selaras dengan nilai-nilai luhur dalam filosofi SATRIYA dan ASN BerAKHLAK. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian budaya secara strategis untuk menginternalisasi nilai-nilai tersebut, guna membentuk budaya kerja yang seimbang, produktif, etis, dan mendukung pencapaian visi organisasi secara berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan berbagai permasalahan yang dapat ditemukan, maka saran-saran berikut disampaikan kepada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY sebagai pihak terkait, serta kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan kajian lanjutan:

1. Pihak Lembaga Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (DPAD) DIY
 - a. Mendorong penerapan budaya kerja bertipe *Clan* dan *Adhocracy*, melalui peningkatan kegiatan kerja sama, pembentukan tim lintas unit, serta ruang-ruang diskusi yang terbuka bagi ide-ide baru.
 - b. Meninjau ulang struktur kerja yang terlalu birokratis, dengan memberikan fleksibilitas tertentu pada mekanisme kerja dan pelaporan agar tidak membatasi inovasi dan kreativitas pegawai.

- c. Menguatkan peran pimpinan sebagai agen perubahan budaya, dengan memberikan pelatihan kepemimpinan yang berorientasi pada komunikasi, empati, dan pemberdayaan pegawai.
 - d. Mempertahankan dan menginternalisasi nilai-nilai dasar organisasi seperti SATRIYA, ASN BerAKHLAK, dan budaya lokal, agar tetap menjadi fondasi utama dalam proses transformasi budaya organisasi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Mengembangkan fokus penelitian pada aspek dinamika perubahan budaya, misalnya dengan menggali lebih dalam faktor-faktor penghambat dan pendukung perubahan budaya di lingkungan kerja pemerintahan.
 - b. Melibatkan berbagai lapisan jabatan dan unit kerja dalam penelitian, agar diperoleh gambaran yang lebih utuh dan menyeluruh tentang budaya yang terbentuk di dalam organisasi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Ikhsan. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta." *Jurnal Ilmiah Menejemen Dan Bisnis* 2, no. 1 (2016): 17–35.
- Burhanuddin, A. Supriyanto, and E.P Adi. *Based on Development Research at School Contexts*, 2018. <https://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2021/07/3.-Budaya-organisasi-dan-kepemimpinan.pdf>.
- Dimitrov, Kiril. "Edgar Schein's Model of Organizational Culture Levels as a Hologram." *Ikonomicheski Izsledvania* 22, no. 4 (2013): 3–36.
- Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. "Sejarah Balai Layanan Perpustakaan DPAD DIY." Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, 2025. dpad.jogjaprov.go.id.
- _____. "Sejarah Dinas." Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, 2024. <https://dpad.jogjaprov.go.id/sejarah-dpad-diy-6>.
- _____. "Tugas Dan Fungsi DPAD DIY." Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, 2024. <https://dpad.jogjaprov.go.id/tugas-pokok-dan-fungsi-22>.
- _____. "Visi Dan Misi Dinas." Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, 2024. <https://dpad.jogjaprov.go.id/visi-misi-dinas-perpustakaan-dan-arsip-daerah-5>.
- "Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah DIY." Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, 2025. [https://dpad.jogjaprov.go.id/](http://dpad.jogjaprov.go.id/).
- "Diorama Arsip Jogja Raih Award Museum Cerdas." Harian Jogja, 2025. <https://jogapolitan.harianjogja.com/read/2024/11/14/510/1194860/diorama-arsip-jogja-raih-award-museum-cerdas>.
- "DPAD DIY Menerima Penghargaan Peringkat 1 Pelaksanaan Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri." Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY. Accessed February 5, 2025. <https://dpad.jogjaprov.go.id/tag/detail/14725391-ecef-11ef-a37b-537da35efdc0>.
- Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, MA. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan. Journal of Chemical Information and Modeling.* Vol. 53, 2019. http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE_PENELITIAN_KUALITATIF_DI_BIDANG_PENDIDIKAN.pdf.
- Eko, R Landung, and T M Raditya Hernawa. "Pengukuran Budaya Organisasi 'Organizational Culture Assessment Instrument '." *Jurnal Penelitian*

- Psikologi*. 19, no. 2 (2016): 146–52.
- Framework, Values. “Diagnosing and Changing Organizational Culture,” n.d.
- “Gambaran Umum Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah DIY.” Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY, 2024. <https://dpk.jogjakota.go.id/page/index/sejarah>.
- Guntara, Ilham Raka, Tantri Puspita Yazid, and Rumyeni Rumyeni. “STRATEGI KOMUNIKASI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN KAMPAR MENUJU KOTA LAYAK ANAK TINGKAT UTAMA.” *Public Service and Governance Journal* 4, no. 1 (2023): 1–19.
- Hamidah, Neng Siti, and Reihana Jannati Hakim. “Peran Sosial Media Atas Perilaku Konsumtif Belanja Bagi Ibu Rumah Tangga Di Desa Lebaksari Kec.Parakansalak.” *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 2, no. 3 (2023): 682–86. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i3.618>.
- Harahap, Nursapia. “Penelitian Kualitatif,” 2020.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, Nur Hikmatul Auliya. *Buku Metode Penelitian Kualitatif. Revista Brasileira de Linguística Aplicada*. Vol. 5, 2020.
- Irmayanti. “Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan,” 2021, 1–90. <https://repository.penerbiteureka.com/id/publications/410788/monografi-peningkatan-kinerja-karyawan>.
- Kristen, Universitas, and Satya Wacana. “KINERJA ORGANISASI NIRLABA DI INDONESIA Ika Kristianti Nika Ardian.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (2022): 2022.
- Kusdi. *Budaya Organisasi : Teori, Penelitian, Dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Kusumaningtyas, Yona, and Ismi Darmastuti. “Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Mennggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.” *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 13, no. 1 (2016): 57. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13413>.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. “Qur'an Kemenag.” Kementerian Agama Republik Indonesia, 2025. <https://quran.kemenag.go.id/>.

- Lako, Andreas. "Budaya Organisasi Dan Kesuksesan Kinerja Ekonomi." *Kajian Bisnis* 27 (2002): 55–67.
- . "Budaya Organisasi Dan Kesuksesan Kinerja Ekonomi." *Kajian Bisnis*, no. February (2019): 109–28. <https://www.researchgate.net>.
- "Lambang Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta." Portal Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, 2025. <https://jogjaprov.go.id/profil/lambang-daerah>.
- Mikhriani, Dani, Ahmad, dan Suddin Lada. 2025. "Employee Engagement, Job Satisfaction, Organizational Culture, and Servant Leadership as Drivers of Worker Productivity." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 28(1): 221–246.
- Mouwn Erland. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rake Sarasin, 2020.
- Muhammad Hasan, Tuti Khairani Harahap, Iesyah Rodliyah Syahrial Hasibuan, M.M Sitti Zuhaerah Thalhah, M.Pd., Dr. Cecep Ucu Rakhman, S.Sos., M.Pd. Paskalina Widiastuti Ratnaningsih, S.Pd., M.Hum., Dr. Inanna, S.Pd., M.Pd. Andi Aris Mattunruang S.E., M.Sc., Dr. Herman, S.Pd., M.Pd. Nursaeni, S.Ag., M.Pd., Dr. Yusriani, SKM., M.Kes, Dr. Nahriana, M.Si. Dumaris E. Silalahi, S.Pd., M.Pd., Dra. Sitti Hajerah Hasyim, and M.Pd. Azwar Rahmat, M.TPd, Yetty Faridatul Ulfah, M.Hum, Nur Arisah, S.Pd. *Metode Penelitian Kualitatif*, 2023.
- Mulyandi, Muhammad Rachman, and Mario Anthony Rusly. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasaan Kerja Karyawan." *Jurnal Syntax Transformation* 2, no. 06 (2021): 825–29. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>.
- Nashrullah, Mochamad, Eni Fariyatul Fahyuni, Nurdyansyah Nurdyansyah, and Rahmania Sri Untari. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*, 2023. <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-071-7>.
- "Nilai IPLM DIY Tertinggi Nasional." SiJogja.com. Accessed February 5, 2025. <https://www.sijogja.com/news/1847875372/nilai-iplm-diy-tertinggi-nasional>.
- Nurlia. "Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan." *Meraja Journal* 2, no. 2 (2019): 51–66. <https://media.neliti.com/media/publications/284699-pengaruh-struktur-organisasi-terhadap-pe-1ea03fb3.pdf>.
- Pane, Ismail, Vidya Avianti Hadju, Lilis Maghfuroh, Hairil Akbar, Rotua Suriany

Simamora, Zubaedah Wiji Lestari, Aulia Puspaning Galih, et al. *Buku Metode Penelitian Campuran. Desain Penelitian Mixed Method Desain Penelitian Mixed Method*, 2022.

Prawiyogi, Anggy Giri, Tia Latifatu Sadiah, Andri Purwanugraha, and Popy Nur Elisa. "Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Membaca Di Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 5, no. 1 (2021): 446–52. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>.

"Profil Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta." Accessed December 1, 2025. <https://dpad.jogjaprov.go.id/>.

Putra, Adetama Hadi, and Rudi Elyadi. "Analisis Budaya Organisasi Pada Coffeeshop Atlas n Co Menggunakan Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI)." *Praxis* 3, no. 1 (2020): 54. <https://doi.org/10.24167/praxis.v3i1.2822>.

Putri, Saybia Cindeikia Umaria. "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri)." IAIN Kediri, 2020.

Rachmawan, Rafli Alieff. "Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Dan Karyawan Di SD Negeri Sumorame, Sidoarjo." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022.

Rakhman, Arif. "Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (OcaI)." *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)* 3, no. 4 (2018).

Saputra, Yanuar. "Penerapan Budaya Organisasi OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) Di PT Mount Scopus Indonesia Bogor," 2022.

Schein, Edgar H. "Organisation Culture and Leadership (3rd Edition)." *John Wiley & Sons* 3 (2004): 458.

Suryani, Ita, Horidatul Bakiyah, Marifatul Isnaeni, and Cara Sitasi. "Strategi Public Relations Pt Honda Megatama Kapuk Customer Relations." *EJournal* 9, no. 9 (2018): 1–9. <https://www.google.com/search?q=Analisis+data+menurut+Sugiyono+%282018%29+adalah+proses+mencari+dan+menyusun+secara+sistematis+data+yang+diperoleh+dari+hasil+wawancara%2C+catatan+lapangan+dan+dokumentasi%2C+dengan+cara+mengorganisasikan+data+ke+dalam+kate>.

Syadiah, Lelahtus, Silva Wiyani, Whenti Sepya Wharman, and Ning Setiyawati. "Struktur Organisasi Dan Implementasinya Pada Organisasi Koperasi Mahasiswa." *Article MOB*, 2023, 1–12. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/b6ahf>.

Vebrianto, Rian, Musa Thahir, Zelly Putriani, Ira Mahartika, Aldeva Ilhami, and Diniya. "Mixed Methods Research: Trends and Issues in Research Methodology." *Bedelau: Journal of Education and Learning* 1, no. 2 (2020): 63–73. <https://doi.org/10.55748/bjel.v1i2.35>.

Veronica. "Tugas Akhir." *175.45.187.195*, 2016, 31124. [ftp://175.45.187.195/Titipan-Files/BAHAN WISUDA PERIODE V 18 MEI 2013/FULLTEKS/PD/lovita meika savitri \(0710710019\).pdf](ftp://175.45.187.195/Titipan-Files/BAHAN WISUDA PERIODE V 18 MEI 2013/FULLTEKS/PD/lovita meika savitri (0710710019).pdf).

Wahyuddin, Hendra. "Budaya Organisasi Hendra Wahyudin." *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 2022, 51–56.

"Website Arsip Jogja." Accessed December 1, 2025. <https://dioramaarsip.jogjaprov.go.id/home#home>.

Zainuddin, Moch., and Addinin Nasikhah. "PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri)." *ISTITHMAR: Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam* 4, no. 2 (2021): 1–41. <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>.

