

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) Dan Reformasi Birokrasi (RB) Nomor 39 Tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja telah jelas memberikan pemahaman akan pentingnya perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam konteks reformasi birokrasi yang menjadi sebuah pertaruhan besar bagi bangsa Indonesia dalam menyongsong tantangan abad ke-21 sebagaimana yang telah diamanatkan dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. Dalam *Grand Design* Reformasi Birokrasi, budaya kerja dipahami sebagai *culture set*. Secara sederhana budaya kerja diartikan sebagai cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap “kerja”. Dengan demikian budaya kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Pada prakteknya, budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik.

Secara khusus, pada tahun 2025 diharapkan Indonesia berada pada fase yang bergerak menuju negara maju dengan mewujudkan pemerintahan Kelas Dunia (*word class*), yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis serta diharapkan

mampumenghadapi tantangan pada abad ke- 21 melalui tata pemerintahan yang baik (*good governance*) pada tahun 2025.

Untuk mencapainya diperlukan upaya dengan menata ulang proses birokrasi dan aparaturnya dari tingkat tertinggi hingga terendah. Untuk itu, diperlukan suatu perubahan paradigma yang memberikan kemungkinan ditemukannya terobosan atau pemikiran baru, diluar kebiasaan/rutinitas yang ada. Selain terobosan atau pemikiran baru, juga diperlukan perubahan pola pikir dan budaya kerja. Penekanan program pada perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam kebijakan reformasi birokrasi.

*Organizational culture is a pattern of shared basic assumptions. These basic premises are the ones that the group learned as it resolved its difficulties and troubles. The problems are related to external adaptation and internal integration (Nikpour, 2017).*

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar bersama, tempat dasar ini adalah tempat yang dipelajari kelompok karena memecahkan masalah dan kesulitannya. Masalahnya terkait dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

*Organizational culture is manifested in the typical characteristics of the organization, in other words, organizational culture should be regarded as the right way in which things are done or problems should be understood in the organization (Shili, 2008).*

Budaya organisasi diwujudkan dalam karakteristik khas organisasi, dengan kata lain, budaya organisasi harus dianggap sebagai cara yang tepat dimana hal-hal dilakukan atau masalah harus dipahami dalam organisasi.

*The shared value is the most accepted aspect in the research of organization culture due to its meaning and measurement (Junchen & Cui ,*

2012). Nilai bersama adalah aspek yang paling diterima dalam penelitian budaya organisasi karena makna dan pengukurannya.

*Having established that organizational culture comprises a range of complex social phenomena, it is not surprising that scholars have identified corporate culture as a multi-layered construct which can be divided into layers according to these phenomena's observability and accessibility (Mujeeb & Muhammad, 2011)*

Setelah menetapkan bahwa budaya organisasi terdiri dari serangkaian fenomena sosial yang kompleks, tidak mengherankan jika para ilmuwan telah mengidentifikasi budaya perusahaan sebagai konstruksi berlapis-lapis yang dapat dibagi menjadi beberapa lapisan sesuai dengan pengamatan dan aksesibilitas fenomena ini.

*Organization performance has been the most important issue for every organization be it profit or non-profit one. It has been very important for managers to know which factors influence an organization's performance in order for them to take appropriate steps to initiate them (Jarad & Yusof, 2010).*

"Kinerja organisasi telah menjadi isu yang paling penting bagi setiap organisasi baik itu keuntungan atau nirlaba. Sangat penting bagi manajer untuk mengetahui faktor mana yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi agar mereka mengambil langkah yang tepat untuk memprakarsai mereka".

Program budaya itu dibentuk atas kerjasama antara Kementerian Agama dengan *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)* pimpinan Ary Ginanjar. Lima nilai kerja yang dimaksud yaitu Integritas, Profesional, Tanggung Jawab, Inovasi, dan Keteladanan." *Organizational ability to change is not a new concept. Also the organizations whose employees demonstrate willingness and ability to learn are nothing new (Pilat, 2010).* Kemampuan organisasi untuk berubah bukanlah

konsep baru, juga organisasi yang karyawannya menunjukkan kemauan dan kemampuan untuk belajar bukanlah hal baru.

Menteri Agama memberikan kepercayaan, tapi harus menyelesaikan program yang sangat berat. Pertama menyiapkan mapping mindset di Kementerian Agama. Kemudian *Forum Group Discussion*. Maka lahirlah DNA reformasi birokrasi secara moral dan kultural. Lahirnya lima nilai budaya kerja bertepatan dengan Hari Amal Bakti (HAB) Kementerian Agama ke – 69 secara resmi sebagai nilai budaya organisasi (*corporate culture values*) Kementerian Agama. Dengan Usia yang ke 69 bagi kementerian Agama, Menteri Agama mengawalinya dengan mengajak seluruh jajaran Kementerian Agama agar senantiasa meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat dengan mengedepankan 5 (lima) nilai budaya kerja yang kita miliki, yakni Integritas, Profesionalitas, Tanggung Jawab, Inovasi dan Keteladanan. Menteri Agama menekankan, agar nilai budaya kerja tidak hanya sekedar slogan, tapi harus benar-benar kita implementasikan sehingga membawa dampak bagi perubahan mental birokrasi dan mewarnai wajah organisasi Kementerian Agama secara keseluruhan. Dalam menegakkan lima nilai budaya kerja Kementerian Agama semua harus bersikap *egaliter*, duduk sama rendah dan berdiri sama tinggi.

Menteri Agama menilai, selama ini kesan yang tertanam di masyarakat, bahwa birokrasi lebih banyak sisi buruk dan kelemahan dari pada manfaat dan fungsi sebenarnya. Dengan tercanangkannya lima nilai budaya sebagai sebuah nilai, aparatur Kementerian Agama memiliki arus kuat yang dihamparkan untuk meniti dan menata langkah geraknya sehingga kuat dalam arus perubahan yang

sedang berjalan cepat. Bila lima nilai tersebut tidak terinternalisasikan dalam helaan nafas dan tindakan yang akan dilakukan, maka seorang menjadi buih kecil di tengah samudra yang luas.

Melihat latar belakang yang telah diuraikan di atas, fokus penelitian ini adalah difusi inovasi lima nilai budaya kerja Kementerian Agama dari tahun 2015 sampai dengan sekarang tahun 2019. Dalam konteks tersebut, sebagaimana dikutip oleh Mugnieszah (2006), Rogers dan Shoemaker (1971) serta Rogers (1995) mengembangkan konsep difusi inovasi, yang diartikan sebagai proses melalui mana suatu inovasi dikomunikasikan kepada anggota-anggota sistem sosial melalui saluran-saluran komunikasi tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Berdasar definisi tersebut, difusi inovasi mencakup empat unsur penting: inovasi, saluran komunikasi, sistem sosial, dan waktu. Selanjutnya, kedua ahli menyatakan bahwa waktu tersebut eksis dalam proses difusi khususnya pada tiga aspek, yaitu: (1) proses keputusan inovasi, dimana individu melangsungkan proses dari tahap pengenalan suatu inovasi sampai kepada menolak atau menerima inovasi, (2) keinovativan individu atau unit pengambilan keputusan inovasi lainnya -yang diartikan sebagai keterdinian atau keterlambatan relatif di mana suatu inovasi diadopsi dibandingkan dengan anggota sistem sosial lainnya, dan (3) laju adopsi inovasi dalam suatu sistem sosial.

Oleh karena itu Kementerian Agama sebagai suatu organisasi yang didalamnya sekumpulan individu yang memiliki suatu ide inovasi lima nilai budaya kerja tersebut mulai melihat faktor apa saja yang menghambat dan

memperlancar pengadopsiannya selama ini.

Hal yang penting untuk diketahui dalam konteks difusi inovasi adalah:

1. Bagaimana para pegawai secara terbuka menyerap makna lima nilai budaya kerja untuk peningkatan kinerja pegawai khususnya Kementerian Agama;
2. Bagaimana perubahan kinerja pegawai yang telah mengadopsi lima nilai budaya kerja;
3. Bagaimana mencari informasi tentang peran agen perubahan dalam difusi inovasi dan model komunikasi antara agen perubahan tersebut dengan pegawai Kementerian Agama;
4. Bagaimana model komunikasi yang digunakan pegawai Kementerian Agama dalam proses difusi lima nilai budaya kerja.

#### **B. Pembatasan Penelitian**

Pembatasan dalam penelitian ini adalah difusi inovasi Lima nilai budaya kerja dari tahun 2015 sampai dengan 2019 di lingkungan Kementerian Agama, sementara fokus penelitiannya adalah pada ruang lingkup yang menjadi sasaran penelitiannya yaitu pada lingkungan Kementerian Agama.

Batasan masalah penelitian merupakan pembatasan ruang lingkup masalah, sebagai akibat keterbatasan yang dimiliki peneliti, dimana dapat saja masalah-masalah yang telah diidentifikasi tidak dapat diteliti semua, sehingga perlu ditetapkan batasan dalam suatu penelitian. Dengan demikian, uraian tentang alasan-alasan pembatasan masalah akan sesuai dengan kemampuan peneliti.

Asumsi-asumsi dan pembatasan penelitian terutama sebelum merumuskan masalah penelitian merupakan hal yang perlu dikemukakan peneliti untuk menghindari salah pengertian para pembaca dan pengguna hasil penelitian.

Batasan difusi inovasi penelitian ini adalah difusi inovasi dalam organisasi dan difusi inovasi individual, yang dimaksud difusi inovasi dalam organisasi menurut pendapat Rogers adalah suatu sistem yang stabil, yang merupakan perwujudan kerjasama antara individu-individu, untuk mencapai tujuan bersama, dengan mengadakan jenjang dan pembagian tugas tertentu (Ibrahim, 1988: 129). Orang membuat organisasi agar dapat mengerjakan tugas rutin dalam keadaan stabil (mantap), maka inovasi dalam organisasi adalah sesuatu hal yang baru yang berupa apapun yang terjadi di dalam sebuah organisasi formal maupun organisasi informal. Inovasi yang terjadi dalam sebuah organisasi merupakan proses kemajuan organisasi tersebut, namun berbagai hambatan dan rintangan akan terjadi saat inovasi itu mulai memasuki organisasi.

Dengan memahami proses inovasi dalam organisasi setidaknya akan dapat mengurangi kegoncangan organisasi dalam melaksanakan difusi inovasi. Sedangkan yang dimaksud difusi inovasi individual didasarkan pada siapa pengadopsi inovasi dan kapan. Kurva berbentuk lonceng sering digunakan untuk menggambarkan persentase individu yang mengadopsi suatu inovasi.

### **C. Rumusan Masalah**

#### **1. Rumusan Masalah berkaitan dengan Difusi Inovasi Individual**

- a. Bagaimanakah persepsi berbagai kalangan pegawai tentang atribut

Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama sebagai suatu inovasi pada tahun 2015 sampai dengan 2019?

- b. Bagaimanakah laju adopsi inovasi di kalangan pegawai Kementerian Agama (eselon 1, 2, 3, dan 4), JFU dan JFT berdasarkan tahapan inovasi (*knowledge, persuasion, decesion, implementation dan confirmation*) pada tahun 2015 sampai dengan 2019?
- c. Bagaimana peran agen perubahan dalam mendifusikan lima nilai budaya kerja sebagai inovasi pada tahun 2015 sampai dengan 2019?

## **2. Rumusan masalah berkaitan dengan Difusi Inovasi dalam Organisasi**

### **a. Tahap Inisiasi**

Bagaimana peran Kementerian Agama terhadap inovasi lima nilai budaya kerja pada tahun 2015 sampai dengan 2019?

### **b. Tahap Implementasi**

Bagaimana hambatan inovasi lima budaya kerja dengan organisasi (Kementerian Agama)?

## **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini menghasilkan lima nilai budaya yang merupakan hasil difusi inovasi Lembaga Kementerian Agama yang diharapkan akan dapat:

1. Mendeskripsikan persepsi berbagai kalangan pegawai tentang atribut Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama sebagai suatu inovasi pada tahun 2015 sampai dengan 2019.
2. Mendeskripsikan laju adopsi inovasi di kalangan pegawai Kementerian Agama (eselon 2, 3, dan 4), JFU dan JFT berdasarkan tahapan inovasi individual (*knowledge, persuasion, decision, implementation dan*

*confirmation*) pada tahun 2015 sampai dengan 2019.

3. Mendeskripsikan tahapan difusi inovasi dalam organisasi Kementerian Agama
4. Mendeskripsikan peran agen perubahan dalam mendifusikan Lima Nilai Budaya Kerja sebagai inovasi pada tahun 2015 sampai dengan 2019.
5. Mendeskripsikan hambatan inovasi lima budaya kerja dengan organisasi (Kementerian Agama).

#### **E. Signifikansi Penelitian**

Signifikansi penelitian Difusi inovasi Lima nilai budaya kerja Kementerian Agama diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap:

1. Pengayaan literatur bagi para akademisi tentang Difusi Inovasi nilai lima nilai budaya kerja khususnya pengadopsi inovasi lima nilai budaya kerja oleh pegawai di Lingkungan Kementerian Agama;
2. Referensi penelitian lanjutan yang berhubungan dengan bahan Difusi Inovasi lima budaya kerja Kementerian Agama;
3. Peningkatan kreatifitas dan kompetensi bagi pejabat struktural, pegawai Kementerian Agama dalam proses difusi inovasi lima budaya kerja;
4. Penerapan Lima budaya kerja dengan menggunakan Laju Adopsi Inovasi Lima budaya kerja, Karakteristik adopsi lima budaya kerja, dan Komunikasi Chanel;
5. Pengembangan model difusi inovasi lima budaya kerja sangat urgen untuk dikembangkan supaya lima nilai budaya kerja jadi lebih efektif dan efisien serta hasil dari lima nilai budaya kerja mempunyai kebermanfaatan.

## **F. State Of The Art Penelitian**

Penelitian mengenai difusi inovasi sudah dilakukan oleh sejumlah peneliti terdahulu. Disini peneliti mencoba mencari hal yang menarik untuk menjadi kajian dan referensi untuk mencari hal yang lebih menarik dibandingkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Adapun penelitian tersebut diantaranya.

Nurul Dwi Novikarumsari (2014), Tingkat Difusi-Adopsi Inovasi Biogas di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik RTPSP, persepsi tentang sifat inovasi, akses terhadap informasi, frekuensi pertemuan dengan penyuluh biogas, dan faktor yang berhubungan dengan tingkat difusi-adopsi inovasi di Kecamatan Lembang terdapat 149 rumah tangga peternak sapi perah (RTPSP) yang berpotensi sebagai adopter. Desa Suntenjaya dan Desa Cibodas dipilih sebagai lokasi penelitian. Responden dalam penelitian ini sebanyak 266 RTPSP (sensus). Kuesioner terdiri dari empat variabel bebas yaitu karakteristik RTPSP, persepsi tentang sifat biogas, akses terhadap informasi, dan frekuensi pertemuan dengan penyuluh biogas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Rank Spearman. Kesimpulan penelitian adalah motivasi, keuntungan relatif, kompleksitas, kompatibilitas dan observabilitas memiliki hubungan positif nyata dengan kecepatan adopsi. Lama berternak, keuntungan relatif, kompleksitas, kompatibilitas dan observabilitas memiliki hubungan positif nyata dengan penyebaran sedangkan akses terhadap informasi dan frekuensi pertemuan dengan penyuluh biogas tidak memiliki hubungan positif nyata dengan difusi-adopsi. Peternak terlibat dalam program biogas yang disponsori lembaga

swadaya internasional (Novikarumsari, Amanah, & Ginti, 2014).

Lesmana Rian Andika (2018) Difusi Kebijakan Upaya Fundamental Kebijakan Pemerintah Daerah. Ketika banyaknya kebijakan tingkat lokal yang dibatalkan maka difusi kebijakan dapat menjadi alat untuk meningkatkan kualitas kebijakan. Proses pembelajaran dan adopsi kebijakan terjadi melalui proses pilihan kebijakan dari tempat lain. Tujuan penelitian ini lebih berupaya menjelaskan mekanisme, dan masalah difusi kebijakan untuk menghasilkan kebijakan pemerintah daerah dari beberapa temuan literature yang relevan. Artikel penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode *argumentation theory method (meta-reasoning atau meta-argumentation)*. Selanjutnya, metode ini dapat dipakai untuk memberikan argumentasi yang diklaim mengikuti dari sebuah alasan untuk memberikan dukungan atau dasar kebenaran dan memperkuat atau menolak sesuatu pendapat. Hasil penelitian ini menemukan difusi kebijakan dapat membimbing para pembuat kebijakan dengan lebih baik agar dapat memprediksi dan memperkirakan secara memadai kebijakan apa yang bermanfaat untuk diadopsi. Difusi kebijakan akan lebih mudah dan berhasil dilaksanakan apabila diadopsi dari tempat yang memiliki kedekatan secara budaya, geografis, kepentingan, dan sejarah. Disisi lain difusi kebijakan tidak perlu dapat terlaksana dengan baik yang disebabkan oleh berbagai pengaruh seperti kapasitas dan kualitas sumber daya manusia pembuat dan pelaksana kebijakan, kondisi proses politik antara legislative dan eksekutif (Andhika, 2018).

Wirati Anindhita (2016) Analisis penerapan teknologi komunikasi tepat guna pada bisnis transportasi ojek *online* dengan menggunakan teori difusi

inovasi dan pendekatan penelitian kualitatif yang heuristic terhadap 2 (dua) penyedia layanan transportasi Ojek *Online* terbesar di Indonesia yaitu Grab Bike dan PT Gojek Indonesia, maka didapatkan hasil penelitian secara mendalam, menyeluruh dan komprehensif tentang perkembangan teknologi komunikasi tepat guna. Hasil penelitian ini nantinya akan memberikan kontribusi dan sumbangan konsep terutama dalam penerapan inovasi berupa teknologi tepat guna yang dapat memberikan perubahan pada system social system social komunikasi. (Anindhita, 2016).

Azzura Yushara dkk (2018) difusi inovasi program kreativitas masyarakat dalam membangun kampung pariwisata di Gampong Nusa Aceh Besar. Penelitian ini menunjukkan bagaimana dalam memajukan suatu daerah, pembangunan menjadi hal yang tidak dapat terpisahkan dalam prosesnya. Pembangunan perlu direncanakan sematang mungkin agar dapat menghasilkan perubahan yang berdampak positif. Penelitian ini membahas tentang bagaimana suatu desa mampu membangun daerahnya menjadi desa wisata melalui salah satu program kreativitas masyarakat yang bernama NCC (*Nusa Creation Community*) serta apa saja yang dapat menjadi faktor pendukung dan penghambatnya. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, peneliti menganalisis hasil penelitian dengan bantuan teori difusi inovasi yang diperkenalkan Everett M. Rogers. Hasil penelitian menunjukkan saluran komunikasi interpersonal dan komunikasi kelompok inisiator mampu mempengaruhi masyarakat dengan baik. Dari tujuh informan yang dipilih peneliti, dua diantaranya merupakan innovator, satu merupakan early adopter, tiga orang merupakan early majority, dan hanya satu orang yang merupakan

late majority. Difusi Inovasi program NCC menggunakan system desentralisasi. Factor pendukung inovasi ini secara umum terdapat pada aspek sosio-antropikologis, sedangkan factor penghambat inovasi sering ditemukan pada kebudayaan masyarakat Gempong Nusa.

Rizal Ahmad (2016) Difusi Inovasi Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Akan Kelestarian Lingkungan. Menurunnya tingkat kesadaran masyarakat dalam menjaga dan memelihara kelestarian lingkungan saat ini, menuntut kita sebagai umat manusia untuk melakukan sebuah upaya yang nyata agar keadaan lingkungan kembali asri seperti semula. Melalui ide-ide yang kreatif dan inovatif yang digagas oleh komunitas Kuya Tilu belas, peranan masyarakat sebagai subjek pembangunan berusaha dibangkitkan kembali. Hasil penelitian mengungkapkan model konseptual yang sedang disebarkan oleh komunitas kepada masyarakat RW 13 Tamansari yaitu berupa gagasan yang bernama gerakan Cikapundung bersih. Untuk mengkomunikasikan gagasan ini kepada masyarakat, komunitas menggunakan dua saluran komunikasi (intrapersonal dan media massa) untuk mempermudah masyarakat mencari informasi tentang gagasan gerakan Cikapundung bersih, dari hasil penelitian menunjukkan empat RT dapat menerima dan mengadaptasi gagasan yang disebarkan oleh komunitas, sementara tiga RT yang telah mencoba kegiatan dari komunitas memilih untuk tidak lagi mengadaptasi gagasan gerakan Cikapundung bersih (Yushara & Mahyuzar, 2018).

Difusi Inovasi Lima nilai budaya kerja merupakan istilah yang menggambarkan tentang kebaruan suatu produk, gagasan, praktik, barang atau kejadian individu tertentu, meskipun tidak baru bagi individu yang lainnya.

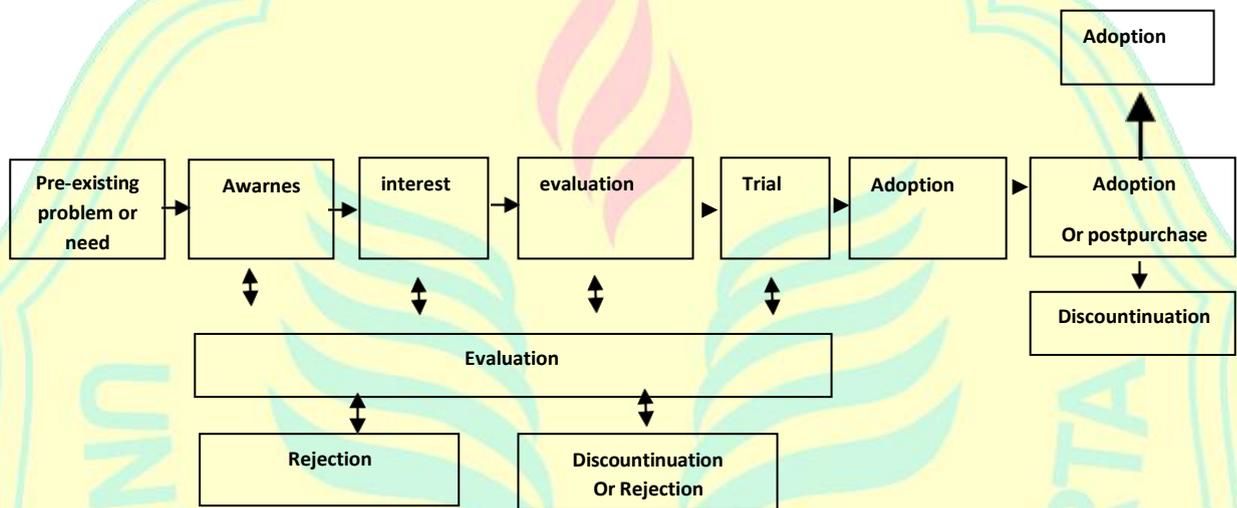
Definisi ini didasarkan pada pendapat yang disampaikan Rogers (2003) yaitu *An innovation is an idea, practice, or object that is perceived as new by an individual or other unit of adoption*. Demikian pula yang disimpulkan oleh Lazar Rosic, (2013) yang mengutip pendapat LaPiere yang mendefinisikan inovasi dengan menekankan pada adanya gagasan baru. Menjadi fokus dimana ada kebaruan penelitian yang terdapat pada difusi inovasi, inovasi lima nilai budaya kerja dan sistem sosialnya yaitu Pegawai/Karyawan Kementerian Agama. Banyak penelitian tentang inovasi akan tetapi sampai saat ini belum pernah ada penelitian tentang bagaimana proses difusi lima nilai budaya kerja tersebut, sehingga tidak diketahui secara pasti. Bagaimana cara memperlancar penerapan lima nilai budaya kerja tersebut pada semua pegawai Kementerian Agama dari tingkat yang paling atas sampai paling bawah. Oleh karena itu pada aspek teknik pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif. Hasil dari teknik kuantitatif diperoleh dengan survey yang menggunakan instrumen kuesioner, sedangkan pada teknik kualitatif diperoleh melalui observasi dan wawancara. Untuk itu penelitian ini dapat menunjukkan *state of art* tersebut berdasarkan kebaruan penelitian dan dapat dianalisis dengan teknik triangulasi dengan menggunakan model analisis Miles dan Huberman serta Spradley. Untuk menunjukkan *state of the art* tersebut, berikut terdapat hasil penelitian yang mendasari kebaruan berbagai aspeknya dengan penelitian ini.

Melihat beberapa penelitian seperti sebuah fenomena Inovasi Audiobook Listeno yang penerimaan kepada audience /penggunanya cukup tinggi di awal, namun tidak kalah besar tingkat “meninggalkan” aplikasi ini dengan cara

menghapus Aplikasi Audiobook Listeno ini setelah beberapa lama mereka menggunakannya. Penerimaan dan penolakan terhadap difusi inovasi ini diantaranya ditunjukkan dengan beragamnya masyarakat yang menggunakan, motivasi/niat yang memberikan dorongan pada masyarakat, serta intensitas dan waktu penggunaan masyarakat terhadap aplikasi Listeno. Dalam hal lain juga penelitian ini akan memberikan kajian mengenai fitur yang paling banyak digunakan sehingga dapat memberikan masukan bagi pengelola teknologi audiobook dengan aplikasi Listeno untuk menyesuaikan dengan masyarakat wilayah kota Yogyakarta. Adapun penelitian mengenai difusi inovasi dan terpaan media sudah dilakukan oleh sejumlah penelitian terdahulu, Dengan meneliti Lima budaya kerja mencoba mencari hal yang menarik untuk menjadi kajian dan referensi untuk mencari hal yang lebih menarik dibandingkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Adapun penelitian tersebut diantaranya: Wang (2001), menggunakan Karakteristik Inovasi untuk mengukur pengetahuan terhadap inovasi. Radio Frequency Identity (RFID), pada responden, dimana hasilnya adalah karakteristik inovasi tersebut berpengaruh terhadap penerimaan RFID pada pekerja di perusahaan logistic ditaiwan. Oos (2014), mendapatkan hasil kajian bahwa audiobook merupakan rekaman audio yang ada dalam buku, baik berupa text, gambar maupun ilustrasi lainnya. Audiobook ini sesuai dengan budaya bangsa indonesia yang senang berbicara dan kurang suka membaca, membantu tuna netra dalam menikmati buku, dapat menyelamatkan buku-buku kuno, membantu untuk mempelajari bahasa asing. Kajian ini difokuskan pada konsep karakteristik inovasi audiobook, produksi audiobook, dan manfaat audiobook. Hasil penelitian ini memunculkan pengetahuan bahwa

sangat diperlukannya regulasi yang jelas terutama hak cipta.

Dibawah ini adalah proses penelitian Difusi Inovasi Lima Budaya Kerja Kementerian Agama, yang akan dilakukan penelitian oleh peneliti dengan melihat hubungan yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian difusi yang telah dilakukan terdahulu:



Sumber: (Rogers 1983)

**Gambar 1.1. Proses Adopsi**

Rogers dan Shoemaker (1971) mengatakan bahwa komunikasi sangat esensial dalam perubahan sosial dan meliputi tiga tahap yang berurutan yaitu: *invensi*, adalah suatu proses dimana ide baru diciptakan dan dikembangkan, difusi, yaitu proses dimana ide baru tersebut dikomunikasikan ke dalam sistem sosial, dan konsekuensi, yaitu berbagai perubahan yang terjadi dalam suatu sistem sosial sebagai akibat pengadopsian atau penolakan inovasi. Perubahan sosial merupakan proses dimana terjadi pergantian struktur dan fungsi dalam sistem sosial, perubahan tersebut dapat bersifat *immanen* (dari dalam) dan dapat bersifat *contact* (dari luar).

Dalam proses difusi inovasi adalah sebagai kegiatan mengkomunikasikan inovasi melalui saluran-saluran tertentu pada saat tertentu di antara anggota-anggota suatu sistem sosial yang mencakup teknologi, produk baru dan ide-ide baru.

Kalau dilihat dari teori Rogers ini, maka hubungan penelitian diatas dengan penelitian Difusi Inovasi Lima Budaya Kerja Kementerian Agama yang peneliti lakukan adalah sama-sama melakukan suatu proses ide baru yang diciptakan dan dikembangkan yaitu difusi, kemudian disampaikan kepada system sosial, dalam penelitian lima budaya system sosialnya adalah Pegawai Kementerian Agama, dan dampak pengadopsian atau penolakan akan inovasi (lima budaya kerja) tersebut. Dalam proses difusi inovasi dapat dilakukan melalui saluran- saluran tertentu. Jadi penelitian penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu sama-sama melakukan suatu proses *invensi* ide baru diciptakan atau dikembangkan melalui difusi ide tersebut dikomunikasikan dalam system sosial dan mempunyai konsekuensi sebagai akibat pengadopsian atau penolakan inovasi. Sehingga perubahan tersebut akan berdampak *Immanen* (dari dalam) dan dapat bersifat *contact* (dari luar).