

Sosialisasi budaya organisasi menurut James L. Gibson (2000) adalah suatu proses dimana organisasi membawa pekerja baru ke dalam budaya, dalam budaya terjadi transformasi nilai, asumsi dan sikap dari pekerja tua kepada yang muda. Wibowo berpendapat apabila sosialisasi dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan kesempatan individu memperoleh karier yang efektif. Tahapan sosialisasi yang perlu dilakukan meliputi⁵⁰ :

1. *Anticipatory socialisation* (sosialisasi antisipasi), yaitu menyangkut semua aktivitas yang dilakukan individu sebelum memasuki organisasi.
2. *Accommodation* (akomodasi), yaitu terjadi waktu individu menjadi anggota organisasi, dan setelah mengambil pekerja. Sebenarnya untuk apa mereka melihat organisasi dan pekerja.
3. *Role management* (manajemen peran), yaitu individu memerlukan adaptasi menyesuaikan permintaan dan harapan kelompok kerja langsung dimana manajemen peran mengambil isu dan masalah yang lebih luas untuk menyelesaikannya.

Sementara Jerald Grenberg (2003) menunjukkan beberapa cara penyebaran atau sosialisasi budaya organisasi, yaitu :⁵⁰

1. Simbol, adalah suatu obyek yang dapat mengatakan lebih banyak dari pada apa yang terlihat oleh mata.
2. Slogan, adalah ungkapan yang menangkap dan mengkomunikasikan aspek penting dari budaya organisasi baik kepada masyarakat maupun anggota organisasi.
3. Cerita, disampaikan secara formal maupun informal dan menggambarkan aspek kunci budaya organisasi dengan member tahu mereka secara efektif tentang nilai-nilai kepada pekerja.
4. Jargon, bahasa khusus yang digunakan sehari-hari dan membantu melanjutkan budaya yang ada.

5. Upacara, upacara dapat dilihat sebagai peringatan atau perayaan nilai-nilai dasar an asumsi organisasi.
6. Pernyataan tentang dasar, yaitu mendefinisikan budaya dalam bentuk tertulis.

Budaya Organisasi *The Kelet Way 137* suatu budaya organisasi yang dibentuk karena perlunya perubahan secara menyeluruh sebagai unit pelayanan kesehatan dari yang semula adalah pelayanan khusus menjadi pelayanan umum.

Budaya Organisasi *The Kelet Way 137* adalah pedoman, dan dasar dalam menjalankan kehidupan berorganisasi, mengatur pekerjaan anggotanya, dan bagaimana penyelesaian konflik dalam organisasi, menjadi jati diri organisasi dan dapat membedakan dengan organisasi yang lain.³

Secara rinci Budaya Organisasi *The Kelet Way 137* dapat diuraikan sebagai berikut :³

1. *Care to you* (peneguhan hati)

yaitu komitmen anggota organisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dengan sepenuh hati.

2. Tiga (3) komponen nilai

Untuk mencapai *care to you* (peneguhan hati), melalui tiga langkah, yaitu :

- a. ***People Competence*** (kompetensi SDM) adalah komitmen anggota organisasi untuk mau belajar mengembangkan kompetensi diri.