

**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM BUDAYA ORGANISASI
DI PAMELLA TUJUH SUPERMARKET YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Disusun Oleh:

Ria Khairul Anifah
NIM. 12240118

Dosen Pembimbing:

Drs. Mokh. Nazili, M. Pd
NIP. 19630210 199103

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

2016



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 1339.A /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

IMPLEMENTASI NILAI - NILAI ISLAM DALAM BUDAYA ORGANISASI DI
PAMELLA TUJUH SUPERMARKET YOGYAKARTA

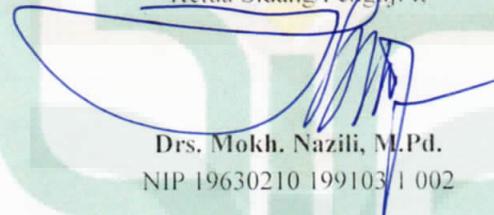
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ria Khairul Anifah
NIM/Jurusan : 12240118/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 23 Juni 2016
Nilai Munaqasyah : 92 (A -)

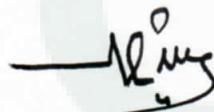
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

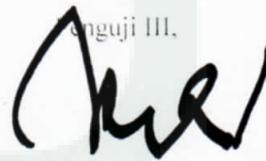

Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.
NIP 19630210 199103 1 002

Penguji II,



Drs. M. Kosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Penguji III,



Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 24 Juni 2016

Dekan,





KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. 0274-515856, Fax.0274-552230 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memerikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama	: Ria Khairul Anifah
NIM/ Jurusan	: 12240118/ MD
Judul Skripsi	: IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM BUDAYA ORGANISASI DI PAMELLA TUJUH SUPERMARKET YOGYAKARTA

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 17 Juni 2016



Ketua Jurusan,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si

NIP. 19670104 1993031 003

Pembimbing

Drs. Mokh. Nazili, M. Pd.

NIP. 19630210 199103

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ria Khairul Anifah
NIM : 12240118
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarism dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang 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, 17 Juni 2016

Yang Menyatakan



Ria Khairul Anifah

12240118

HALAMAN PERSEMBAHAN



Ku persembahkan Skripsi ini untuk
almamater tercinta Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ¹

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”

(As Shaff:4)

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, Alquran dan Terjemahannya (Jakarta: CV. Kathoda, 1993), hlm. 341

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr Wb

Puji Syukur dan Alhamdulillah senantiasa kita panjatkan ke hadirat Allah SWT yang melimpahkan hidayah dan karunia-Nya. Tak lupa shalawat dan salam tetap tercurahkan ke pada junjungan Nabi agung Muhammad SAW. Dengan kelancaran dan perjuangan yang tak sedikit, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul: “Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Pamella 7 Swalayan Yogyakarta”.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu di bidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, arahan serta bimbingan berbagai pihak. Maka dari itu, perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Maryono, M. Pd selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan selama masa kuliah di Jurusan Manajemen Dakwah .

5. Drs. Mokh. Nazili, M.Pd selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar dan teliti memberikan waktu, ilmu, arahan, saran, dan motivasi sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan.
6. Staf TU Jurusan Manajemen Dakwah yang telah berperan banyak dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Segenap Dosen jurusan Manajemen Dakwah, terlebih Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah membagikan ilmu, wawasan dan pengalaman baru.
8. Bapak Muhammad Masngud, Ibu Hartati, Kakak dan Adik tercinta yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang dan pengorbanan yang tak terhingga dalam mengasuh dan mendidik serta mengupayakan segala hal yang terbaik untuk anakmu ini. Terimakasih doa dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Sahabat-sahabatku Dessy, Yuni, Nurfi, Azizah, Ily, Vina, tak lupa juga Putri, Adhita, Riris yang selalu mendukung, mendoakan dan membantu penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman “ARMADA 2012” serta teman-teman “HIMAWARI” yang memberikan kebersamaan seperti keluarga selama dari masuk kuliah hingga saat ini.
11. Teman-teman KKN 86 GK 176 Yesi, Ofi, Ota, Ifa, Lia, Fia, Pandu, Irvan, Riduan, terimakasih atas kerjasama dan semangatnya di Padem, Panggang Gunungkidul.

12. Branch Manager beserta segenap karyawan Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta yang telah membantu berlangsungnya penelitian ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat memberikan inspirasi dan informasi serta menjadi sumbangan pemikiran kepada pembaca khususnya mahasiswa Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Semoga Allah selalu melindungi dan memberikan kemudahan bagi kita semua. *Amiin ya Rabbal'alamin.*

Wassalamualaikum Wr Wb

Yogyakarta ,13 Juni 2016

Penulis

Ria Khairul Anifah

NIM. 12240118

ABSTRAK

Ria Khairul Anifah (12240118) – Skripsi berjudul Implementasi Nilai-nilai Islam Dalam Budaya Organisasi di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta.

Secara umum perusahaan atau organisasi terdiri dari sejumlah orang dengan latar belakang berbeda, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil dari interaksi atau aktivitas tersebut membentuk budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kesatuan dari orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan, dan nilai-nilai yang sama. Budaya organisasi terdiri dari beberapa aspek yang paling penting adalah nilai. Nilai adalah sesuatu yang dianggap benar dan sepatutnya diamankan oleh anggota di dalam organisasi.

Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota di dalamnya dan dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang mempunyai visi menjadi menjadi *brand image* Pamella Supermarket menjadi *trend* supermarket muslim di DIY. Merupakan perusahaan yang dalam operasionalnya menerapkan nilai-nilai Islam. Dengan menerapkan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi tersebut dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dituangkan kedalam bentuk deskripsi atau narasi. Subyek dalam penelitian ini adalah Branch Manager, HRD dan karyawan Pamella Tujuh Supermarket. Sedangkan obyek penelitian ini adalah seluruh kegiatan atau bentuk penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Pamella Tujuh Supermarket. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga langkah yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Serta uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber.

Dari penelitian tersebut dapat diketahui implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi terwujud pada nilai aqidah, syariah dan akhlak. Penerapan tersebut terdapat pada elemen budaya organisasi yaitu artefak, nilai-nilai, dan asumsi dasar. Penerapan nilai –nilai Islam terwujud pada proses rekrutmen, ibadah sehari-hari, kegiatan rutin tahunan, pola perilaku karyawan, pelayanan karyawan kepada *customer*, serta hubungan antar karyawan.

Kata kunci: Nilai-nilai Islam, Budaya Organisasi, Pamella Tujuh Supermarket

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
F. Tinjauan Pustaka.....	7
G. Kerangka Teori	9
H. Metode Penelitian	24
I. Sistematika Pembahasan	32

BAB II: GAMBARAN UMUM PAMELLA TUJUH SUPERMARKET YOGYAKARTA

A. Letak Geografis 33

B. Visi dan Misi 34

C. Sejarah Berdiri Pamella Tujuh Supermarket..... 34

D Struktur Organisasi 35

E. Data SDM Pamella Tujuh Supermarket 41

F. Jadwal Seragam Pamella Tujuh Supermarket 41

G. Fasilitas Pamella Tujuh Supermarket 41

H. Jam Kerja Pamella Tujuh Supermarket 42

I. Perkembangan Pamella Tujuh Supermarket 42

BAB III: IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM BUDAYA ORGANISASI

A. Budaya Organisasi di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta..... 46

B. Etika Bisnis Islam di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta..... 49

C. Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta

BAB IV: PENUTUP

A. Kesimpulan 80

B. Saran..... 81

DAFTAR PUSTAKA 82

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Artefak-artefak Budaya Organisasi.....	17
Tabel 2.1 Struktur Organisasi Pamella Tujuh Supermarket.....	37
Tabel 2.2 SDM Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 2.3 Jadwal Seragam Karyawan Pamella Tujuh Supermarket	41
Tabel 3.1 Seragam Karyawan Pamella Tujuh Supermarket	56



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Keterkaitan antara Elemen Budaya	18
Gambar 1.2 Lapisan Budaya Organisasi	19
Gambar 1.3 Triangulasi Metode	30
Gambar 1.4 Triangulasi Sumber	31
Gambar 3.1 Kotak Uang Parkir pada Hari Jumat	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul: “Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta”. Perlu dijelaskan konsep-konsep yang ada di dalam judul tersebut supaya terdapat kesamaan pemahaman dalam memahami proposal ini dengan maksud tidak salah tafsir.

1. Implementasi

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu, *implementation* yang berarti pelaksanaan dan penerapan.¹ Sementara menurut Boediono menyatakan bahwa implementasi juga bisa diartikan penerapan.²

2. Nilai-nilai Islam

Istilah nilai dalam judul ini diartikan sebagai suatu konsep atau abstrak mengenai masalah dasar yang sangat penting, berharga dan bermutu dalam kehidupan manusia.³ Adapun yang dimaksud dengan nilai-nilai Islam dalam judul ini adalah seperangkat aturan yang ada di suatu perusahaan atau lembaga sebagai suatu identitas yang memberikan corak khusus terhadap perasaan keterikatan maupun perilaku yang ada di dalam ajaran yang disampaikan Allah SWT kepada Nabi Muhammad

¹John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris – Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 1992), hlm. 313.

²Boediono, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Karya Agung, 2001), hlm. 196.

³Pusat Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2010), hlm. 615.

SAW sebagai petunjuk bagi seluruh umat manusia. Nilai-nilai Islam tersebut mencakup tiga aspek utama yaitu aqidah, syariah dan akhlak.

Dalam skripsi ini, nilai-nilai Islam yang dimaksud adalah serangkaian sistem aturan normatif yang seharusnya dilakukan oleh orang Islam yang menyangkut tiga aspek yaitu aqidah, syariah dan akhlak dalam pola pikir dan tingkah lakunya dengan merujuk pada Al-Qur'an dan As-Sunnah.

3. Budaya Organisasi

Menurut Schein yang dikutip oleh Wirawan dalam bukunya, budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal.⁴ Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku didalam organisasi.

Jadi yang dimaksud budaya organisasi pada judul penelitian ini adalah meneliti tentang pola keyakinan dan nilai-nilai serta asumsi dasar yang bersifat Islami di Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta.

⁴Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm.8.

4. Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta

Pamella Tujuh Supermarket merupakan salah satu pusat perbelanjaan modern yang terletak di Yogyakarta. Berlokasi di Jl. Bromonilan, Purwomartani, Kalasan, Sleman Yogyakarta yang didirikan oleh ibu Hj. Noor Lesmani beserta bapak H. Sunardi Syahuri (suami). Memiliki visi “Menciptakan *brand image* Pamella Supermarket sebagai *trend* supermarket muslim di Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Berdasarkan penegasan beberapa konsep tersebut maka yang dimaksud dengan “Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta” adalah penelitian tentang penerapan nilai-nilai Islam yang mencakup aqidah, syariah dan akhlak dalam budaya organisasi yang mencakup kegiatan sehari-hari, kegiatan keagamaan, pola perilaku manusia, pelayanan terhadap pembeli, aktivitas kerja, nilai-nilai dalam lembaga atau organisasi yang dalam pelaksanaannya menggabungkan dengan nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al- Qur'an.

B. Latar Belakang

Agama Islam adalah wahyu yang diturunkan oleh Allah SWT kepada Rasul-Nya untuk disampaikan kepada ummat manusia. Agama Islam telah memberikan petunjuk melalui para Rasul-Nya, petunjuk tersebut meliputi segala hal sesuatu yang dibutuhkan manusia, baik aqidah, syariah dan akhlak. Islam adalah agama yang komprehensif dan universal. Komprehensif berarti syari'at Islam merangkum seluruh aspek kehidupan, baik ritual (ibadah)

maupun sosial (muamalah). Sedangkan universal bermakna ajaran Islam dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat sampai akhir nanti.

Dalam Al-Qur'an Surat At Thalaq ayat 2 dan 3 dijelaskan dengan arti sebagai berikut: "... Dan barang siapa yang bertaqwa kepada Allah, niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar dan Allah akan memberinya rezeki dari jalan yang tidak disangsangka, dan barangsiapa yang bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sendiri."

Dari ayat diatas, menegaskan bahwa segala sesuatu itu berasal dari Allah, bahkan apapun yang kita kerjakan, jika dilandasi karena beribadah kepada Allah, Allah akan membantu kita dalam menyelesaikan pekerjaan. Manusia dalam menyambung hidupnya melakukan aktivitas kerja, Islam mempunyai pandangan yang jelas, dimana prinsip dan aturan yang ada dalam pandangan Islam dimana aktivitas kerja merupakan salah satu ibadah. Bila kita berbicara tentang nilai dan akhlak maka tampak secara jelas ada empat nilai utama yaitu : *Rabbaniyah* (ketuhanan), Akhlak, Kemanusiaan, Pertengahan (keseimbangan).⁵

Implementasi nilai-nilai Islam juga sangat diperlukan dalam perkembangan organisasi atau perusahaan saat ini, karena dengan nilai-nilai Islam mampu menjadikan organisasi memiliki karakteristik yang kuat akan menjadi suatu keunikan tersendiri. Nilai-nilai Islam berwujud pada difungsikannya Islam dan syariah Islam sebagai kaidah berfikir dan kaidah

⁵Yusuf Qardawi, *Peran dan Nilai dalam Perekonomian Islam* (Jakarta: Rabbani Press, 1997), hlm. 23.

amal (tolak ukur perbuatan) dalam seluruh kegiatan organisasi.Keunggulan organisasi atau perusahaan juga ditentukan dengan unggul atau tidaknya budaya organisasi yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Ketika budaya organisasi dikelola dengan baik dan dijadikan sebagai alat manajemen maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan menjadi panduan karyawan agar bekerja secara positif, dedikatif dan produktif.

Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta merupakan perusahaan profit menyediakan berbagai macam kebutuhan dan memberikan pelayanan terbaik kepada *customer*. Pamella Tujuh Supermarket juga selalu mengedepankan visi “menciptakan *brand image* Pamella Supermarket sebagai *trend* supermarket muslim di Daerah Istimewa Yogyakarta”, dengan visi tersebut dalam mewujudkan *trend* supermarket muslim, Pamella Tujuh Supermarket selalu mengedepankan nilai-nilai Islam dalam pelaksanaan operasionalnya. Termasuk dalam pelaksanaan budaya organisasi Pamella Tujuh Supermarket menerapkan nilai-nilai Islam kepada karayawannya.⁶

Sebagai perusahaan profit, Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta terdiri dari sejumlah orang dengan latar belakang berbeda, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hal tersebut akan membentuk interaksi berbagai orang dan akan membentuk budaya organisasi. Secara sederhana budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan, dan nilai-nilai yang sama. Budaya organisasi terdiri dari berbagai aspek dan aspek yang paling penting adalah nilai. Nilai dipercayai

⁶Hasil Observasi 2 Maret 2016.

sebagai sesuatu kebenaran. Nilai merupakan apa yang sepatutnya ada dan diamalkan oleh semua individu didalam organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggotanya dan yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. Dalam mengembangkan budaya organisasi, faktor yang paling penting adalah nilai dari sumber daya manusia yang berkualitas, dan hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai atau karyawan dalam kerangka profesionalisme kinerja yang ditunjukkan dengan perilaku kerja yang profesional dan mengarah pada nilai-nilai ke-Islamannya guna tercapainya tujuan organisasi.

Nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi sangat berperan penting dalam budaya organisasi yang ada dan dianut oleh karyawan atau sumber daya manusia di dalam organisasi di lingkup Pamela Swalayan Yogyakarta. Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, penelitian ini penting untuk dikaji dan ditelaah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari beberapa uraian dan latar belakang tersebut, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta?”

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui budaya organisasi di Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta.

2. Mengetahui implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi keilmuan manajemen dakwah, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan pemikiran sebagai bahan upaya pengembangan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta.

- b. Bagi peneliti berikutnya, dapat menjadi referensi yang berkaitan dengan implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di suatu lembaga.

F. Tinjauan Pustaka

1. Skripsi Andi Hartono, dengan judul "*Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Mandiri Syariah Pusat*". Kesimpulannya adalah nilai-nilai Islam yang mengacu pada budaya organisasi terbentuk pada akhlaqul

karimah yang terangkum dalam lima pilar yaitu siddiq, istiqomah, fathonah, amanah, tabligh.⁷

2. Skripsi Lutvie Maas Irfansyah, dengan judul "*Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di CV. Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat.*" Kesimpulan dari penelitian ini adalah budaya organisasi di CV. Rabbani Asysa yaitu amalan atau ibadah harian, serta budaya kegiatan-kegiatan yang terbentuk dari nilai-nilai Islam tercermin pada budaya organisasi tersebut dapat meningkatkan komitmen dari setiap elemen perusahaan dalam hal mensyiarkan agama untuk mencapai kepentingan pribadi dan bersama.⁸
3. Skripsi Halimatussa'diah, dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta*". Kesimpulan dari skripsi ini adalah budaya organisasi para pengelola Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Yogyakarta dapat dikatakan baik, bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pengelola di Lembaga Corps Dakwah Pedesaan Yogyakarta.⁹

⁷Andi Hartono, *Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Mandiri Pusat*, Skripsi (Jakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah, 2009), hlm. 89.

⁸Lutvie Maas Irfansyah, *Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di CV. Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2014), hlm. 79.

⁹Halimatussa'diah, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan Yogyakarta (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm. 74.

4. Skripsi Damaiyanti Arviana, dengan judul “*Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta*”. Kesimpulannya adalah penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di BBPPKS Regional III Yogyakarta dilakukan secara alami, budaya tersebut mempengaruhi para pegawai. Nilai-nilai Islam yang ada di BBPPKS dilakukan dalam bentuk aktivitas harian dan belum diwujudkan dalam bentuk peraturan.¹⁰

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang Nilai-nilai Islam

a. Pengertian Nilai

Menurut Andreas A. Danandjaja dalam bukunya *Budaya Organisasi*, yang dikutip Taliziduhu Ndraha dalam buku *Teori Budaya Organisasi*, berpendapat bahwa nilai adalah pengertian-pengertian yang dihayati seseorang mengenai apa yang lebih dulu penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik dan apa yang lebih benar atau kurang benar.¹¹

Nilai adalah konsep yang bersifat abstrak, tidak dapat dipahami tanpa dikaitkan dengan tanda tertentu. Menurut J.M Soebijanta menyatakan bahwa nilai hanya dapat dipahami jika

¹⁰Damaiyanti Arviana, *Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta*, Skripsi(Yogyakarta: Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga,2015),hlm. 79.

¹¹Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 18.

dikaitkan dengan sikap dan tingkah laku dalam sebuah model metodologis:¹²

Nilai —————> Sikap —————> Tingkah Laku

Maksud skema tersebut, menunjukkan bagaimana nilai hanya mampu dipahami setelah nilai tersebut terbentuk oleh sikap dan tingkah laku seseorang. Pada sebuah organisasi pun akan dipahami, nilai apa yang mereka terapkan dengan mengenal sikap dan perilaku pada setiap elemen-elemen yang berada di lingkungan organisasi atau lembaga tersebut.

b. Nilai-nilai Islam

Islam adalah agama yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW yang berpedoman pada Alqur'an yang diturunkan ke dunia melalui wahyu Allah SWT. Berdasarkan pengertian ini, maka apabila berbicara tentang Islam pasti akan merujuk pada kitab sucinya yaitu Al-Qur'an. Agama Islam pada garis besarnya terdiri dari aqidah, syariah dan akhlak.

Islam memandang ada dua jenis nilai dalam laku perbuatan manusia, yaitu nilai agama dan kebudayaan. Nilai agama disebut juga tata nilai *Robbani* karena ia di gariskan oleh *Rabb* sendiri, kebalikan dari tata nilai *Rabbani* adalah tata nilai insani yang dibentuk oleh akal. Tata nilai *Rabbani* secara tetap ditunjukkan kepada manusia untuk melintasi ruang dan waktu. Agama Islam sebagai sumber nilai di

¹²*Ibid.*, hlm. 18.

dalamnya terkandung ketentuan-ketentuan tentang aqidah, syariah dan akhlak. Ketiga macam nilai Islam tersebut merupakan kesatuan yang integral dan tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain.

1) Aqidah (Iman Kepada Allah)

Aqidah adalah kepercayaan, keyakinan suatu yang diyakini oleh hati, keyakinan yang dianut oleh orang beragama.¹³ Jadi aqidah adalah ikatan hati dan perasaan dengan suatu kepercayaan dan tidak akan ditukar dengan yang lain. Aqidah merupakan perintis dan menjadi motivasi dari amalan-amalan yang saleh, dan aqidah mempunyai tujuan utama untuk memberikan pendidikan yang baik dalam menjalani kehidupan mensucikan jiwa dan mengarahkan ketinggian keluhurannya.

Dalam ajaran Islam aqidah mempunyai kedudukan paling penting. Ibarat suatu bangunan, aqidah adalah pondasinya, sedangkan ajaran Islam yang lain seperti akhlak dan ibadah adalah suatu yang dibangun di atasnya.

2) Syariah

Syariah merupakan aturan atau undang-undang Allah yang berisi tata cara peraturan perilaku hidup manusia dalam melakukan hubungan dengan Allah, sesama manusia, dan makhluk lain termasuk alam sekitar untuk keridhoan Allah yaitu keselamatan alam semesta. Yang termasuk syariah adalah ibadah

¹³Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm. 43.

madhah (aturan Allah dan manusia) dan *muamalah* (aturan antara hubungan sesama manusia). Bentuk-bentuk ibadah madhah antara lain sholat, puasa, zakat, dan haji.¹⁴

Sedangkan muamalah mencakup segala aspek yang berkaitan dengan kehidupan manusia dengan alam sekitar. Muamalah atau ibadah umum dalam lingkup ini mencakup segala kegiatan manusia dalam kehidupan sehari-hari seperti berkeluarga, bermasyarakat, berorganisasi, bekerja dan lain sebagainya.

3) Akhlak

Secara etimologi (arti bahasa), akhlak berasal dari kata *khalaqa* yang kata asalnya *khuluqun*, yang berarti perangai, tabiat atau sistem perilaku yang dibuat. Akhlak atau sistem perilaku ini terjadi melalui satu konsep atau seperangkat pengertian tentang apa dan bagaimana sebaiknya akhlak itu harus terwujud. Konsep atau seperangkat pengertian tentang dan bagaimana sebaiknya disusun oleh manusia di dalam sistem idenya. Sistem ide ini adalah hasil proses (penjabaran) daripada kaidah-kaidah yang dihayati dan dirumuskan sebelumnya. Kaidah atau normayang merupakan ketentuan ini timbul dari satu sistem nilai yang terdapat pada Al- Qur'an atau Sunnah yang telah dirumuskan melalui wahyu Ilahi maupun yang disusun oleh manusia sebagai

¹⁴Khoirudin Nasution, *Pengantar Studi Islam* (Yogyakarta: Academica, 2009), hlm. 7.

kesimpulan dari hukum-hukum yang terdapat dalam alam semesta yang diciptakan Allah.¹⁵

Dari definisi-definisi di atas dapat dipahami bahwa akhlak pada dasarnya melekat dalam diri seseorang dalam bentuk perilaku atau perbuatan. Akhlak merupakan pola tingkah laku yang baik maupun buruk. Akhlak seseorang merupakan buah dan hasil didikan ibadah pokok sedangkan ibadah itu sendiri adalah pancaran keluar dari iman. Maka akhlak manusia yang baik itu adalah hasil daripada ibadah kepada Allah karena tidak mungkin ada akhlak yang bertakwa tanpa ibadah.

Nilai-nilai Islam juga merupakan himpunan akhlak yang membentuk kepribadian muslim yang unggul, seterusnya berupaya memberikan sumbangan kepada masyarakat, bekerjasama dan berusaha kearah pembedahan diri, keluarga dan aqidah. Nilai-nilai Islam pada hakekatnya merupakan kumpulan prinsip-prinsip hidup ajaran-ajaran tentang bagaimana manusia seharusnya menjalankan kehidupan di dunia ini.

2. Tinjauan Tentang Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya adalah pikiran, akal budi, dan adat istiadat. Budaya juga merupakan sesuatu

¹⁵Zakiah Drajat, dkk, *Dasar-dasar Agama Islam*, (Jakarta: CV. Kuning Mas, 2010), hlm. 262.

yang sudah menjadi sesuatu dan sukar diubah.¹⁶ Dalam sumber lain, budaya berarti apa yang dilakukan orang dan apa arti tindakan mereka bagi diri mereka. Budaya juga merupakan gagasan, kepentingan, nilai-nilai dan sikap yang disumbangkan oleh kelompok. Budaya menjadi latar belakang, keterampilan, tradisi, komunikasi dan proses keputusan, mitos, ketakutan, harapan, aspirasi dan harapan yang menjadi pengalaman.¹⁷

Pengertian organisasi diungkap oleh Stephen P Robbins yang dikutip Wirawan dalam bukunya, organisasi merupakan *social entity*, unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya.¹⁸ Organisasi dikatakan berhubungan dengan aspek sosial, karena memang subyek dan obyeknya adalah manusia yang diikat oleh nilai-nilai tertentu.

Budaya organisasi 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

¹⁶Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2010), hlm. 169.

¹⁷Wibowo, *Manajemen Perubahan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 471.

¹⁸Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 2.

organisasinya.¹⁹Budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilaku di dalam organisasi.²⁰

Menurut Edgar H.Schein dikutip oleh Wibowo dalam bukunya, budaya adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.²¹Dari beberapa definisi di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai atau suatu kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi yang menjadi sebuah kebiasaan dalam kegiatan interaksi antar anggota dan dimaknai oleh anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut disebarluaskan atau di wariskan dan diacu sebagai filosofi atau norma berperilaku oleh orang-orang atau anggota organisasi.

b. Konsep Budaya Organisasi

Untuk memahami budaya atau kultur, mengingat sangat luasnya fenomena yang tercakup didalamnya, Schein

¹⁹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 15.

²⁰Moh. Pambundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm.3.

²¹Wibowo, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 15.

menyederhanakan kultur menjadi tiga lapisan berdasarkan tingkat kedalamannya, yaitu artefak yang meliputi elemen-elemen yang paling kasat mata dan berada pada lapisan terluar, nilai-nilai yang sifatnya lebih abstrak, tetapi masih berada dalam ruang lingkup kesadaran pelaku, asumsi asumsi.²²

Edgar H. Schein melukiskan budaya organisasi dalam tiga level yaitu sebagai berikut.²³

1) Artefak

Level ini merupakan dimensi yang paling terlihat dari budaya organisasi, merupakan lingkungan fisik dan sosial organisasi. Pada level ini, orang yang memasuki organisasi dapat melihat dengan jelas bangunan, perilaku anggota organisasi, teknologi, bahasa tulis dan bahasa lisan serta produk seni. Anggota organisasi sering tidak menyadari mengenai artefak budaya organisasi mereka, tetapi orang luar organisasi dapat mengamati dengan jelas.

²²Kusdi, *Budaya Organisasi Teori, Penelitian dan Praktik* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm . 52.

²³Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 12.

Tabel 1.1
Artefak- artefak Budaya Organisasi

No	Jenis Artefak	Contoh
1	Perwujudan-perwujudan fisik (<i>physical manifestations</i>)	a. Seni, desain, logo b. Gaya bangunan c. Pakaian/ penampilan d. Objek material e. Tat letak fisik
2	Perwujudan perilaku (<i>behavior manifestations</i>)	a. Upacara/ ritual b. Pola komunikasi c. Tradisi adat istiadat d. Ganjaran hukuman
3	Perwujudan bahas (<i>Verbal manifestations</i>)	a. Jargon b. Penjelasan-penjelasan c. Kisah/ mitos/ sejarah d. Pahlawan

Sumber: Budaya Organisasi Teori, Penelitian dan Praktik.

2) Nilai

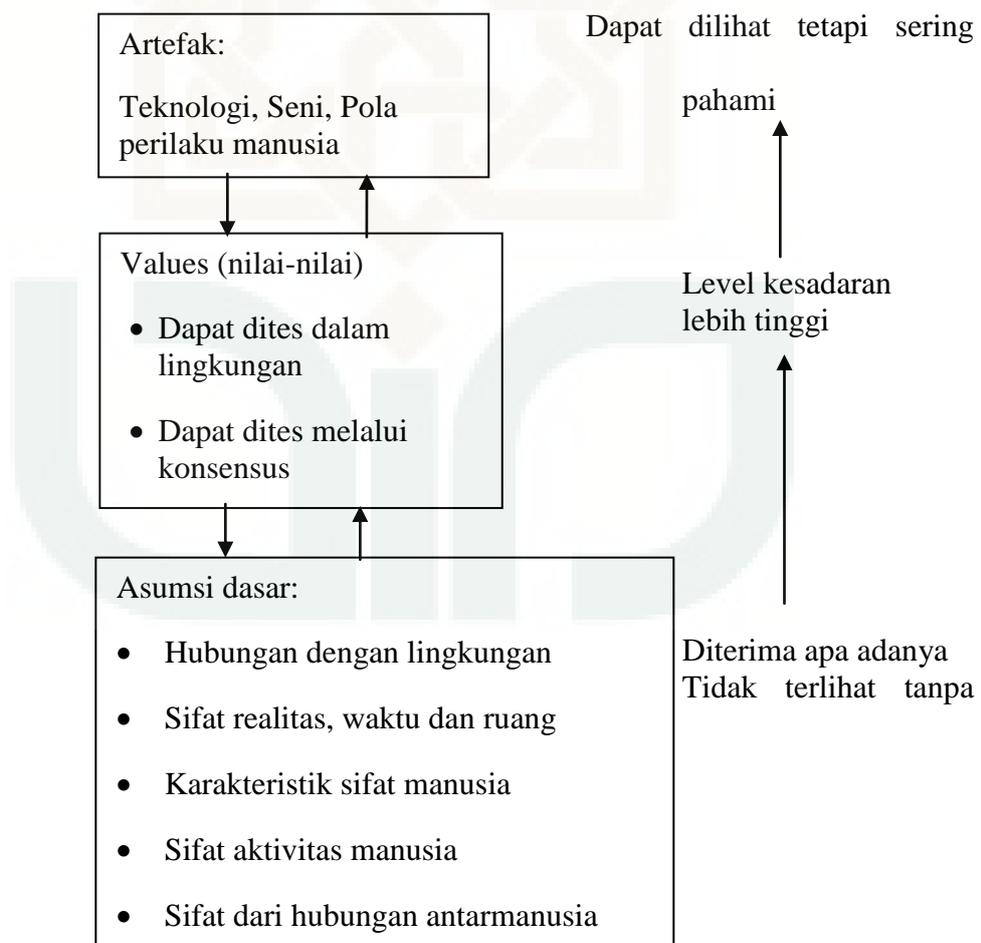
Semua pembelajaran organisasi merefleksikan nilai-nilai anggota organisasi, perasaan mereka mengenai apa yang seharusnya berbeda dengan apayang ada. Jika anggota organisasi menghadapi persoalan atau tugas harus di pecahkan. Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan.

3) Asumsi Dasar

Jika solusi dikemukakan pimpinan dapat berhasil berulang-ulang, maka solusi yang dianggap sebagai sudah seharusnya. Apa yang semua hanya merupakan hipotesis yang didukung nilai-nilai

setelah berhasil dianggap sebagai realitas dan kebenaran. Asumsi dasar merupakan solusi yang paling dipercaya. Sama dengan ilmu pengetahuan untuk suatu proble yang sedang dihadapi. Asumsi dasar adalah suatu pandangan dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan yang dilihat suatu kebenaran, tetapi belum dibuktikan. Asumsi ini akan memberikan panduan kepada individu yang terlibat mengenai bagaimana sesuatu isu atau permasalahan itu wajar dilihat, difikir dan ditangani.

Gambar 1.1
Keterkaitan antar Elemen Budaya



Sumber: Budaya dan Iklim Organisasi Teori Penelitian dan Aplikasi

Secara umum bisa dikatakan bahwa kedua elemen atau unsur budaya organisasi (elemen idealistik dan *behavioral*) bukan elemen yang terpisah satu sama lain. Seperti yang diungkapkan Jicano keduanya merupakan satu kesatuan, yang tidak terpisahkan sebab keterkaitan kedua elemen itulah membentuk budaya. Hanya saja elemen yang bersifat *behavioral* lebih rentan terhadap perubahan dari pada elemen pertama (idealistik) penyebabnya karena elemen kedua bersinggungan langsung dengan lingkungan eksternal.²⁴

Gambar 1.2
Lapisan Budaya Organisasi

Artefak
Perilaku
Norma
Nilai
Asumsi Dasar

Keterkaitan antara elemen yang idealistik dan *behavioral* digambarkan oleh Schein, menegaskan bahwa asumsi dasar merupakan elemen budaya organisasi yang diterima apa adanya oleh para anggota organisasi, tidak kasat mata. Keberadaan elemen ini seperti dilukiskan pada garis vertical dua arah pada gambar dibawah ini. Secara berturut-turut akan mempengaruhi nilai-nilai organisasi yang lebih bisa diterima baik lingkungan *internal* maupun lingkungan

²⁴Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2009), hlm. 152.

eksternal organisasi. Selanjutnya nilai-nilai mempengaruhi artefak dan kreasi manusia dalam lingkungan *internal* organisasi. Demikian sebaliknya artefak dan kreasi manusia juga akan mempengaruhi nilai-nilai organisasi baik secara tidak langsung akan mempengaruhi asumsi dasarnya.²⁵

c. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan mempunyai beberapa fungsi yaitu sebagai berikut:²⁶

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang pegawai atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- 5) Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-subbudaya baru.

²⁵*Ibid.*, hlm. 153.

²⁶Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.14.

- 6) Membentuk perilaku bagi para karyawan. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- 8) Sebagai alat komunikasi, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.
- 9) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan atau organisasi.

d. Karakteristik Budaya Organisasi

Suatu budaya organisasi dibedakan menjadi beberapa karakteristik sebagai berikut:²⁷

- 1) *Individual Initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- 2) *Risk Tolerance*, yaitu kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menerapkan harapan kinerja.
- 3) *Direction*, yaitu kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menerapkan harapan kinerja.

²⁷Wibowo, *Manajemen Perubahan*, hlm. 482.

- 4) *Integration*, yaitu tingkat di mana unit dalam organisasi didorong untuk beroperasi dengan cara terkoordinasi.
- 5) *Management Support*, yaitu tingkatan di mana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- 6) *Control*, yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku pekerja.
- 7) *Identity*, yaitu tingkatan di mana anggota mengidentifikasi bersama organisasi secara keseluruhan dari pada dengan kelompok kerja atau bidang keahlian professional tertentu.
- 8) *Reward system*, yaitu suatu tingkatan di mana alokasi reward, kenaikan gaji atau promosi, didasarkan pada kinerja pekerja, dan bukan pada senioritas atau favoritism.
- 9) *Conflict Tolerance*, yaitu suatu tingkatan di mana pekerja atau karyawan di dorong menyampaikan konflik dan kritik secara terbuka.
- 10) *Communication Patterns*, yaitu suatu tingkatan dimanakomunikasi organisasional dibatasi pada kewenangan kelompok.

3. Nilai Nilai Islam dan Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai dan kepercayaan, kebiasaan yang memiliki nilai-nilai ke-Islaman yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadist, yang dijadikan pedoman bersama dalam

berinteraksi dengan orang-orang di dalam lembaga tersebut, struktur organisasi, proses pengambilan keputusan, dan sistem *control* atau pengawasan untuk menghasilkan norma-norma serta perilaku yang berbasis islami. Nilai-nilai tersebut disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi orang-orang di dalam organisasi. Nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi ini sama artinya dengan organisasi yang berkembang dengan menerapkan spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas menyangkut sesuatu yang *universal*, yaitu nilai, makna, dan tujuan dalam hidup manusia yang tergantung pada agama yang dianut oleh seseorang, salah satunya agama Islam. Organisasi dengan budaya spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan *spirit*, selalu berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan.

H. Metode Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Sebelum menjelaskan peneliti menjelaskan mengenai metode yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu yang perlu diketahui mengenai subyek dan obyek pada penelitian. Subyek adalah orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan atau merupakan sumber data informasi dalam penelitian.²⁸

a. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah individu yang menjadi sasaran masalah yang diteliti sebagai sumber informasi. Dalam penelitian ini

²⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta,1993), hlm.102.

yang menjadi subyek penelitian adalah Branch Manager, staff HRD, karyawan di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta.

b. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta.

2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode ini bersifat menuturkan dan menafsirkan yang ada, misal tentang situasi yang dialami, satu hubungan, kegiatan, pandangan, sikap yang nampak, atau proses yang sedang berlangsung, pertentangan yang meruncing dan sebagainya.²⁹ Penelitian kualitatif juga bertujuan menggambarkan realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi obyek penelitian dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai ciri karakter sifat, model, tanda, gambaran kondisi, situasi, ataupun fenomena tertentu. Penelitian deskriptif kualitatif mempunyai sifat yang mendalam dalam menggambarkan sasaran penelitian.³⁰ Dengan menggunakan metode ini peneliti dapat mengenal, mengetahui dan mengerti tentang implementasi nilai-nilai Islam apa saja yang ada di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta.

²⁹Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode, dan Teknik* (Bandung: Tarsito, 1994), hlm. 139.

³⁰Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2007), hlm. 68-69.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen – instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.³¹ Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan metode wawancara atau *interview* serta observasi dengan subyek penelitian yaitu Branch Manager, staff HRD dan karyawan di Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian yang bersifat public, yang terdiri atas struktur organisasi data kearsipan, dokumen, laporan-laporan serta buku-buku lain sebagainya yang berkenaan dengan penelitian ini.³²

³¹Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 79.

³²*Ibid.*, hlm. 79.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai bahan pembahasan dan analisis dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

a. Metode Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.³³ Metode ini digunakan untuk memperoleh data dan mengetahui bagaimana implementasi atau penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta yang mencakup kegiatan sehari-hari, kegiatan keagamaan, perilaku kerja, pelayanan terhadap pembeli, aktivitas kerja, serta nilai-nilai dalam perusahaan yang dalam pelaksanaannya menggabungkan dengan nilai Islam.

Dalam melakukan wawancara, orang-orang yang diwawancarai adalah Branch Manager, staff HRD dan karyawan di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta. Wawancara atau *interview* ini menyangkut dengan penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta.

³³Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 316.

b. Metode Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan langsung terhadap gejala-gejala subyek yang diteliti. Teknik ini digunakan dengan terjun langsung ke dalam lingkungan dimana penelitian itu dilaksanakan dengan pengamatan dan pencatatan terhadap hal-hal yang muncul terkait dengan informasi antara data yang dibutuhkan. Hal-hal yang di observasi adalah Implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta seperti kegiatan sehari-hari, kegiatan keagamaan, pelayanan terhadap pembeli, perilaku karyawan. Teknik ini digunakan dengan tujuan untuk memperoleh data riil di lokasi.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang ditujukan kepada subyek penelitian. Dokumentasi dapat berupa catatan-catatan, surat resmi, foto, catatan khusus dan lain sebagainya.³⁴

5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Hubberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, menurut Miles dan

³⁴*Ibid.*, hlm.100.

Hubberman dalam buku yang dikutip oleh Sugiyono, terdapat tiga langkah dalam analisis data yaitu.³⁵

a. *Data Reduction/* Reduksi Data

Data yang diperoleh dilapangan cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal pokok, fokus pada hal penting, dicari tema dan polanya, membuat kategorisasi, dan data yang tidak penting dibuang. Dengan demikian akan diperoleh gambaran yang lebih jelas dan mempermudah pengumpulan data selanjutnya.

b. *Data Display/* Penyajian Data

Setelah direduksi maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan memberikan penyajian data berbentuk teks yang bersifat naratif, maka akan lebih mudah memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami.

c. *Conclusion Drawing/* Verification

Langkah ke tiga analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Jika kesimpulan awal tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat selama pengumpulan data maka akan gugur. Tetapi jika kesimpulan didukung bukti yang valid dan konsisten saat peneliti ke

³⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 337.

lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel.

6. Teknik Pengecekan Keabsahan Data³⁶

Data penelitian kualitatif yang berupa kata-kata, kalimat, *statement*, perilaku dan kejadian yang berhasil dikumpulkan dan telah diberi kode, kemudian dianalisa kebenarannya. Alat yang dipergunakan untuk menganalisa data dan informasi adalah teknik analisa data triangulasi. Menurut Moloeng (2004), metode triangulasi merupakan proses membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Triangulasi membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

Metode triangulasi mempunyai 4 model, yaitu triangulasi metode, triangulasi sumber, triangulasi situasi dan triangulasi teori. Dalam penelitian ini untuk teknik pengujian keabsahan data peneliti hanya menggunakan dua model triangulasi yaitu:

a. Triangulasi Metode

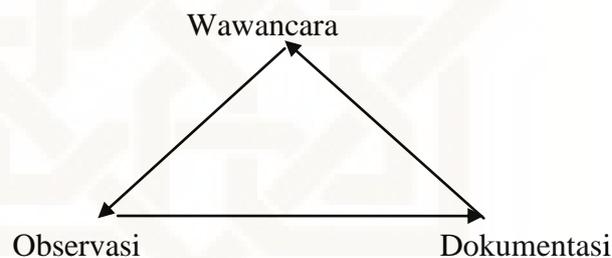
Triangulasi metode adalah teknik untuk menganalisa data dan informasi dengan menggunakan minimal dua metode. Jika informasi atau data yang berhasil didapatkan (misalnya wawancara) perlu di uji kebenarannya dengan hasil observasi. Triangulasi metode

³⁶Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*, hlm.102-103.

ini akan menghasilkan data yang sebenarnya, karena telah diuji dengan menggunakan dua metode. Jadi kegiatan triangulasi metode terdiri dari :

- 1) Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data.
- 2) Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

Gambar 1.3
Triangulasi Metode



b. Triangulasi Sumber

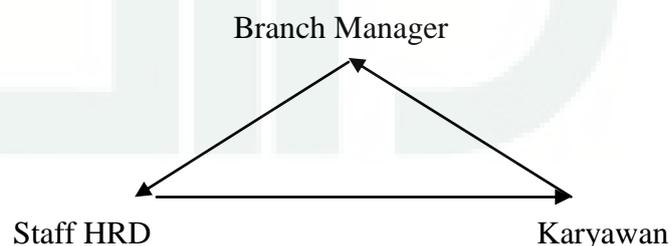
Triangulasi Sumber adalah cara menguji data dan informasi dengan cara mencari data dan informasi yang sama kepada lain subyek. Data dan informasi tertentu perlu ditanyakan kepada responden yang berbeda atau dengan bukti dokumentasi. Hasil komparasi dan pengecekan sumber ini untuk membuktikan apakah data dan informasi yang didapat memiliki kebenaran atau sebaliknya. Jika data dan informasi benar, maka data dan informasi akan dikumpulkan, dan sebaliknya jika data dan informasi salah atau

kurang benar, maka data sebaiknya dicek ulang kebenarannya dengan metode triangulasi yang lain.

Dengan demikian, triangulasi sumber meliputi kegiatan-kegiatan:

- 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data dan informasi hasil wawancara.
- 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
- 4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain.
- 5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Gambar 1.4
Triangulasi Sumber



I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam pembahasan, skripsi ini dibagi menjadi empat bab yang terdiri dari:

BAB I, pendahuluan yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, sistematika pembahasan.

BAB II, berisi tentang gambaran umum tentang lembaga, diantaranya profil Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta, sejarah berdirinya, visi-misi, struktur organisasi.

BAB III, berisi tentang hasil penelitian, yaitu memaparkan tentang penerapan atau implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi yang ada di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta.

BAB IV, penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Fokus penelitian ini adalah implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta. Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai Islam yang ada pada budaya organisasi di Pamella Tujuh Supermarket di terapkan dalam elemen budaya organisasi yaitu pada artefak, nilai-nilai, dan asumsi dasar. Penerapan nilai-nilai Islam dalam elemen artefak terlihat dari perwujudan fisik yaitu tata letak mushola, penempilan atau pakaian karyawan yang harus berjilbab untuk karyawati, perwujudan perilaku yang mencakup penerapan akhlak yang jujur, amanah dan tanggung jawab, pola komunikasi terhadap *customer* yang ramah, upacara atau ritual yaitu doa bersama setiap pagi, tradisi pengajian bulanan, kegiatan qurban, dan kegiatan khitanan massal. Selain itu nilai aqidah diterapkan dalam proses awal perekrutan karyawan di Pamella Tujuh Supermarket bahwasannya syarat utama yang menjadi karyawan adalah beragama Islam serta bekerja di merupakan suatu ibadah serta selalu merasa diawasi oleh Allah dalam bekerja

Untuk nilai-nilai di Pamella Tujuh Supermarket yaitu nilai yang bersumber dari Al-quran serta meneladani sikap Rasulullah. Sedangkan untuk asumsi dasar yang ditanamkan di Pamella Tujuh Supermarket yang paling utama adalah tidak menjual rokok karena merasa andil dalam member

penyakit, serta dalam hubungan karyawan lebih dibentuk seperti kekeluargaan sehingga dapat memudahkan dalam penyelesaian persoalan.

B. Saran

1. Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyarankan untuk tetap mempertahankan serta meningkatkan dalam penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi, agar menjadi trend supermarket muslim yang benar benar bisa menginspirasi bagi bisnis lain dan karyawan agar dapat ridho Allah dalam bekerja untuk menyeimbangkan dunia dan akhiratnya kelak. Serta kegiatan seperti pengajian seharusnya ditambah dan dijadwalkan kembali.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini agar dapat ditindaklanjuti pada sudut pandang yang berbeda sehingga mampu memperkaya khasanah keilmuan khususnya manajemen dakwah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Riawan, *Menggagas Manajemen Syari'ah*, Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Boediono, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Karya Agung, 2011.
- Bugin, Burhan, *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2007.
- Damaiyanti, Arviana, *Implementasi Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional III Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.
- Departemen pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Drajat, Zakiah, dkk, *Dasar-dasar Agama Islam*, Jakarta: CV Kuning Mas. 2010.
- Erawan, Erni R, *Budaya Organisasi dalam perspektif Ekonomi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Halimatussa'diah, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan Yogyakarta (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.
- Hartono, Andi, *Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi di Bank Mandiri Syariah Pusat*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2009.
- Irfansyah, Lutvie Maas, *Implementasi Nilai nilai Islam pada Budya Organisasi di CV Rabbani Asysa Bandung Jawa Barat*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Kusdi, *Budaya Organisasi Teori, Penelitian dan Praktik*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- M. Echols, John & Hassan Shadily, *Kamus Inggris – Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 1992.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004.
- Nasution, Khoirudin, *Pengantar Studi Islam*, Yogyakarta: Academica, 2009.

- Nawawi, Hadari dan Mini Martini, *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 1994.
- Ndraha, Taliziduhu, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Nurdin, K.H Muslim, *Moral dan Kognisi Islam*, Bandung: CV Alfabeta, 2009.
- Pambundu Tika, Moh., *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Purhantara, Wahyu, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2010.
- Pusat Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2010.
- Sobirin, Ahmad, *Budaya Organisasi, Pengertian, makna dan Aplikasinya dalam kehidupan Organisasi*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2002.
- Surakhmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode, dan Teknik*, Bandung: Tarsito, 1994.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Wibowo, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Wibowo, *Manajemen Perubahan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi (Teori Aplikasi dan Penelitian)*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Yusuf, Qadawi. *Peran dan Nilai dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Rabbani Press. 1997.

<http://pamellagroup.blogspot.co.id/2009/12/sejarah.html>

PEDOMAN PENGAMBILAN DATA

A. Pedoman Dokumentasi

1. Struktur Lembaga
2. Aktivitas- aktivitas
3. Struktur lembaga

B. Pedoman Observasi

1. Letak Geografis
2. Situasi dan Kondisi
3. Aktivitas kerja
4. Sikap dan perilaku karyawan

C. Pedoman Wawancara

1. Bagaimana etika bisnis islam yang diterapkan di Pamella Tujuh Supermarket?
2. Apasaja budaya organisasi yang ada di Pamella? Mengacu pada visi misi
3. Apakah itu menjadi ciri khas Pamella ? Bagaimana anda memaknai budaya tersebut?
4. Bagaimana norma atau aturan yang diterapkan di Pamella?
5. Bagaimana jika ada karyawan yang berperilaku tidak sesuai dengan norma?
6. Adakah kegiatan –kegiatan rutin yang dilakukan di Pamella? (dalam kerja atau di luar kerja)
7. Bagaimana menurut anda, pelayanan yang ada di Pamella ?
8. Mengenai perwujudan fisik seperti dekorasi bangunan , tataruang, cara berpakaian ?apakah itu menggambarkan budaya organisasi?
9. Apakah ada sosialisasi dalam menjelaskan budaya organisasi ?
10. Bagaimana reward dan punishment yang ada di Pamella?
11. Niai-nilai islam apa saja yang diterapkan di Pamella? Aplikasinya?

12. Bagaimana anda memahami dan memaknai nilai-nilai Islam dalam bekerja?
13. Bagaimana pandangan anda mengenai bekerja adalah suatu ibadah dan merupakan bekal di akhirat?
14. Bagaimana menurut anda perwujudan nilai akhlak di Pamela Tujuh Supermarket?
15. Bagaimana sikap anda dalam menghadapi persoalan?
16. Bagaimana hubungan kerja antar karyawan di Pamela?
17. Apa pengaruh dari penerapan nilai-nilai Islam di Pamela?
18. Apakah ada keunggulan yang dapat di dapat pada budaya organisasi yang dilandasi dan menjadikan nilai-nilai Islam sebagai acuan di Pamela?



Transkrip Wawancara

Hari : Rabu

Tanggal : 11 Mei 2016

Pukul : 11.00 WIB

Narasumber : Bapak Ngadino (Branch Manager Pamela Tujuh Supermarket)

1. Bagaimana Sejarah berdirinya Pamela Tujuh Supermarket?

“Kalau sejarah yaa nanti mbaknya bisa liat diblog aja mbak, disana ada kok dituliskan bagaimana pertama berdirinya Pamela Swlayan, visi misi juga ada mbak trus sampai dengan pendirian cabang cabangnya juga ada.”

2. Bagaimana struktur organisasi di Pamela Tujuh Superarket?

“untuk struktur organisasinya itu ada struktur yang Pamela Group dan ada percabang, yang cabang ki cuma ada branch manage, asisten manajer yang swalayan dan non swalayan, selanjutnya ya seperti *custemor servis*, kasir, *clerk* itu mbak, tapi kalau untuk HRD itu gabungan sama pusat.”

3. Berapa jumlah seluruh karyawan yang ada di Pamela Tujuh Supermarket?

“Jumlah seluruhnya itu ada eee 68 mbak, itu sudah sama yang bagian kasir, pramuniaga sampai *security* juga sudah termasuk itu mbak. Yang laki-laki itu ada.. 25, dan yang perempuan berapa mbak? Oh 43 ya jadinya.”

4. Apa saja sarana dan prasarana yang ada di Pamela Tujuh Supermarket?

“sarana dan prasarananya di Pamela ada mushola, untuk umum yang ada di depan itu mbak, nanti yang untuk karyawan di dalem sini juga ono mbak.

5. Bagaimana dengan etika bisnis Islam disini?

ya sini diutamakan ya.. untuk cewek kan berjilbab,itu wajib, nanti kalo kayak SPG sekiranya dari kantor memang di perbolehkan pakai jilbab ya biasanya pakai, tapi ka ada yang bagian promo-promo kan dari displaynya gak boleh y awes monggo. Terus selain itu juga Pamela tidak menjual rokok, yang karyawan kan juga gak boleh ngrokok. Itu memang sudah ditekankan juga dari awal nanti kalau ada karyawan yang ketahuan merokok entah diluar atau di dalem toko itu yaa nanti di dikeluarkan. Sanksinya itu langsung dikeluarkan sama pimpinan nya.

6. Apasaja budaya organisasi (budaya kerja) yang ada di Pamela Tujuh Supermarket? Mengacu pada visi dan misi

kalo untuk nilai-nilai Islam yang ada di sini itu ya ada beberapa mbak, tapi kalo dikatakan menggunakan nilai-nilai islam banget kalo sekarang dalam budayanya juga udah berkurang dari pada dulu, gur ana ya tapi beberapa tok. Paling nek untuk kegiatan ya kegiatan sik isih sehari hari lah mbak, tapi ya udah lumayan mbak masih ada beberapa yang diterapkan disini”

7. Bagaimana Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta memaknai budaya organisasi?

kalo masalah organisasi memang sangat penting ya, karena diperusahaan ini kan terdiri dari berbagai karakter karyawan dan juga dari beberapaa..apa ya istilahnya untuk menyatukan satu sama lain dengan organisasi sehingga dapat mengambil keputusan melalui mufakat. Sangat penting lah kalau menurut saya mbak.”

8. Apakah Budaya Organisasi tersebut merupakan ciri khas bagi Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta?

iya mbak menjadi ciri khas lah, eee jadi membedakan dengan tempat lain gitu lah.”

9. Bagaimana norma atau aturan-aturan yang diterapkan di Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta ini?

Aturan atua normanya ya jelas ya, itu tidak boleh merokok, harus berjilbab, terus beragama muslim ini sudah diterapkan pada penerrimaan karyawan juga. Kalo untuk ngrokok itu sangat ketat sekali mbak. Kalo sampai ketahuan ya sudah tidak ada ampun dari bos. Trrus tidak merokok juga di terapkan di Pamela dan luar Pamela bagi karyawannya.

10. Bagaimana ketika karyawan bertindak tidak sesuai dengan norma yang telah ditetapkan?

Biasanya yang pertama itu teguran nanti juga ada pembinaan skill, katakanlah SP 1 lah sambil kita beri arahan, nek diulang sekali lagi yo SP 2 nanti terus dikeluarkan. Trus kalo karyawan itu ketahuan merokok itu tidak ada ampun mbak dari pimpinan.

11. Apakah perwujudan artefak yang berupa fisik yang ada di Pamela Tujuh Supermarket Yogyakarta?

“Perwujudannya ya seperti mushola itu mbak, setiap Pamela itu pasti ada musholanya, trus kalo untuk tata letak pasti semua didepan. Masalahnya ya kita memikirkan untuk konsumen kita sediakan untuk beribadah, jadi nanti pas belanja pas waktu sholat kan bisa melaksanakan ibadah dulu”

12. Bagaimana menurut anda, karyawan Pamella berakhlak atau berperilaku? berkaitan dengan visi misi?

“kalo kita disini kan istilahnya dari awal kerja diterapkan harus jujur, untuk lingkungan counter kita ya itu milik kita gitu, jadi ya merawat, menjaga kebersihannya, keutuhan barang ya itu tanggung jawab kita. Tapi jangan disalah gunakan milik kita njuk di ambil gitu bukan. Soalnya kan pimpinan kita kesini kan seminggu sekali, jadi yo ora dipantau terus. Nah ya kita kudu jujur terhadap pekerjaan kita mbak, anggap peerjaanmu itu milik kamu, tanggung jawabmu karna kamu itu tetap dalam pengawasaaNya, iyo Pak Nardi sama Bu Noor gak weruh, tapi ngko kita dosa mbak.

13. Adakah kegiatan yang dilakukan di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta dan sudah menjadi kebiasaan?

ya kita kalau pagi itu sering ada doa bersama atau doa pagi mbak, trus biasanya kalau pas luhur kita ka ada.. sebagian melakukan sholat berjamaah ,ning ya gentian mbak, seumpama satu counter ada 2 orang ya gentian satu satulah mbak. Kan biasane “aku solat sik” paling ya 4,5,6 orang ya ada lah mbak... bukan hanya pas dhuhur aja sih mbak tapi ketika waktu sholat sudah tiba kita melakukannya seperti itu. Setidaknya sholat wajib itu dilakukan pas tepat waktu mbak, jangan menunda-nunda.”

Trus dulu sering ada kumpul pengajian se Pamella Tujuh ini hampir setiap bulan, tapi kalau sekarang paling yo gur beberapa bulan mbak, gak mesti. Terus kalo agenda tahunan itu ada mbak kumpul kalo pas syawalan atau halal bihalal sekalian ada pengajiannya nanti itu bisa seluruh Pamella malahan.

Kalau untuk pas bulan Ramadhan itu ya temporer mbak kalau mau buka bersama gitu karo ngomongke masalah opo... masalah ini itu. iya penyaluran dana konsumen itu mbak yang dibawah Rp. 100, - itu nanti dikelola untuk kegiatan khitanan itu mbak salah satunya. Khitanan ini dibuka untuk umum mbak. Kita juga bekerjasama oleh RSI Hidayatullah

Trus ini mbak kita waktu gajian karyawan menyisahkan seikhlasnya, dapat berapa untuk qurban, itu dilakukan rutin setiap tahun. Terus qurban ini juga bertujuan untuk member contoh kepada masyarakat sekitar, karna kita memang lebih nanti gabung dengan masyarakat sekitar mbak, di masjid gitu, nah member contoh bahwa jika memang sudah mampu maka berqurbanlah.”

14. Bagaimana pelayanan kepada pembeli di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta?

Kalo dari perusahaan meeee... apa istilahnya mengharuskan ya..kita untuk lemah lembut, sopan, senyum biar konsumen ki tertarik untuk kembali lagi.”

15. Apa saja nilai- nilai Islam yang ada di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta?

ya dalam bekerja kita tetap menerapkan nilai-nilai Islam mbak yang jelas bersumber dari Alqur'an, terus kita juga selalu menekankan untuk meneladani sikap Rasulullah, ya seperti sidiq(jujur), amanah juga mbak, selebihnya lagi nanti ada teamwork. Jadi kalo di Pamella dalam bekerja ya gak bisa lah kalo gak kerja sama, karna dari awal aja udah dikasih tau semua pekerjaan disini milik kita itu

kalo kita disini kan istilahnya dari awal kerja diterapkan harus jujur, untuk lingkungan counter kita ya itu milik kita gitu, jadi ya merawat, menjaga kebersihannya, keutuhan barang ya itu tanggung jawab kita. Tapi jangan disalah gunakan milik kita njuk di ambil gitu bukan. Soalnya kan pimpinan kita kesini kan seminggu sekali, jadi yo ora dipantau terus. Nah ya kita kudu jujur terhadap pekerjaan kita mbak, anggap peerjaanmu itu milik kamu, tanggung jawabmu karna kamu itu tetap dalam pengawasaaNya, iyo Pak Nardi sama Bu Noor gak weruh, tapi ngko kita dosa mbak

16. Bagaimana sikap yang dilakukan anda dalam menghadapi persoalan?

17. Bagaimana hubungan kerja antar pegawai di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta?

Hubungan kerjanya ya bagus , kita lebih seperti saudara mbak. Disini juga lebih mengutamakan kekeluargaan.

18. Adakah pengaruh penerapan nilai islam terhadap kinerja karyawan?

ya pengaruhnya ada mbak, paling tidak masalah ibadah disini lebih terjaga, ya setidaknya dalam bekerja kita masih di utamakan untuk melakukan ibadah, bukan semata mata apa ya mbak, Cuma cari yang dunia aja. Trus kalo dari kegiatan kegiatan pengajian gitu, ya kita dapet siraman rohani juga, ya gimana lagi pimpinan kita kan pak kyai juga. Sering ngisi pengajian gitu.

Transkrip Wawancara

Hari : Selasa

Tanggal : 24 Mei 2016

Pukul : 09.30

Narasumber : Bapak Sulistiyanto (HRD Pamella Supermarket)

1. Bagaimana dengan budaya organisasi di Pamella Tujuh Supermarket?

Dalam penerimaan karyawan Pamella mengutamakan untuk beragama Islam, jadi yang bekerja disini harus muslim mbak. Trus selama ini kan apa ya , istilahnya tolong menolong untuk perekrutan karyawan sendiri kan dari awal sudah di utamakan bagi orang yang sangat membutuhkan, yaitu intinya kan yang sangat membutuhkan yang paling di utamakan itu

2. Apasaja budaya organisasi yang ada di Pamella? Mengacu pada visi misi

“Mungkin untuk sosial dari temen temen itu , kalau ada yang sakit kita menjenguk entah itu orang tua atau anaknya , karna dari dulu itu sudah seperti itu kegiatannya, gak cuma kalo sakit mbak, tapi kalo nikahan juga, nanti pasti ada kabar dan kita biasanya menyewa bis gitu untuk kesana bareng bareng, atau kalo nikhan itu walaupun supermarket tetep buka nanti sehabis pulang kita ngelegakke ke yang acara gitu.”

3. Apakah itu menjadi cirri khas Pamella ?

“iya mbak budaya organisasi memang sangat penting, hal tersebut juga sebagai pengendali kinerja karyawan juga mbak. Trus budaya itu juga kan yang membedakan Pamella ini dengan tempat yang lain juga

4. Bagaimana norma atau aturan yang diterapkan di Pamella?

Aturannya pokoknya itu untuk semuanya tidak merokok, pakai narkoba bukan hanya laki-laki saja, tapi juga perempuan. Dan untuk yang perempuan itu jelas harus berjilbab, itu syarat utama. Merokok dan berjilbab itu bukan hanya saat bekerja saja tapi dimanapun. Terutama yang merokok dan pakai narkoba tadi kalo bos tau itu sudah tidak ada ampun. Itu sudah komitmen dari awal.

Dan untuk yang perempuan itu jelas harus berjilbab, itu syarat utama. berjilbab itu bukan hanya saat bekerja saja tapi dimanapun. Untuk yang SPG itu juga harus menyesuaikan, supplier dari produk itu kan sudah lama bermitra dengan Pamella jadi

sudah tau. Otomatis yang ditempatkan di Pamela itu yang muslim, dulu pernah ada yang non muslim, tapi saat disini pun dia berjilbab juga. Tapi untuk saat ini yang dikirim ke Pamela insyaallah yang muslim mbak..

Sebenarnya juga ada aturan yang tidak boleh berboncengan dengan yang bukan muhrim, karena dulu pas belum sebesar ini bos hafal dengan seluruh karyawan. Nanti kalo ada yang ketahuan lalu dipanggil sama bos. Tapi sekarang ya sudah berkurang

5. Bagaimana jika ada karyawan yang berperilaku tidak sesuai dengan norma?

Sanksinya kita ingatkan, kita tegur, nanti pakai teguran lisan habis itu nanti ada SP 1, SP 2 terus nanti disertai rolling, rolling per Pamela. Atau mutasi itu ada dua kemungkinan, yang pertama itu karena kebutuhan karena skill dari karyawan itu dibutuhkan di Pamela lain, dan kedua itu yaa untuk penyegaran saja.

Sebenarnya selama dia tidak membuat kesalahan dan bertindak sesuai aturan itu dia akan tetap dipenempatan pertama. Atau kecuali karena skill tadi dan permintaan dari karyawan sendiri. Karena mungkin kebetulan dekat dengan rumahnya.

6. Adakah kegiatan –kegiatan rutin yang dilakukan di Pamela? (dalam kerja atau di luar kerja)

Ada pelatihan gitu mbak, trus pengajian juga. Itu nanti kalau pengajian biasanya per Pamela. Kalo sekarang memang tidak serutin dulu, biasanya ada meeting besar seluruh Pamela itu nanti tiga bulan sekali, karena yang ngisi bos langsung Pak Sunardi , jadi dua duanya bisa kena, ya meeting bisnis ya agama juga sekalian pengajian.

Selain itu juga ada doa bersama bersama sebelum kerja, saya datang pagi habis absen kita kumpul dulu, terus kita doa bersama dan baru ke counter masing-masing.

iya mbak, setiap taun itu ada kegiatan Qurban, yang bekerja sama dengan rumah zakat. Biasanya setiap kita habis gaji kita mengupulkan sedikit rezeki kita untuk kegiatan tersebut, jadi nanti kegiatan qurban dilaksanakan di masjid sekitar, trus nanti kalo bekerja sama dengan rumah zakat, mereka yang akan mengelola dananya untuk kegiatan ini atau kegiatan sosial lainnya mbak

7. Bagaimana menurut anda, karyawan Pamela Tujuh berakhlaq (perilaku)?

Ya seharusnya ya intinya ramah , saya selalu mengingatkan ketemen-temen untuk tersenyum, ramah. Kalo dengan tersenyum aja nanti pembeli merasa dihargai, dilayani pokonya ramah lah mbak intinya. Kalo le nglayani wes prengat-prengut ya customer nanti males untuk datang lagi, kalo memang tidak sesuai nanti bisa ini mbak, melaporkan lah ke pimpinanya.

8. Apa slogan diPamella?

Kalo brand image ya belanja hemat ya belanja di Pamella. Karena menurut dari customer banyak yang lebih murah.

9. Mengenai perwujudan fisik seperti dekorasi bangunan , tataruang, cara berpakaian ?apakah itu menggambarkan budaya organisasi?

Iya mbak jadi mushola itu di setiap Pamella itu ada, letaknya juga ditaruh di depan mbak. Ya karena kita menyediakan untuk customer juga, tapi kalo untuk yang karyawan biasanya ada yang di dalam, kalo yang counter punya tempat sendiri gitu didalem. Kalo yang diluar untuk umum..

10. Apakah ada training khusus dalam menjelaskan budaya organisasi ?

Yang pertama itu sebelum karyawan itu mulai masuk, ada orientasi kerja itu karyawan sudah dinyatakan lolos baik tertulis dan interview, itu tidak langsung masuk kerja tapi kita ada orientasi kerja, jadi disampaikan Pamella itu seperti apa to, kita jelaskan disitu aturan seperti apa, budaya seperti apa dan yang terakhir sampai gaji juga. Nanti dikasih juga waktu semalam untuk mempertimbangkan baru nanti ada tanda tangan perjanjian kerja.

Kita menamakan bukan kontrak tapi perjanjian kerja, nah selama tidak membuat kesalahan yang fatal tetap bisa bekerja. Makanya karyawannya tua-tua.

11. Reward dan Punishment seperti apa?

Untuk reward itu umum ya masa kerja nanti 10 tahun itu dapat cincin emas setiap 10 tahun itu mbak, nanti ada reward naik haji untuk karyawan yang kinerjanya bagus dan itu dipilih langsung oleh Pak Sunardi, nanti saat syawalan itu diumumkan siapa yang dapat reward haji dan yang cincin emas tadi. Ini nanti tahun 2017 nanti berangkat 4 orang. Selain itu ada fasilitas dan pendidikan untuk anak karyawan ya itu juga termasuk reward juga.

Kalo untuk punishment biasa dengan sanksi kita ingatkan, kita tegur, nanti pakai teguran lisan habis itu nanti ada SP 1, SP 2 terus nanti disertai rolling, rolling per Pamella. Atau mutasi itu ada dua kemungkinan, yang pertama itu karena kebutuhan karena skill dari karyawan itu dibutuhkan di Pamella lain, dan kedua itu yaa untuk penyegaran saja. Sebenarnya selama dia tidak membuat kesalahan dan bertindak sesuai aturan itu dia akan tetap dipenempatan pertama.

12. Nilai-nilai islam apa saja yang diterapkan di Pamella? Aplikasinya?

Brand imagenya kan supermarket muslim, maka di awal sudah dijelaskan kita harus mencerminkan secara fisiknya itu. Secara dilihat langsung itu bisa seperti berhijab tadi.

Kegiatannya juga ada ini pengajian sebulan sekali dan tiga bulan sekali. Syawlan juga mbak nanti ada semua pamella bareng.

Trus kalo bulan ramadhan Pamela selalu menyediakan minuman untuk membatalkan puasa bagi customer dan karyawan, tapi kalau karyawan biasanya malah udah mempersiapkan sendiri. Dan itu juga dilakukan disemua pamella.

13. Bagaimana anda memahami dan memaknai nilai-nilai Islam dalam bekerja?

Iya mbak, bahkan disampaikan juga bahwa ibadah kan suatu jihad, jihad untuk keluarga karena jihad bukan hanya perang. Otomatis ya saya niat ikhlas untuk beribadah melalui bekerja itu. Nek ora ikhlas kan podo wae ora dicatet nanti.”.

Insyallah kita juga selalu merasa diawasi oleh Allah walaupun Pak Nardi dan Bu Noor tidak setiap hari disini karena kita di Pamela itu sudah disampaikan di awal untuk mengutamakan kejujuran. Karena di Pamela itu ya mbak kesempatan ki banyak sekali. Jadi ditekankan sekali disini itu untuk jujur dalam bekerja. Karena Pamela kan tidak seperti toko yang lain, karena di Pamela itu lebih rileks

14. Bagaimana sikap anda dalam menghadapi persoalan?

Kalo ada persoalan ya kita selesaikan secara musyawarah. Kalo dari atasan saya membuka diri istilah koyo BP kalo disekolah itu mbak, nanti kalo ada masalah malah silahkan bisa konsultasi ke atasan saya Bapak Ahmad Subhan, bisa menyampaikan unek-uneknya bukan masalah hanya di toko tapi kalo kita bisa membantu nanti bisa dibantu.

15. Bagaimana hubungan kerja antar karyawan di Pamela?

Hubungan kerjanya disini baik mbak, antar karyawan itu ya seperti keluarga.

Kalo untuk tanggung jawab kerjanya, ya sudah ditekankan di awal kalo semua pekerjaan di Pamela itu pekerjaan kita. Jangan njuk bilang wah kae bukan pekerjaanku. Kita tetep saling membantu walaupun itu bukan pekerjaan pokonya.

Bahkan kalo bulan puasa, saya sendiri ya mbak sudah tidak disini malah lebih sering dilapangan, bantu parcel, bantu digudang jadi ya gitu lebih pada saling membantu walupun tetap ada kerja pokoknya.

16. Apa keunggulan yang di dapat pada budaya organisasi yang dilandasi dan menjadikan nilai-nilai Islam sebagai acuan di Pamela?

Keunggulannya nanti customer di Pamela arna mereka fanatic dengan pak Sunardi, tapi ada juga ya yang lain karena harganya lebih murah. Tapi ya salah satunya malah bisa meningkatkan customer ini.

17. Apa pengaruh dari penerapan nilai nilai Islam di Pamela?

Berpengaruhnya kan dari customer sendiri kan tau nek Pamela nduwekw pak Kyai, jadi mungkin pada y awes lah nang kono wae nek blonjo.



TRANSKIP WAWANCARA

Hari : Kamis

Tanggal : 02 Juni 2016

Pukul : 11.00

Narasumber : Eka Yulianti (Bagian sepatu dan tas)

1. Apasaja budaya organisasi yang ada di Pamela Tujuh Supermarket? Mengacu pada visi dan misi?

“ sebelum memulai aktivitas itu di Pamela karyawan dan karyawan selalu berdoa bersama terlebih dulu mbak, tujuannya supaya kita semua diberi ketenangan dan kenyamanan rohani dan jasmani saat bekerja.”

2. Apakah budaya tersebut menjadi ciri khas Pamela? Dan bagaimana anda memaknai budaya tersebut?

“ya budaya tersebut menjadi salah satu ciri khas Pamela mbak, seluruh Pamela lah malahan. Trus kalo untuk memaknainya saya sendiri memaknai bahwa budaya tersebut memang selayaknya ada, karena kan supaya karyawan dan karyawan selalu diberi ketenangan tadi mbak, rohaninya tenang dalam bekerja dan supaya dengan di dahului berdoa dulu juga semuanya agar menjadi berkah. Insyallah.”

3. Bagaimana norma atau aturan yang diterapkan di Pamela Tujuh Supermarket?

“Peraturan nya itu dilarang mmerokok bagi laki-laki dan perempuan, dilarang berbuat asusila terhadap karyawan atau karyawan, trus kalo untuk yang perempuan itu harus berjilbab mbak dengan pakaian yang rapid an sopan.”

4. Bagaimana jika karyawan bertindak tidak sesuai dengan norma atau aturan?

“karyawan yang berperilaku tidak sesuai dengan aturan pertama tama itu Cuma diperingatkan saja, diberitahu dahulu, nanti untuk selanjutnya jika masih terus melanggar akan di beri surat peringatan. SP 1, SP 2 gitu mbak.”

5. Adakah kegiatan-kegiatan rutin yang dilakukan Pamela Tujuh Supermarket? (dalam jam kerja dan diluar jam kerja)

“ kalo untuk yang luar jam kerja itu selalu memberikan bantuan, bantuan kepada fakir miskin dan alokasi dana terhadap anak yatim.”

6. Bagaimana anda memaknai kegiatan tersebut?

“ ya memang seharusnya begitu, kalo dengan bantuan tersebut insyaallah Pamela nanti akan menadapat gantinya, bisa saja diganti dengan kenaikan omset yang lebih lagi kan bisa mbak.”

7. Bagaimana menurut anda, pelayanan terhadap konsumen atau pembeli yang seharusnya?

‘ melayani konsumen dengan ramah itu kuncinya mba.. dan dilandasi dengan hati ikhlas, selalu menerapkan prinsip senyum dan setelah melakukan pelayanan diwajibkan mengucapkan terimakasih.”

8. Mengenai perwujudan fisik, seperti dekorasi bangunan, cara berpakaian, tataletak bangunan, apakah menggambarkan budaya organisasi yang ada di Pamela?

“ yak arena dekorasi bangunan, tata ruang menjelaskan budaya organisasi. Karena kita semua dengan dekorasi tata letak tersebut membuat kita semangat dalam bekerja. Kalo untuk yang menggambarkan itu ya seperti mushola itu mbak, setiap Pamela ada mushola didepn, itu disediakan untuk umum, karyawan dan konsumen agar tetap dapat menjalankan ibadah di tempat kerja.”

9. Bagaimana budaya organisasi yang utama yang ada di Pamela Tujuh Supermarket?

“ kalo untuk perekrutan ini mbak yang paling utama Pamela Tujuh dan Pamela Group itu menerapkan bahwa karyawn dan karyawati yang bekerja di Pamela itu harus beragama Islam mbak.”

10. Apakah ada training dalam menjelaskan budaya organisasi?

“ ya ada mbak, semacam orientasi kerja itu mbak. Pas diawal keja ada semacam pengenalan budaya di Pamela itu seperti apa dan bagaimana.”

11. Nilai-nilai Islam apasaja yang diterapkan di Pamela Tujuh Supermarket?

“selalu itu mbak, menjalankan sholat secara tertib waktunya di tempat kerja, dilakukannya bergantian dengan yang lainnya mbak.”

12. Bagaimana memahami dan memaknai nilai-nilai Islam dalam bekerja?

“ nilai-nilai Islam itu penting sekali mbak membantu rohani karyawan itu menjadi bersih mbak dan supaya kita menjalankan kewajiban kita sebagai umat Islam, selain itu dalam bekerja kita juga lebih berhati hati lagi mbak, bertanggung jawab amanah lah mbak.”

13. Bagaimana pandangan anda mengenai bekerja adalah ibadah dan merupakan bekal di akhirat?

“ ya mbak menurut saya itu ibadah, bukannya segala sesuatu itu yang kita niatkan dengan ikhlas dan dilakukan bukan karena paksaan itu semua merupakan ibadah, ya termasuk bekerja ini. Asalkan bekerja juga sesuai aturan, dengan akhlak yang positif bukan negative mbak.”

14. Bagaimana menurut anda seharusnya karyawan Pamella Tujuh Supermarket itu berakhlak? Berkaitan dengan visi misi?

“kalo akhlak tentu harus berakhlak karimah mbak, yang terpuji. Kan di visi misi jelas juga to mbak membentuk sikap SDM yang islami, kalopun tidak Islami banget tapi paling tidak harus terpuji mbak, positif. Trus kalo disini yang paling utama itu harus jujur mbak. Karna kalo gak jujur ya itu merugikan Pamella mbak dalam penjualan dan keuntungan.”

15. Bagaimana sikap anda dalam menghadapi persoalan ditempat kerja?

“kalo menurut saya ya dihadapi sewajarnya saja mbak, tidak perlu menggunakan emosi yang pasti. Dihadapi dengan yakin aja mbak kalo persoalan itu akan selesai. Dan tentunya jika tidak bisa menyelesaikannya sendiri kita bisa konsultasi dengan HRD atau pimpinan cabang mbak.”

16. Bagaimana hubungan kerja antar karyawan di Pamella mengacu pada budaya organisasi yang ada?

“hubungan kerja antar karyawan di Pamella Tujuh ini sangat baik ya mbak, harmonis lah bisa dikatakan. Karyawan disini itu sudah seperti keluarga mbak, jadi ya saling menghormati dan yang pasti menjaga perasaan satu sama lain mbak, karna kan orang itu beda beda ya, jadi kalo untuk hubungan kerja pasti diusahakan jangan sampai breng mbak karena nanti bisa mempengaruhi kinerja juga.”

17. Apa keunggulan yang di dapat pada budaya organisasi yang dilandasi nilai-nilai Isla sebagai acuan di Pamella Tujuh Supermarket?

“Pamella Tujuh Supermarket menjadi satu satunya swalayan yang tidak kehabisan konsumen mbak, ramee terus. Jadi keunggulannya ya pamella bisa memberikan pengaruh kepada konsumen yang percaya dengan pelayanan kita dan produk yang kita jual.”

18. Apa pengaruh dari penerapan nilai-nilai Islam di Pamela Tujuh menurut anda?

“ Menjadikan karyawan dan karyawan Pamela itu selalu berakhlak mulia terus menjadikan kita taat beribadah juga mbak, ajaran-ajaran Nya serta mengajarkan kita untuk ikhlas dalam bekerja.”



Transkrip Wawancara

Hari : Jumat

Tanggal : 3 Juni 2016

Pukul : 11.00 WIB

Narasumber : Ibu Tutik (Security Pamela Tujuh Supermarket)

1. Apasaja budaya organisasi yang ada di Pamela? Mengacu pada visi misi

Apa ya mbak yang sesuai dengan agama islam ya mbak, emmmm kalo yang perempuan itu wajib berjilbab dalam bekerja dan diluar. Terus kalo yang cowok itu tidak merokok. Gimana ya karna itu udah prinsipnya pak nardi kan ya jadi yam au gimana lagi, menurut beliau ketimbang ngrokok uangnya bisa buat naik haji.

Trus apa lagi ya, paling sama kegiatan rutin gitu mbak.. nanti ada meeting pagi sekalian pengajian gitu mbak, tapi sekarang sudah agak jarang Cuma beberapa kali aja sih mbak. Paling nanti pengajian sekalian syawalan aja mbak.

Tapi kalo untuk tiap pagi gitu kita ada doa bersama sebelum buka, kan bukannya jam 7 kan nah sebelum itu habis absen kita selalu doa bersama dulu.

2. Apakah itu menjadi ciri khas Pamela ?

Iya mbak kalo menurut saya itu cirri khas, kan beda to mbak sama yang lain. Belum tentu tempat lain harus menerapkan hijab kepada karyawannya, bahkan sampai ke SPG.

3. Bagaimana anda memaknai budaya organisasi tersebut?

Lhaiya mbak memaknainya kalo menurut saya itu ya kita lakukan selain itu hal positif kan juga nanti bisa berpengaruh pada kinerja karyawan mbak.

4. bagaimana norma atau aturan yang diterapkan di Pamela?

Iya ini seragamnya, per pamella itu biasanya bikin sendiri, tapi dulu juga dapat dari pusat, yang bentuk rompi sama kaos hijau itu mbak.

Tapi kalo untuk bekerja disini yang penting pakai seragam dan berjilbab, tapi kalo untuk celana tidak ada ketentuan warnanya. Asal sopan aja mbak

5. Adakah kegiatan –kegiatan rutin yang dilakukan di Pamela? (dalam kerja atau di luar kerja)

iya mbak kalo disini juga waktunya sholat di utamakan ya sholat dulu aja mbak, nanti pekerjaan bisa dilanjutkan lagi. Nanti sholatnya bisa gentian, per counter atau kasir gitu, karena perbagian kan jumlahnya pasti lebih dari satu orang kan.

Trus ini kan mbak sekarang hari jum'at, nah kalo hari jumat yang laki-laki pasti jam segini gak ada disini, karena semuanya jum'atan dari kantor hingga tukang parkir semuanya gak ada yang laki-laki. Itu parkirnya aja sekarang gak ada yang jaga kan mbak. Ada kegiatan rutin dulu itu ada pengajian sebulan sekali per Pamela, nanti tiga bulan sekali, trus pas syawalan sekalian halal bi halal gitu mbak yang untuk seluruh pamella. Tapi kalo yang sebulan sekali ini udah begitu jarang mbak. Kalo dicabang gitu kita harus ijin juga sama Pak Nardi, bukan ijin sih tapi lebih kesepengatuhan Pak Nardi. Tapi kalo sekarang udah jarang. Dulu itu kita rutin ada acara futsal buat yang laki-laki mbak tapi ini udah jarang banget. Trus kalo bulan ramadhan itu kita menyediakan free drink (menyediakan minum) untuk customer dan karyawan, dibikin the gitu untuk membatalkan puasa.”

6. Bagaimana menurut anda, pelayanan yang ada di Pamela ?

7. Mengenai perwujudan fisik seperti dekorasi bangunan , tataruang, cara berpakaian ?apakah itu menggambarkan budaya organisasi?

Kalo untuk dekorasi itu mbak ya bisa melihat jadi di Pamela itu pasti ada musholanya di depan, menurut saya itu wajib ada ya mbak ditempat seperti ini. Itu kan juga mencerminkan supermarket yang muslim juga mbak, lebih mengutamakan untuk customer jika ada yang mau beribadah. Disini juga gak cuma satu mushola. Ada dua mbak, dibelakang itu ada mushola untuk karyawan juga mbak.

8. Apakah ada training khusus dalam menjelaskan budaya organisasi ?

Ada sih mbak dulu disebutkan diawal itu pas habis penerimaan karyawan, kita dijelaskan tentang harus berjilbab dan tidak merokok tadi. Terus untuk penjelasan budaya organisasi itu kita juga disuruh mengikuti mbak, kan di Pamela juga tidak menjual rokok itu mbak, jadi ya mendukung kan mbak.

9. Bagaimana reward dan punishment yang ada di Pamela?

Untuk reward itu umum ya masa kerja nanti 10 tahun itu dapat cicin emas setiap 10 tahun itu mbak, setiap masa kerja 10 tahun itu nanti diberi cincin emas 5 gram mbak, trus jamsostek ada, bpjs itu disini ada dua itu jht(jaminan hari tua dan jaminan pensiun).

Kalo jaminan ini lebih ke fasilitas ya dari Pamela. Tapi reward juga ada mbak yang dinaikkan haji gratis, itu dipilihnya dari langsung Pak Nardi, tapi belum berangkat masih daftar tunggu.

Oh ya rewardnya juga ada piknik pertahun gitu mbak, nanti kita gentian, sekali berangkat 4 bis.

Tapi kalo punishmentnya itu paling nanti potong gaji mbak kalo kita kerja gak sesuai aturan.

10. Nilai-nilai islam apa saja yang diterapkan di Pamela? Aplikasinya?

11. Bagaimana anda memahami dan memaknai nilai-nilai Islam dalam bekerja?

12. Bagaimana pandangan anda mengenai bekerja adalah suatu ibadah dan merupakan bekal di akhirat?

13. Bagaimana menurut anda seharusnya karyawan di Pamela berakhlak? Berkaitan dengan visi misi?

“Ya kalau bisa sih yang islami juga mbak, harus mencerminkan juga lah mbak, paling tidak tetap mengikuti peraturan, ibadah ya tertib lah mbak. Oh ya disini juga paling ditekankan harus jujur mbak, pokoknya dulu di ajarkan dari awal dalam bekerja kita yang paling utama harus jujur kan juga dalam agama Islam jujur itu juga kunci utama.”

14. Bagaimana sikap anda dalam menghadapi persoalan?

Kalo saya menghadapinya ya saya tangani dulu sendiri mbak, tapi kalo gak bisa ya saya panggil Pak Ngadino.

15. Bagaimana hubungan kerja antar karyawan di Pamela?

Kalo hubungan karyawan disini sangat baik sih mbak, malah udah lebih kesodara, sudah kayak serumah, ada yang sakit ya kita langsung menengok kesana, terus kalo ada kondangan juga nanti kita kondangan bareng.

16. Apa pengaruh dari penerapan nilai-nilai Islam di Pamela?

kalo menurut saya pengaruhnya itu mbak selain ibadah juga tertib, yang saya liat pengaruhnya itu yang karyawan disini semua berjilbab, karena peraturan seperti itu, menjadi seperti ajakan juga bahwa wanita memang harus menutup auratnya, dilihate ki lebih rapi, ayem juga mbak. Kalo yang laki laki saya liatany seneng juga gak merokok kan mbak, jadi yo berpengaruh dikesehatan karyawan juga mbak, terus ngirit mbak, nek gak ngrokok ki. Mending biasa buat biaya yang lain ketimbang buat merokok

LAMPIRAN



Interview dengan Bapak Sulistiyanto
selaku HRD Pamella Group
Supermarket



Wawancara dengan Bapak Ngadino selaku
Branch Manager Pamella Tujuh
Supermarket



Wawancara dengan Ibu Tutik selaku
Security Pamella Tujuh



Kasir di Pamella Tujuh Supermarket
Yogyakarta



Fingerprint karyawan saat pergantian shift



Aktivitas kerja karyawan Pamella Tujuh Supermarket



Perwujudan Artefak Mushola di Pamella Tujuh Supermarket



Kotak uang parkir ketika Sholat Jum'at



Tampak depan Mushola Pamella Tujuh Supermarket



Ibadah Sholat di Mushola oleh Karyawan dan Customer



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
 Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
 YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/VI/550/4/2016

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI** Nomor : **UIN.02/DD.I/PN.01.1/822/2016**
 Tanggal : **18 APRIL 2016** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **RIA KHAIRUL ANIFAH** NIP/NIM : **12240118**
 Alamat : **FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MD, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
 Judul : **IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM BUDAYA ORGANISASI DI PAMELLA TUJUH SUPERMARKET YOGYAKARTA**
 Lokasi :
 Waktu : **20 APRIL 2016 s/d 20 JULI 2016**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
 Pada tanggal **20 APRIL 2016**
 A.n Sekretaris Daerah
 Asisten Perekonomian dan Pembangunan
 Ub.
 Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Drs. Tri Mulyono, MM

NIP. 19620830 198903 1 006

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BUPATI SLEMAN C.Q KA. BAKESBANGLINMAS SLEMAN
3. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800
Website: www.bappeda.slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda / 1765 / 2016

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata, Dan Izin Praktik Kerja Lapangan.
Menunjuk : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
Nomor : 070/Kesbang/1692/2016 Tanggal : 21 April 2016
Hal : Rekomendasi Penelitian

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : RIA KHAIRUL ANIFAH
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 12440118
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Alamat Rumah : Ds. Dukunan 1 Donorojo Mertoyudan Magelang
No. Telp / HP : 085740752309
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
**IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM BUDAYA ORGANISASI DI
PAMELLA TUJUH SUPERMARKET YOGYAKARTA**
Lokasi : Pamella 7 Supermarket Bromonilan Purwomartani Kalasan Sleman
Waktu : Selama 3 Bulan mulai tanggal 21 April 2016 s/d 21 Juli 2016

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. *Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.*
2. *Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.*
3. *Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.*
4. *Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.*
5. *Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.*

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman
Pada Tanggal : 21 April 2016

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Perindagkop Kab. Sleman
3. Camat Kalasan
4. Kepala Desa Purwomartani, Kalasan
5. Pimpinan Pamella 7 Purwomartani Kalasan
6. Dekan Fak. Dakwah & Komunikasi UIN SUKA Yk
7. Yang Bersangkutan

Sekretaris

u.b.
Kepala Bidang Statistik, Penelitian, dan Perencanaan-



ERNY MARYATUN, S.IP, MT

Pembina, IV/a

NIP 19720411 199603 2 003



Nomor : 153 /SK/PML/VI/2016
Hal : Surat Keterangan

Yogyakarta , 14 Juni 2016

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini selaku GENERAL MANAGER PAMELLA SUPERMARKET YOGYAKARTA menerangkan bahwa :

Nama : Ria Khairul Anifah
NIM : 12240118/MD
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Adalah benar telah melakukan Penelitian di Pamella Tujuh Supermarket pada tanggal 9 Mei – 03 Juni 2016

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya,


PAMELLA
SUPERMARKET
Kantor Pusat
Jl. Kusumanegara 135-141 Telp. (0274) 515276 YK

Noor Liesnani Pamella
General Manager



602

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P3.909/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Ria Khairul Anifah
Tempat, dan Tanggal Lahir : Magelang, 31 Januari 1994
Nomor Induk Mahasiswa : 12240118
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

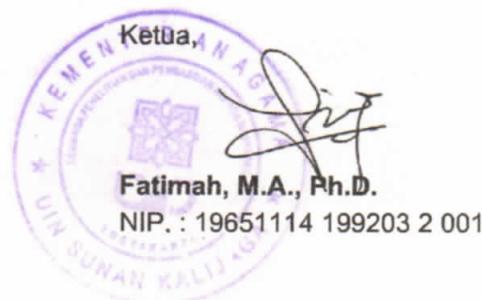
yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2014/2015 (Angkatan ke-86), di :

Lokasi : Girikarto
Kecamatan : Panggang
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juni 2015 s.d. 31 Agustus 2015 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96,25 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 09 Oktober 2015





Nomor: UIN.02/R.1/PP.00.9/2752.a/2013

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : RIA KHAIRUL ANIFAH
NIM : 12240118
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah (MD)
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014

Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2013

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag.

NIP. 19591218 197803 2 001



LABORATORIUM AGAMA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

RIA KHAIRUL ANIFAH

12240118

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga



Dr. Waryono, M.Ag.

NIP. 19701010 199903 1 002

Yogyakarta, 13 Juni 2014
Ketua

Dr. Srihartini, M.Si

NIP. 19710526 199703 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT

شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.6.9302/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Ria Khairul Anifah :

تاريخ الميلاد : ٣١ يناير ١٩٩٤

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٧ مارس ٢٠١٦، وحصلت على درجة :

٤٣	فهم المسموع
٥٥	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٣٤	فهم المقروء
٤٤٠	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكاكرتا، ١٧ مارس ٢٠١٦

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.9.11718/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Ria Khairul Anifah**
Date of Birth : **January 31, 1994**
Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **March 23, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	42
Structure & Written Expression	44
Reading Comprehension	49
Total Score	450

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, March 23, 2016
Director,

(Signature)
Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Ria Khairul Anifah
 NIM : 12240118
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	95	A
2.	Microsoft Excel	60	C
3.	Microsoft Power Point	95	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	87.5	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	

Yogyakarta, 30 Mei 2013

Kepala PTIPD



Agung Fatwanto, Ph.D.
 NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Ria Khairul Anifah
Tempat, Tgl Lahir : Magelang, 31 Januari 1994
Alamat Asal : Dukunan Rt.02 Rw.01 Donorojo Mertoyudan
Magelang

Agama : Islam

Nama Ayah : Muhammad Masngud

Nama Ibu : Hartati

B. Riwayat Pendidikan

TK : TK Nahdlotur Rosyidin Donorojo

MI : MI Ma'arif Donorojo Mertoyudan Magelang

SMP : SMP N 2 Mertoyudan Magelang

SMA : SMA N 1 Kota Mungkid

C. Contact Person

No Hp : 085740752309

E-mail : riakhairul@gmail.com

Yogyakarta, 13 Juni 2016

Ria Khairul Anifah

12240118