

**IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DI RUMAH CANTIK SEHAT
MUSLIMAH (RCSM) GEDONGKUNING 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 :

Amina Muthmainna

NIM 15240015

Pembimbing:

Maryono, S.Ag. M.Pd.

19701026 200501 1 005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
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: B-1235/Un.02/DD/PP.05.3/05/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DI RUMAH CANTIK SEHAT
MUSLIMAH (RCSM) GEDONGKUNING YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Amina Muthmainna
NIM/Jurusan : 15240015/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Jumat, 24 Mei 2019
Nilai Munaqasyah : 95,3 (A)

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

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Maryono, S.Ag. M.Pd.

NIP 19701026 200501 1 005

Penguji II,

Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag.

NIP 19700908 200003 1 001

Penguji III,

Achmad Muhammad, M.Ag.

NIP 19720719 200003 1 002

Yogyakarta, 29 Mei 2019

Dekan,



Dr. H. Nurjanah, M.Si

NIP 19600310 198703 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan
Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Amina Muthmainna
NIM : 15240015
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DI
RUMAH CANTIK SEHAT MUSLIMAH (RCSM)
GEDONGKUNING YOGYAKARTA TAHUN 2018

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

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 Mei 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



Drs. M. Ridla, M.Si.

19670104 199303 1 003

Pembimbing

Maryono, S.Ag., M.Pd.

19701026 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amina Muthmainna
NIM : 15240015
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “Implementasi Budaya Organisasi di Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta Tahun 2018” adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme 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 mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 21 Mei 2019

Yang menyatakan,



Amina Muthmainna

15240015

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”¹



¹ Al-Qur'an 61:4, Terjemah ayat Al-Qur'an diambil dari *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Solo: PT. Tiga Serangkai, 2017).

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, rahmat dan inayah-Nya. Sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Implementasi Budaya Organisasi di Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Yogyakarta 2018” guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program Sarjana Sosial (S.Sos) Strata-1 (S1) Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan ummat-Nya.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu dalam penyelesaiannya. Maka dari itu, dengan penuh rasa hormat dan ungkapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi MA., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rasyid Ridla, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan dukungan.

4. Maryono, S.Ag. M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, motivasi, semangat, kritik, saran dan membimbing dari awal pengerjaan hingga selesainya skripsi ini.
5. Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu serta membimbing dalam perkuliahan.
6. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Program Studi Manajemen Dakwah.
7. Meina Indriyanti selaku Consultant Product dan Koordinator Tim Marketing RCSM, Nova Triyana selaku Customer Service dan Koordinator Customer Service RCSM, Rumaisha selaku Pelanggan RCSM dan seluruh karyawan RCSM Gedongkuning Yogyakarta yang telah mengizinkan serta menerima saya dalam proses penelitian dengan baik.
8. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Agus Sukristiono S.S. dan Ibu Kuntiah yang selalu memberikan dukungan baik moral maupun material secara ikhlas, dukungan lahir batin, kekuatan do'a yang terus dipanjatkan tiada henti untuk semua kesuksesan yang telah dicapai.
9. Kakak-kakak saya Abd. Ahmad Yasini Yazid, Nu'man Syaifuddin Abdurrahman, Aji Sukron R., Fatima Nur Izza, Rumaisha Nur 'Ulya yang selalu menjadi motivasi saya untuk segera menyelesaikan skripsi saya.
10. Kembaran saya tercinta Hamida Najiya yang senantiasa menemani dalam suka maupun duka, dan tak kenal lelah memotivasi saya.

11. Sahabat-sahabat Manajemen Dakwah Angkatan 2015 (Medali Revolusi) yang menjadi tempat bertukar pikiran dan tempat saya berproses dari awal perkuliahan hingga sekarang.
12. Teman-teman KKN kelompok 170 terutama Nur Fitri Eka Asbarini dan Alfiana Nur Syifa yang telah memberikan dukungan dan do'a untuk pengerjaan skripsi saya.
13. Rosyada Nur Afiyah, Oktavinda Dwi Ayu G., Chindra Kiranti, Niken Uswah F., Ratih Meika M., Hasti Widayati, Ainun Zakinah M., Nurul Larastuti, Maharani, Ibnu Hajar, Andreanto, Kamalul Fikri, Nur Sodik A. yang telah bersama-sama berproses bersama dari awal kuliah hingga semester akhir ini terutama dalam proses pengerjaan skripsi.
14. Saudara-saudara seperjuangan hidup Aulia Sa'adah, Bagas Nur Irhamni, M. Miftakhulhuda F., Chandra Ernawan T., Anzali Yasfa, Iqbal Fadholi, Zola Panji W., M. Thareq K.A.B., yang selalu membantu, mendampingi, memotivasi dan mengembalikan semangat saya dalam pengerjaan skripsi ini.
15. Sahabat-sahabat saya Dek Pitil, Farah, Ocik, Nanda, Gulan, Chasna, Cici, Via, Putri, Ami, Azka, Naya, Irsyad, Diman yang senantiasa mendukung, membantu dan mendoakan dalam penyelesaian skripsi saya.
16. Mbak tersayang Devi Chairiza Hadi yang senantiasa membantu, mendukung dan tak lelah memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

17. Seluruh pihak yang selalu memotivasi saya dengan menanyakan kapan saya sidang dan menyelesaikan skripsi, serta pihak-pihak yang ikut berperan dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Pada skripsi ini tentu masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Maka dari itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk memperbaiki penelitian ini. Hanya kepada kami memohon ampun dan kepada-Nya kami memohon petunjuk dan pertolongan. Semoga bermanfaat, aamiin.

Yogyakarta, 21 Mei 2019

Amina Muthmainna
NIM: 15240015

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Amina Muthmainna, 15240015, Implementasi Budaya Organisasi di Rumah Cantik Sehat Muslimah Gedongkuning Yogyakarta Tahun 2018 , Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Latar belakang dari penelitian ini adalah budaya organisasi merupakan karakteristik sebuah organisasi. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas organisasi. Pengimplementasian budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap aktivitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) hadir sebagai salah satu pilihan bagi para muslimah untuk merawat dan menjaga kecantikan dan kesehatan tubuhnya. Sesuai dengan slogan yang mereka miliki yaitu “tempatny muslimah dimuliakan”, menunjukkan bahwa RCSM mengusung konsep yang Islami dan mengutamakan menjaga privasi bagi pelanggan lain.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah Consultant Product dan Koordinator Tim Marketing, Customer Service dan Koordinator, dan pelanggan RCSM. Objek penelitian ini adalah Implementasi Budaya Organisasi di Rumah Cantik Sehat Muslimah(RCSM) Gedongkuning Yogyakarta Tahun 2018. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koleksi data, reduksi data, display data, dan kesimpulan. Uji keabsahan data yang digunakan adalah Uji *Credibility* dengan menggunakan pendekatan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini adalah pengimplementasian budaya organisasi yang ada di RCSM sudah berjalan dengan baik karena telah mencakup tiga level yaitu artefak, nilai, dan asumsi dasar. Selain ketiga level tersebut juga diimbangi dengan fungsi budaya organisasi dan karakteristiknya di RCSM. Maka dapat dikatakan bahwa pengimplementasian budaya organisasi di RCSM sudah optimal hanya saja kurang ditekankan lagi dari segi fungsinya.

Kata kunci: Implementasi, Budaya Organisasi, Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Kajian Pustaka	7
F. Kerangka Teori.....	10
G. Metode Penelitian	21
H. Sistematika Pembahasan	35

BAB II GAMBARAN UMUM	36
A. Sejarah RCSM.....	36
B. Visi dan Misi RCSM	40
C. Letak Geografis Kantor RCSM.....	41
D. Layanan, Poduk, dan Fasilitas RCSM.....	41
E. Struktur Organisasi dan Kepengurusan RCSM	44
F. Keunggulan RCSM	45
G. Kemitraan RCSM.....	45
H. Kantor Pelayanan RCSM.....	47
BAB III IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DI RCSM.....	49
A. Penerapan Level Budaya Organisasi di RCSM	49
1. Artefak	50
2. Nilai.....	62
3. Asumsi Dasar.....	65
B. Fungsi Budaya Organisasi di RCSM.....	69
C. Karakteristik Budaya Organisasi di RCSM	78
BAB IV PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Artefak-artefak Budaya Organisasi	14
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Keterkaitan Antar Budaya	16
Gambar 1.2 Model Analisis Data	25
Gambar 1.3 Triangulasi Sumber Data.....	30
Gambar 1.4 Triangulasi Teknik	31
Gambar 1.5 Struktur Organisasi dan RSCM	44
Gambar 1.6 Logo RSCM.....	51

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya dalam kehidupan digunakan untuk memahami dan menginterpretasikan lingkungan dan menjadi pedoman tingkah laku, anggapan, keyakinan, harapan bersama, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Budaya juga dapat dikatakan sebagai penentu utama berlangsungnya sebuah organisasi, yang nantinya akan berpengaruh pada baik buruknya budaya organisasi yang dianut. Budaya organisasi merupakan karakteristik sebuah organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Disamping itu, budaya organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu.¹

Budaya organisasi dapat mempengaruhi semangat, loyalitas dan kemampuan karyawan, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pengelola dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan pengelola. Budaya organisasi terutama dalam suatu lembaga memiliki peran sangat penting. Sebab akan menjadikan lembaga tersebut lentur, fleksibel dan elastis.²

¹ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 10.

² Sulistiorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2009), hlm.5.

Adanya pengimplementasian budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap aktivitas kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang tumbuh untuk sukses. Menciptakan lingkungan dimana setiap karyawan dapat berinteraksi satu sama lain, saling mendukung dan saling mengakui upaya masing-masing, dan berprestasi. Saling memberikan penghargaan positif untuk perilaku yang positif. Saling berbagi informasi, dan saling menyadari cara membawa perusahaan sesuai arah dan visi.

Selain itu budaya organisasi juga berpengaruh pada kemajuan organisasi dalam mengikuti perkembangan dunia usaha. Keadaan lingkungan dan gejolak persaingan, kini sangat mempengaruhi perkembangan dunia usaha. Perusahaan dituntut untuk siap menghadapi tantangan pasang surutnya kondisi persaingan pasar. Begitu pula perkembangan Industri kosmetik di Indonesia, khususnya Kota Yogyakarta yang didukung oleh meningkatnya kesadaran masyarakat untuk menggunakan kosmetik. Tidak hanya terbatas pada penggunaan kosmetik belaka, tetapi perkembangan jasa layanan kecantikan juga sangat berperan penting saat ini. Jika dilihat dari semakin berkembangnya jasa layanan kecantikan maka dapat dikatakan bahwa wanita zaman sekarang pada umumnya menempatkan perawatan bukan lagi hanya sekedar pelengkap, melainkan sebagai bagian dari kebutuhan hidup kondisi inilah yang tentu saja menjadi peluang bagi pelaku usaha jasa layanan kecantikan

untuk mengembangkan usahanya guna melengkapi kebutuhan konsumen.

Penyedia jasa layanan kecantikan atau salon pada umumnya akan menjadikan pangsa pasar sebagai target utamanya. Karena dengan penentuan pangsa pasar yang diterapkan dengan baik tentu akan membantu sebuah organisasi atau perusahaan tersebut mampu bersaing dalam mengambil pelanggan sebanyak-banyaknya, namun pangsa pasar ini tidak menjadi tujuan utama dari RCSM.

RCSM yang mengusung konsep salon muslimah ini tidak takut kehilangan para pelanggannya yang tentunya tidak akan setinggi intensitas pelanggan di salon pada umumnya. RCSM dengan berani tetap konsisten pada pangsa pasar yang lebih spesifik yaitu para wanita terkhusus muslimah. Para pelanggan RCSM ini rata-rata adalah para wanita yang lebih memilih melakukan perawatan di RCSM dengan pelayanan *privat room* yaitu setiap pelanggan akan diberikan sekat tersendiri di ruang perawatan demi menjaga privasi para pelanggannya. RCSM juga membedakan dirinya dengan penyedia jasa sejenis lainnya yaitu melalui konsep Islami, *happy room* yang disediakan, produk berkualitas, program layanan yang menarik, serta membuka jasa kemitraan (*franchise*).

RCSM Gedongkuning Yogyakarta yang memiliki total karyawan 20orang ini juga sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik secara jasmani maupun rohani. Dari segi

jasmani dapat terlihat mulai dari diadakannya kegiatan olahraga rutin setiap sebulan sekali bagi seluruh karyawan di RCSM. Kegiatan olahraga ini dilaksanakan pada hari jum'at. Jenis olahraga yang dilakukan antara lain olahraga yoga, senam, dll. Adanya kegiatan olahraga rutin ini diharapkan dapat membantu para karyawannya untuk tetap dapat hidup sehat selagi menjalankan kewajibannya dalam bekerja di RCSM Gedongkuning Yogyakarta.³

Selain kegiatan olahraga bersama di RCSM Gedongkuning Yogyakarta juga menerapkan kerja bakti beresama. Hal ini tentu menggambarkan sisi keislaman dari RCSM Gedongkuning Yogyakarta yang mengutamakan kebersihan sebab kebersihan merupakan sebagian dari iman. Pelaksanaan kerja bakti ini yaitu setiap hari Jum'at sebelum dilaksanakannya olahraga bersama. Kerja bakti ini juga bertujuan agar tetap menjaga kenyamanan bagi seluruh pelanggan maupun karyawan yang terlibat dalam kegiatan di RCSM Gedongkuning Yogyakarta.

RCSM yang mengusung konsep islami ini didukung juga dengan adanya kegiatan mengaji rutin bagi seluruh karyawannya. Pelaksanaan kegiatan mengaji rutin ini yaitu setiap dua kali dalam sebulan, lebih tepatnya di hari jum'at. Mengaji rutin atau yang biasa mereka sebut dengan liqo' ini dilaksanakan dengan memanggil seorang ustadzah dari luar RCSM, ustadzah inilah yang nantinya memimpin kegiatan mengaji rutin yang kegiatannya terdiri dari dua sesi. Sesi

³ Hasil wawancara pada 20 Desember 2018 pukul 10.45 WIB.

pertama dimulai dengan adanya pemberian kajian singkat dari sang ustadzah. Setelah itu, dilanjutkan dengan sesi kedua yaitu pelaksanaan penyetoran hafalan juz 30 yang harus disetorkan oleh para karyawan di setiap agenda mengaji rutin. Para karyawan tidak ditargetkan harus menghafal sepenuhnya juz 30, kaan tetapi cukup menyetorkan sesuai kemampuan surat yang mereka hafal saja yang penting rutin menyetorkan hafalan.⁴

Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta menyediakan layanan yang privat, tidak bercampur baur, nyaman, dan Islami.⁵ Sesuai dengan slogan yang mereka miliki yaitu “Tempatnya Muslimah Dimuliakan” menunjukkan bahwa RCSM mengusung konsep yang Islami dan mengutamakan menjaga privasi bagi pelanggannya. Slogan ini juga rencananya akan diganti mulai 2019 menjadi “Salon Muslimah Anti Ghibah”, yang diharapkan mampu lebih menjadikan ciri khas yang berbeda bagi RCSM sebagai usaha jasa layanan kecantikan.⁶ Hal ini juga terlihat dari ruangnya yang terpisah antara ruang manajemen, ruang *customer service*, dan ruang *treatment*. Bahkan di ruangan *treatment* tersebut juga terdapat sekat pembatas antara *customer* satu dengan yang lain. RCSM juga sangat memperhatikan kondisi di setiap ruangan mulai dari suhu, penerangan, lantunan musik islami, kebersihan dan kerapiannya, sehingga meskipun desain ruangnya simpel

⁴ Hasil observasi pada 15 Desember 2018 pukul 13.30 WIB.

⁵ <http://www.rcsmjogjamu.com/>, diakses pada 17 Desember 2018 pukul 17.20 WIB.

⁶ Hasil observasi pada 15 Desember 2018 pukul 13.30 WIB.

dan minimalis tetapi tetap mengutamakan kenyamanan bagi *customernya*.

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Budaya Organisasi di Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta Tahun 2018”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimana implementasi budaya organisasi di Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, pertama mengkaji implementasi budaya organisasi yang diterapkan dan dikembangkan oleh Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta. Kedua, mendeskripsikan hasil yang dicapai dari implementasi budaya organisasi tersebut.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian tersebut dapat menambah wawasan dan pengetahuan secara umum tentang implementasi budaya organisasi di Rumah Cantik Sehat Muslimah Gedongkuning Yogyakarta khususnya program studi Manajemen Dakwah.

2. Secara Praktis

Berdasarkan manfaat teoritis tersebut dapat memberikan manfaat praktis, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan sumbangan pemikiran serta masukan bagi Rumah Cantik Sehat Muslimah Gedongkuning Yogyakarta.

E. Kajian Pustaka

Menghindari penelitian yang seupa dengan penelitian ini, maka dilakukan penelusuran terkait penelitian-penelitian terdahulu untuk menghindari hasil penelitian yang serupa dengan judul “Implementasi Budaya Organisasi di Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta. Adapun referensi yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Skripsi Bunga Ayu Valiandri, Fakultas Dakwah dan Komunkasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul Pengaruh Strategi Diferensiasi Terhadap Keunggulan Bersaing di Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta. Dilakukan pada tahun 2016. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara strategi diferensiasi terhadap keunggulan bersaing di Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkunng Yogyakarta. Perbedaan dari

penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada objek penelitian.⁷

2. Skripsi Kiswoyo, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dilakukan pada tahun 2014. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Perbedaan dari penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada subjek dan objek penelitian.⁸
3. Skripsi Halimatussa'diah yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta. Perbedaan dari penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada subjek dan objek penelitian⁹

⁷ Bunga Ayu Valiandri, *Pengaruh Strategi Diferensiasi Terhadap Keunggulan Bersaing di Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta*, (Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016).

⁸ Kiswoyo, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, (*Skripsi* Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

⁹ Halimatussa'diah, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron,

4. Skripsi Shinta Kusmawati yang berjudul Nilai Spiritual dalam Budaya Organisasi (Studi Kasus Di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta). Hasil dari penelitian ini adalah BMT Al-Ikhlas Yogyakarta telah mengimplementasikan nilai-nilai syari'at islam menjadi karakter budaya atau keseharian di dalam organisasi, dan diterapkan dalam format tidak terstruktur. Perbedaan dari penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada subjek dan objek penelitian.¹⁰
5. Jurnal Penelitian oleh Sulistyaningsih, Ambar Sari Dewi, dan Yuni Tri Wijayanti yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini yaitu ada hubungan positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di UIN *Sunan Kalijaga Yogyakarta*. *Perbedaan dari penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada subjek dan objek penelitian.*¹¹

Berdasarkan hasil tinjauan yang sudah dilakukan terhadap penelitian terdahulu, menemukan bukti bahwa penelitian tentang implementasi budaya organisasi belum

Yogyakarta, (*Skripsi* Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2015).

¹⁰ Shinta Kusmawati, Nilai Spiritual dalam Budaya Organisasi,(Studi Kasus Di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta), (*Skripsi* Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2012).

¹¹ Sulistyaningsih, dkk.(ed.), "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*", Jurnal Sosiologi Reflektif, vol.6:2 (April,2012).

pernah diteliti di Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta sehingga peneliti tertarik untuk dilakukan penelitian tersebut.

F. Kerangka Teori

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Alisyahbana dikutip dibukunya W Supariono bahwa budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup didalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.¹² Kemudian Peruci dan Hamby dikutip dibukunya Manahan P. Tampubolon mendefinisikan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.¹³

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan hasil pemikiran berupa kepercayaan, pengetahuan, kesesuaian, nilai-nilai, dan

¹² Supartono W., *Ilmu Budaya Dasar*, (Jakarta:Ghalia Indonesia,2004), hlm. 31.

¹³ Manahan P. Tampubolon., *Perilaku Organisasi*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 184.

moral yang kemudian diimplementasikan dalam kehidupan

Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.¹⁴

Pengertian organisasi yang diungkap oleh Stephen P Robbins yang dikutip Wirawan dalam bukunya, organisasi merupakan *society 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.¹⁵ Jika dilihat dari subyek dan obyeknya maka organisasi dapat dikatakan berhubungan dengan aspek sosial. Obyek dan subyeknya yang merupakan manusia initerikat oleh nilai-nilai tertentu yang dianut oleh lingkungannya.

¹⁴ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta:Salemba Empat, 2007), hlm. 9.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 2.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno 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 organisasinya.¹⁶ Budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilaku di dalam organisasi.¹⁷

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.¹⁸

Melihat beberapa definisi diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah

¹⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2013), hlm. 15.

¹⁷ Moh, Pambundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 3.

¹⁸ Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2013), hlm. 15.

serangkaian nilai-nilai maupun norma yang mengarah pada kepercayaan yang dianut oleh masyarakat maupun anggota organisasi. Kepercayaan inilah yang kemudian berkembang menjadi sebuah kebiasaan dalam segala bentuk kegiatan berinteraksi sesama anggota untuk kemudian dimaknai bersama. Nilai-nilai dan norma tersebut kemudian akan disebarluaskan dan dijadikan acuan dalam berperilaku oleh masyarakat maupun anggota organisasi.

2. Level Budaya Organisasi

Memahami budaya atau kultur, mengingat sangat luasnya fenomena yang tercakup di dalamnya, Schein 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.¹⁹

Edgar H. Schein melukiskan budaya organisasi dalam tiga level yaitu sebagai berikut.²⁰

¹⁹ Kusdi, *Budaya Organisasi Teori, Penelitian dan Praktik*, (Jakarta; Salemba Empat, 2011), hlm. 52.

²⁰ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta : Salemba Empat, 2007), hlm. 12.

a. 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.

Tabel 1.1

Artefak-arteafak Budaya Organisasi

No	Jenis Artefak	Contoh
1	Perwujudan-perwujudan fisik (<i>physical manifestations</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Seni, desain, logo b. Gaya bangunan c. Pakaian/ penampilan d. Objek material e. Tata letak fisik
2	Perwujudan perilaku (<i>behavior manifestations</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Upacara/ ritual b. Pola komunikasi c. Tradisi adat istiadat d. Ganjaran hukuman

3	Perwujudan bahas (<i>verbal manifestations</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Jargon b. Penjelasan-penjelasan c. Kisah/ mitos/ sejarah d. Pahlawan
---	--	--

Sumber : Diolah dari buku yang berjudul Budaya Organisasi Teori, Penelitian dan Praktik

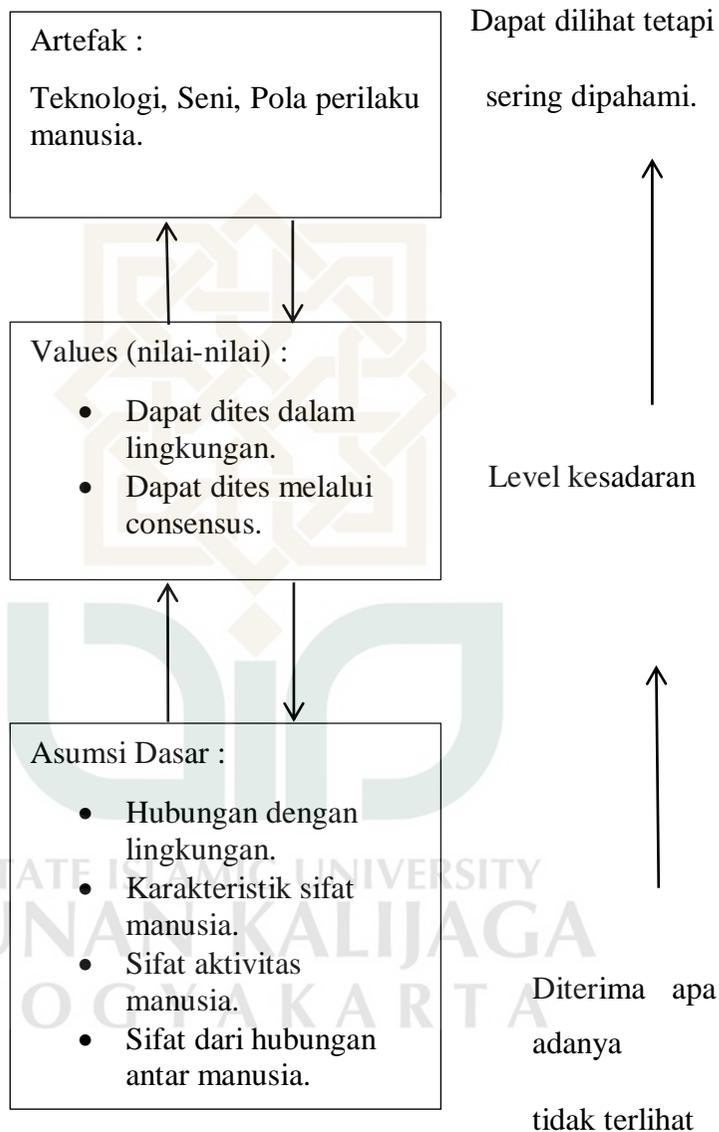
b. Nilai

Semua pembelajaran organisasi merefleksikan nilai-nilai anggota organisasi. Jika anggota organisasi menghadapi persoalan atau tugas harus dipecahkan. Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan.

c. Asumsi Dasar

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 : Diolah dari buku Budaya dan Iklim Organisasi Teori Penelitian dan Aplikasi

Secara umum dapat 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 daripada elemen pertama (idealistik) penyebabnya karena elemen kedua bersinggungan langsung dengan lingkungan eksternal.²¹

Keterkaitan antara elemen yang *idealistic* 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 vertikal dua arah pada gambar di bawah ini. Secara berturut-turut akan mempengaruhi nilai-nilai organisasi yang lebih bisa diterima baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal organisasi. Selanjutnya nilai-nilai mempengaruhi artefak dan kreasi manusia dalam lingkungan internal organisasi. Demikian sebaliknya

²¹ Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi Pengertian Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*, (Yogyakarta; UPP STIM YKPN, 2009), hlm.152.

artefak dan kreasi manusia juga akan mempengaruhi nilai-nilai organisasi baik secara tidak langsung akan mempengaruhi asumsi dasarnya.²²

3. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan mempunyai beberapa fungsi yaitu sebagai berikut :²³

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
- b. 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.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- d. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- e. Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-subbudaya baru. Membentuk perilaku bagi para karyawan. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
- f. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- g. Sebagai alat komunikasi, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan

²² *Ibid.*, hlm.153.

²³ Moh. Pambundu Tika, *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.14.

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.

- h. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan atau organisasi.

Budaya organisasi tidak terlepas dari fungsi-fungsi yang harus dijalankan dalam pengimplementasiannya. Dengan adanya fungsi-fungsi yang diterapkan dan dijalankan dengan baik maka akan membawa suatu organisasi atau perusahaan kepada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Suatu budaya organisasi dibedakan menjadi beberapa karakteristik sebagai berikut:²⁴

- a. *Individual Initiative*, yaitu tingkat tanggungjawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- b. *Risk tolerance*, yaitu kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menerapkan harapan kinerja.
- c. *Direction*, yaitu kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menerapkan harapan kinerja.
- d. *Integration*, yaitu tingkat dimana unit dalam organisasi didorong untuk beroperasi dengan cara terkoordinasi.

²⁴ Wibowo, *Manajemen Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm.482.

- e. *Control*, yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku pekerja.
- f. *Identity*, yaitu tingkatan di mana anggota mengidentifikasi bersama organisasi secara keseluruhan dari pada dengan kelompok kerja atau bidang keahlian professional tertentu.
- g. *Reward system*, yaitu suatu tingkatan di mana alokasi reward, kenaikan gaji atau promosi, didasarkan pada kinerja pekerja, dan bukan pada senioritas atau favoritism.
- h. *Conflict Tolerance*, yaitu suatu tingkatan di mana pekerja atau karyawan di dorong menyampaikan konflik dan kritik secara terbuka.
- i. *Communication patterns*, yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasional dibatasi pada kewenangan kelompok.

Karakteristik budaya organisasi dapat menggambarkan bagaimana budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya karakteristik budaya organisasi maka sebuah organisasi atau perusahaan dapat dikatakan tidak utuh. Karena dengan adanya karakteristik budaya organisasi ini para anggota organisasi atau perusahaan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya secara lebih jelas dan terkendali tanpa keluar dari ranahnya.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian tentang “Implementasi Budaya Organisasi di Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta” mengarah pada pendekatan deksriptif kualitatif. Alasannya adalah pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan jamak. Kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antar peneliti dengan responden. Ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.²⁵

2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu yang menjadi sasaran masalah yang diteliti sebagai sumber informasi.

Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah pimpinan, karyawan dan para staff Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah yang menjadi titik fokus perhatian dari penelitian. Adapun yang menjadi objek

²⁵ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. RemajaRosdakarya, 2010), hlm. 9.

dalam penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan implementasi budaya organisasi di Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta.

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang berupa :

a. Teknik observasi

Teknik observasi adalah dengan pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan terhadap suatu objek dengan menggunakan alat indera. Observasi menurut S. Margono yang dikutip oleh Nurul Zuriah diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap segala yang tampak pada obyek penelitian. Pengamatan dan pencatatan ini dilakukan terhadap obyek di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa. Metode observasi sebagai alat pengumpulan data, dapat dikatakan berfungsi ganda, sederhana dan dapat dilakukan tanpa menghabiskan banyak biaya.²⁶

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu observasi partisipatif.

b. Teknik wawancara

Pengumpulan data dapat juga dilakukan dengan wawancara (*interview*). Wawancara dilakukan secara

²⁶ Nurul Zuriah, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*,(Jakarta: Bumi Aksara),hlm.172.

mendalam, langsung dengan tatap muka (*face to face*) antara responden dengan satu atau lebih dari satu pewawancara sesuai dengan jumlah narasumber yang dibutuhkan.²⁷

c. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi atau dokumenter berasal dari kata *documentary*. Dengan demikian metode/teknik dokumenter adalah teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan bukti-bukti. Bukti dalam arti luas meliputi segala sesuatu yang dapat membuktikan adanya peristiwa, keadaan atau kenyataan tertentu.²⁸

4. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Sumber data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang berupa *interview*, observasi, maupun penggunaan instrumen yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannya.²⁹ Sumber data primer atau data tangan pertama dalam penelitian ini adalah data

²⁷ Morissan, *Metode penelitian Survei*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm.214.

²⁸ Soeprpto, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2011), hlm.6.

²⁹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm.36.

yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti. Perolehan data primer pada penelitian ini dilakukan melalui kegiatan wawancara dengan pihak Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta meliputi manajer dan juga karyawan.

b. Sumber data sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya.³⁰ Sumber data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh dari bacaan, literatur dan dokumentasi dari Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta yang relevan dengan penelitian ini.

5. Teknik Analisis Data

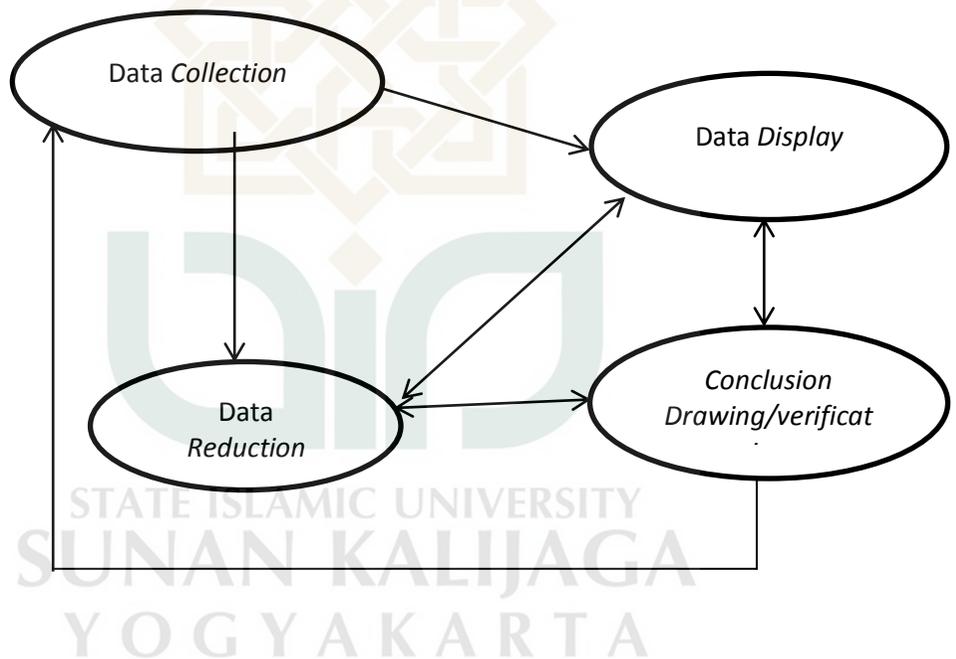
Menurut Bodgan dan Biklen yang dikutip oleh Lexy J. Moleong mengemukakan bahwa, analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, serta memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada oranglain.³¹ Menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono mengemukakan

³⁰ *Ibid.*, hlm. 91.

³¹ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian...*, hlm. 248.

bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data *collection*, data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing/verifying*.³²

Gambar 1.2
Model Analisis Data



Adapun analisis data menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono adalah sebagai berikut :

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 246.

a. *Data Collection* (Koleksi data)

Koleksi data yaitu mengumpulkan data-data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data melalui wawancara terlebih dahulu dengan ketiga narasumber, kemudian disertai observasi dan dilengkapi dengan dokumentasi melalui pengambilan foto di lokasi penelitian.

b. *Data Reduction* (Reduksi data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikeukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data.³³

Mereduksi data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan dan dirasa kurang.

c. *Data Display* (penyajian data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan *mendisplay* data,

³³ Ibid., hlm. 247.

maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.³⁴

Penyajian data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan membuat uraian singkat yang kemudian dilengkapi dengan dokumentasi-dokumentasi yang didapatkan di lapangan, selain itu juga dengan menggunakan bagan.

d. *Conclusion drawing/verification* (Penarikan Kesimpulan)

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi, apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.³⁵ Dalam penelitian ini penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengkaji ulang data-data penelitian yang sudah didapatkan untuk kemudian ditarik kesimpulan sesuai apa yang ditemukan di lapangan.

6. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah

³⁴ *Ibid.*, hlm.249.

³⁵ *Ibid.*, hlm. 252-253

sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.³⁶

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan.³⁷

a. *Credibility*

Uji *credibility* (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan.

1) Perpanjang Pengamatan

Perpanjangan pengamatan dapat meningkatkan kredibilitas/ kepercayaan data. Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang ditemui maupun sumber data yang lebih baru. Perpanjangan pengamatan berarti hubungan antara peneliti dengan sumber akan semakin terjalin, semakin akrab, semakin terbuka, saling timbul kepercayaan, sehingga informasi yang diperoleh semakin banyak dan lengkap.

Perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh. Data yang diperoleh

³⁶ *Ibid.*, hlm. 20

³⁷ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian...*, hlm. 20.

setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, ada perubahan atau masih tetap. Setelah dicek kembali ke lapangan data yang telah diperoleh sudah dapat dipertanggungjawabkan/benar berarti kredibel, maka perpanjangan pengamatan perlu diakhiri.

2) Meningkatkan kecermatan dalam penelitian

Meningkatkan kecermatan atau ketekunan secara berkelanjutan maka kepastian data dan urutan kronologis peristiwa dapat dicatat atau direkam dengan baik, sistematis. Meningkatkan kecermatan merupakan salah satu cara mengontrol/mengecek pekerjaan apakah data yang telah dikumpulkan, dibuat, dan disajikan sudah benar atau belum.

Untuk meningkatkan ketekunan peneliti dapat dilakukan dengan cara membaca berbagai referensi, buku, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen-dokumen terkait dengan membandingkan hasil penelitian yang telah diperoleh. Dengan cara demikian, maka peneliti akan semakin cermat dalam membuat laporan yang pada akhirnya laporan yang dibuat akan semakin berkualitas.

a) Triangulasi

William Wiersma mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan

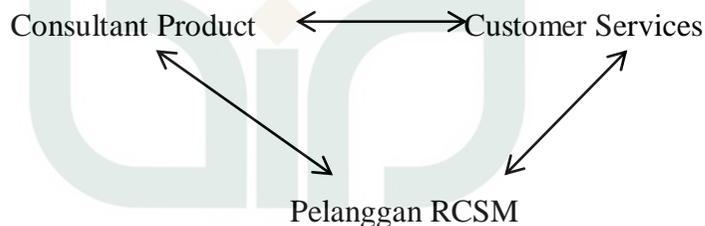
demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.³⁸

b) Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data.

Gambar 1.3

Triangulasi Sumber Data



c) Triangulasi Teknik

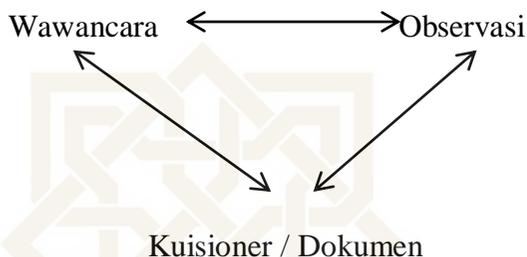
Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 273.

bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.³⁹

Gambar 1.4

Triangulasi Teknik



d) Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.⁴⁰

e) Analisis Kasus Negetif

Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan

³⁹ *Ibid.*, hlm. 274.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 274.

bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan, maka peneliti mungkin akan mengubah temuannya.⁴¹

f) Menggunakan Bahan Referensi

Yang dimaksud referensi adalah pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam laporan penelitian, sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya.⁴²

g) Mengadakan *Membercheck*

Tujuan *membercheck* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi tujuan *membercheck* adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan.⁴³

Dalam penelitian ini menggunakan uji *credibility* dengan pendekatan triangulasi untuk menguji keabsahan data. Pendekatan triangulasi yang akan digunakan oleh

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 275.

⁴² *Ibid.*, hlm. 275.

⁴³ *Ibid.*, hlm. 276.

peneliti yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dan triangulasi teknik yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan melakukan pengecekan data yang telah diperoleh dari ketiga narasumber yang diwawancara untuk kemudian dipastikan kembali kebenaran dari ketiga sumber data tersebut. Selanjutnya dilakukan pengecekan data yang harus melalui tiga langkah yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.

b. Transferability

Uji *transferability* data penelitian kualitatif dilakukan dengan tujuan agar penelitian ini bisa digunakan dalam konteks dan situasi sosial lain, sehingga memungkinkan manakala orang lain ingin menerapkan hasil penelitian ini. Oleh karena itu, pembuatannya dilakukan dengan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini juga peneliti membuat uraian hasil penelitian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya dengan mencantumkan sumber data yang diperoleh.

c. Dependability

Reliabilitas atau penelitian yang dapat dipercaya, dengan kata lain beberapa percobaan yang dilakukan selalu mendapatkan hasil yang sama. Penelitian yang *dependability* atau reliabilitas adalah penelitian apabila penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan proses

penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula.

Pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara auditor yang independen atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Misalnya bisa dimulai ketika bagaimana peneliti mulai menentukan masalah, terjun ke lapangan, memilih sumber data, melaksanakan analisis data, melakukan uji keabsahan data, sampai pada pembuatan laporan hasil pengamatan seperti yang sudah peneliti lakukan dalam penelitian ini.

d. *Confirmability*

Objektivitas pengujian kualitatif disebut juga dengan uji *confirmability* penelitian. Penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati oleh lebih banyak orang. Penelitian kualitatif uji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.

Uji *confirmability* yang dilakukan dalam penelitian ini dengan memastikan kembali data-data penelitian yang sudah didapatkan dengan pihak RCSM agar lebih pasti lagi kebenaran data tersebut. Kemudian

peneliti akan mendapatkan bukti kebenaran data berupa surat bukti penelitian yang dilakukan di RCSM.

H. Sistematika Pembahasan

Penulis membagi pembahasan dalam penelitian ini menjadi empat bab yaitu :

Bab satu merupakan bab pendahuluan yang nantinya akan menjadi dasar dalam penyusunan skripsi yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telah pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab dua menjelaskan hasil penelitian yang mencakup tentang gambaran umum Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta yang meliputi sejarah berdiri, struktur organisasi, visi dan misi organisasi dan tujuan organisasi. Hal ini untuk mengetahui *setting* dalam penelitian ini.

Bab tiga membahas tentang inti penelitian, yaitu Implementasi Budaya Organisasi di Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta.

Bab empat adalah bab penutup yang berisi kesimpulan tentang hasil yang diperoleh berdasarkan teori dan konsep- serta hasil yang didapatkan dilapangan dan juga saran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta telah mengimplementasikan budaya organisasinya dengan baik dan mampu tetap bertahan pada pangsa pasar sesuai dengan konsep mereka yang tetap mengutamakan keislaman dan menjadikan sasaran utamanya para muslimah. Konsep *privat room* yang mereka usung menjadi primadona bagi para pelanggannya.

Jika dilihat dari segi fungsi budaya organisasi RCSM juga sudah cukup maksimal dalam melaksanakan fungsinya dengan tetap memperhatikan kesejahteraan para karyawannya dan kenyamanan pelanggan sebagai tujuan utamanya. RCSM tidak takut bersaing dengan salon-salon sejenis karena bagi mereka RCSM mampu bersaing dengan baik di pangsa pasar yang ada.

RCSM juga sudah mampu merealisasikan karakteristik budaya organisasi dalam setiap kegiatannya, meskipun ada beberapa yang masih belum optimal salah satunya yaitu dari segi toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu resiko bahwasannya RCSM ini tidak akan seramai salon-salon pada umumnya yang pangsa pasarnya lebih luas. Namun RCSM sanggup bertahan dan tetap memiliki pelanggan yang mempercayakan perawatannya di RCSM.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat menarik saran baik itu untuk instansi atau untuk peneliti selanjutnya dan kiranya dapat menjadi pertimbangan.

1. Bagi RCSM, hendaknya dapat mempertahankan budaya organisasi yang sudah diimplementasikan dengan baik di RCSM. Dengan tetap mempertahankan budaya organisasinya yang sudah baik ini diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas RCSM di mata para *customer* dan akan meningkatkan perkembangan serta kemajuan RCSM. Serta tetap memperhatikan hal-hal kecil yang harus selalu dipantau dengan baik dan benar.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai motivasi bagi kinerja karyawan di RCSM dengan menggunakan skripsi ini sebagai bahan acuannya.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- J. Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. RemajaRosdakarya, 2010.
- Kusdi, *Budaya Organisasi Teori, Penelitian dan Praktik*, Jakarta;Salemba Empat, 2011.
- Morissan, *Metode penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Pambundu Tika, Moh., *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- P. Tampubolon, Manahan, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004.
- Sobirin, Achmad, *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*, Yogyakarta; UPP STIM YKPN, 2009.
- Soeprapto, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sulistiorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta:Sukses Offset, 2009.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta:Rajawali Pers, 2013.
- W., Supartono, *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta : Ghalia Indonesia,2004.
- Wibowo, *Budaya Organisasi*, Jakarta:Rajawali Pers, 2013.

Wibowo, *Manajemen Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.

Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat, 2007.

Zuriah, Nurul, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara,2006.

Skripsi

Bunga Ayu Valiandri, Pengaruh Startegi Diferensiasi Terhadap Keunggulan Bersaing di Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkiwo Yogyakarta,(*Skripsi* Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2016).

Halimatussa'diah, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta, (*Skripsi* Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2015).

Kiswoyo, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*,(*Skripsi* Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2014).

Shinta Kusmawati, *Nilai Spiritual dalam Budaya Organisasi (Studi Kasus Di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta)*,(*Skripsi* Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2012).

Jurnal

Sulistyaningsih, dkk.(ed.), “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, *Jurnal Sosiologi Reflektif*, vol.6:2(April,2012).

Referensi Internet

Ali Ramadhan, 2013, “Indonesia Bangsa dan Budaya”, Sosial Budaya(online), diakses pada September 2018 dari <https://www.kompasiana.com>

<http://www.rcsmjogjamu.com/>_diakses pada 17 Desember 2018 pukul 17.20 WIB.

Lain-lain

Hasil observasi pada 15 Desember 2018 pukul 13.30 WIB.

Hasil observasi pada 20 Desember 2018 pukul 10.45 WIB





LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

INTERVIEW GUIDE

A. Consultant Product dan Koordinator Tim Marketing RCSM

1. Bagaimana latar belakang berdirinya RCSM ?
2. Apa saja visi, misi dan tujuan RCSM ?
3. Bagaimanakah penjelasan dari logo dan makna logo RCSM ?
4. Bagaimana konsep gaya bangunan yang diusung oleh RCSM ?
5. Mengapa memilih tata letak RCSM di Gedongkuning ?
6. Apakah di RCSM terdapat upacara atau tradisi khusus yang dijalani rutin setiap harinya ?
7. Apakah RCSM memiliki mitra atau *sister brand* atau semacamnya ?
8. Pola komunikasi seperti apa yang diterapkan di RCSM ?
9. Bagaimana penerapan reward dan punishment yang ada di RCSM ?
10. Menurut Anda apa karakteristik atau yang membedakan RCSM dengan salon-salon lainnya ?
11. Bagaimana sikap dan langkah yang diambil atasan ketika karyawan ingin memberikan kritik dan saran ?
12. Apakah di RCSM diterapkan nilai-nilai Islam ? selain nilai Islam apakah ada nilai-nilai lain seperti kesopanan, kebersamaan, dll ?
13. Menurut Anda bagaimana implementasi budaya organisasi di RCSM sejauh ini ?

B. Customer Service dan Koordinator

1. Apa saja kegiatan rutin yang diterapkan di RCSM untuk karyawan ?
2. Bagaimana implementasi budaya organisasi di RCSM menurut anda ?
3. Apakah setiap karyawan sudah mencerminkan perilaku budaya organisasi yang ada di RCSM ?
4. Apakah ada kegiatan rutin atau acara rutin yang bertujuan mempererat tali persaudaraan antar karyawan di RCSM ?
5. Apakah karyawan diberikan kebebasan berpendapat ? bagaimana ?
6. Apa saja faktor pendukung dan penghambat pengimplementasian budaya organisasi di RCSM ?
7. Menurut anda peraturan di RCSM sudah baik atau belum sejauh ini dalam menanamkan nilai-nilai Islam pada karyawannya ? mengapa demikian ?

C. Pelanggan RCSM

1. Apa hal yang membuat anda tertarik untuk melakukan perawatan di RCSM ?
2. Sudah berlangganan di RCSM sejak kapan ?
3. Berdasarkan pengalaman anda bagaimana pelayanan yang diberikan RCSM ? apakah karyawan melayani dengan sopan dan baik ?

4. Apakah fasilitas yang diberikan RCSM mulai dari bangunan, tata ruang, kenyamanan dan lain-lain sudah baik ? Mengapa ?
5. Bagaimana pendapat anda terhadap pelayanan dengan konsep Islami seperti yang diberikan oleh RCSM ?



HASIL WAWANCARA

Wawancara Tahap 1 (jum'at , 18 Januari 2019) pukul 10:34 WIB

Narsum : Meina Indriyanti (Consultant Product, Koordinator dan tim marketing)

Pertanyaan 1 : Bagaimana latar belakang berdirinya RCSM ?

Jwb : “RCSM berdiri mulanya bu Subriana Indriasari, Mutiara Rizky, dan Reni teman satu kuliah yang kemudian berinisiatif membangun RCSM. Hal ini dilatarbelakangi untuk memenuhi kebutuhan wanita yang beragam kan mbak dan agar kebutuhan tersebut dapat terpenuhi dengan ditangani sesame mukhrim karna ini salon khusus muslimah.”

Pertanyaan 2 : Apa saja VISI, MISI dan Tujuan RCSM ?

Jwb : Visi “menjadi salon muslimah terbaik di Indonesia yang mengedepankan etika pelayanan Islami dan berintegritas kepada konsumen, karyawan dan mitra.”

Misi “menjadikan muslimah cantik, sehat luar dalam, membuka lapangan usaha seluas-luasnya bagi para muslimah, menciptakan lingkungan kerja ramah muslimah, dan menciptakan komunitas bisnis muslimah yang produktif dan cinta keluarga”.

Tujuan “wanita adalah asal generasi hebat yang dilahirkan, kesehatan dan kecatikan adalah padanan atau bagian dari seorang wanita itu sendiri. Karena wanita merupakan perhiasan dunia sehingga tidak dapat terpisahkan antara fungsinya. Hal tersebut menguatkan bahwa untuk

melahirkan dan menciptakan generasi penerus yang lebih berkualitas selain dari inner beauty juga harus didukung oleh outer beauty yang harus tetap selalu dijaga dan dirawat dengan baik agar seimbang.”

Pertanyaan 3 : Bagaimanakah penjelasan dari logo dan makna logo RCSM ?

Jwb : “Lambang RCSM sendiri itu digambarkan ada lima teratai melambangkan kerukunan Islam. Teratai sendiri adalah jenis bunga yang memerlukan lumpur dan air untuk tumbuh dan berkembang, akan tetapi ia tidak bisa tenggelam di dalamnya. Jadi kalo filosofinya itu kita dalam kehidupan tidak lepas dari bertahan atau survive kan nah itu gimana caranya kita mendapatkan solusi, kalau lumpur kan diibaratkan masalah dan air fungsinya menjernihkan dan disitu si teratai bisa bertahan. Sosok wanita itu kan emansipasi ya ada disitu, jadi dia harus bisa melahirkan atau istilahnya menjadi generasi yang produktif tidak hanya di rumah masak, ngurus anak dll, tetapi masih banyak yang juga bisa berkarier. Maka untuk mendukung hal tersebut kecantikan dan kesehatan itu hal utama yang harus dirawat.

Lalu untuk warna emas di jilbabnya melambangkan warna kebesaran dari kejayaan dan warna *energy* dari matahari yang artinya optimis.

Bunga yang terdapat pada bahu kanan itu melambangkan tanda peduli terhadap segala sesuatu yang baik dan cantik. Diumpamakan kalau kecil itu kan biasanya gak dipandang tapi ternyata itu indah juga, filosofi juga dari wanita yang kadang suka dipandang seblah mata padahal kenyataannya bisa multitalent nggak hanya sebagai perhiasan tapi juga memberikan keindahan. Senyum itu sendiri melambangkan

pelayanan kami, mengartikan keramahan pelayanan dan kepuasan atas pelanggan.

Terus kalo warna merah maroon backgroundnya iu mengartikan kematangan seorang perempuan, RCSM siap memberikan layanan terbaik kepada seluruh wanita termasuk dari berbagai segmentasi jadi tidak hanya ibu rumah tangga tetapi juga remaja maupun lansia.”

Pertanyaan 4 : Bagaimana gaya bangunan yang diusung oleh RCSM ?

Jwb : “kalau gaya bangunan itu yaa bangunan yang kokoh, rapi bersih dan mudah dari perawatan atau yg simple gitu. Yang diutamakan lebih ke private room aja sih, ruangnya sendiri nggak terlalu banyak lalu lalang jadi dibuat banyak sekat-sekatnya untuk mendukung private room itu tadi sehingga kenyamanan pelanggan terjamin.”

Pertanyaan 5 : Mengapa memilih tata letak RCSM di Gedongkuning?

Jwb : “emm.. ya itu karena di gedongkuning adalah tempat di daerah Jogja yang lalu lintasnya lancar dari kemacetan karna jalannya yg lebar, kemudian mudah dijangkau juga dari segala penjuru. Disekitar sini juga banyak wisatawan yang mau kearah Kotagede, dari alun-alun atau kidsfun, jadi strategis dan nggak macet.”

Pertanyaan 6 : Apakah di RCSM ada upacara atau tradisi khusus yang dijalani rutin setiap harinya ?

Jwb : “kalau disini itu upacaranya lebih ke semacam do'a bersama sih mbak rutin setiap pagi biasanya membaca surat Al-fatihah,

An-Nas, Al-Ikhlâs, Al-Falaq, Adh-Dhuha. Habis itu nanti juga ada briefing tiap timnya, dibagi ada 3 tim yaitu tim salon, manajemen dan keuangan.

Disini juga ada agenda rutin kayak pengajian gitu mbak nanti yang memimpin pengajian itu pembina kami yang sekaligus merupakan pembimbing RCSM. Pengajiannya dilaksanakan tiap hari kamis atau jum'at , pengajiannya itu biasanya diisi tentang hal terkait membangun karakter yang berkaitan dengan system kerja karyawan di RCSM dikaitkan dengan Al-Qur'an dan hadits. Selain itu juga ada kajian atau istilah lainnya Lipo' yang acaranya nanti baca Qur'an gitu, dan ini ada ustadzahnya sendiri lagi. Ini nanti diajarkan menghafal Al-qur'an atau tahfidz dan makhroj yg benar dalam membaca Al-Qur'an, dll."

Pertanyaan 7 : Apakah RCSM memiliki mitra atau sister brand atau semacamnya ?

Jwb : "kalau di RCSM sini itu ada beberapa unit usaha yang tergabung dalam RCSM ini sendiri ada rumah optik, stand charity untuk Palestine, ada juga guest house syari'ah, pegadaian, ada produk skincare YOUFO juga, jadi di RCSM ini ada banyak unit usaha dalam satu lingkup atau bangunan. Hanya Optik yang terpisah letaknya di maguwo dekat pasar bantengan tapi officenya tetap disini, terus YOUFO skincare di cabang lain juga ada tetapi pusatnya tetap disini. Jadi kalau yang di gedongkuning ini perintis pertama sekaligus pusat *office*."

Pertanyaan 8 : Pola komunikasi seperti apa yang diterapkan di RCSM ?

Jwb : “kalo untuk karyawan sendiri disini ada penjemabatan komunikasi antara theraphyst ke manajer kayak coordinator gitu jadi support manajemen. Theraphyst – coordinator – support manajemen – manajemen.

Kalau untuk konsumen kami ada *guest comment* juga itu sebagai alat control kami, jadi nanti setiap pelanggan yang datang selalu diarahkan untuk mengisi *guest comment* untuk memberikan saran termasuk dari kualitas pelayanan, keuangan, *theraphyst* dan *customer services*. Intinya memberi kritik dan saran secara menyeluruh. Jadi nanti pada saat *briefing* pagi itu kita rangkum semua hasil *guest comment* untuk dibahas. Semisal ada masalah maka nanti yang bisa diselesaikan secara cepat akan langsung diselesaikan saat *briefing*. Misalnya saja masalah terkait sistem pelayanan ada konsumen yang merasa tekanan salah satu *theraphyst* saat memijat kurang atau bagaimana nah itu langsung ditegur dan diingatkan lain kali dengan ibu ini(yg protes) harus lebih baik atau bisa juga dengan dicarikan *theraphyst* yang lebih besar tenaganya. Jika dari pelayanan CS kurang tanggap atau gimana ya akan langsung diperbaiki. Itu salah satu fungsi *briefing* pagi juga supaya bisa megatasi masalah-masalah seperti ini. Biasanya *briefing* pagi dimulai pukul 09.00 WIB dan pukul 09.30 WIB mulai operasional.

Pertanyaan 9 : Bagaimana penerapan punishment yang ada di RCSM ?

Jwb : “di RCSM itu ada 3 jenis pelanggaran mbak ringan, sedang sama berat. Tiap tingkatan pelanggaran ada hukuman sendiri kayak SP 1,2,3 nanti udah ada SOP nya sendiri terkait pelanggaran dsb.”

Ketentuan : Jargon 2019 “ salon muslimah anti ghibah” mengedepankan dan memiliki etika dan tatanan muslimah yang sesuai dengan syariat. Pekerjaan yang dilakukan di RCSM tidak sekedar bekerja saja tetapi diimbangi dengan ibadah, jadi apa yang kita lakukan itu bernilai ibadah termasuk dari attitude, perilaku, etika penampilan semuanya harus mencerminkan seorang muslimah termasuk dari kata-kata dan perbuatan menghindari ghibah.

Pertanyaan 10 : Bagaimana implementasi budaya organisasi yang ada di RCSM ?

Jwb : “ya budayanya sesuai dengan syariat agama Islam. Jika dilihat dari sisi misi kan memang karena disini mayoritas karyawannya wanita semua jadi tidak boleh keluar dari ranah kewajiban seorang wanita, terutama yang sudah menikah. Bekerjanya harus sesuai syariat dan bernilai ibadah, direstui oleh keluarga, sedangkan yang belum menikah ya perlunya menampilkan etika seorang muslimah baik di luar RCSM maupun di dalamnya.”

Pertanyaan 11 : Menurut mbak apa yang membedakan RCSM dengan salon-salon lainnya ?

Jwb : “yang membedakan itu utamanya RCSM mengusung konsep salon muslimah yang tentu saja Islami dan mempunyai produk sendiri juga yang pastinya bersertifikat halal dan terjamin mbak. Kami juga kan disini konsep pelayanannya tu antara satu dengan yang lain itu terpisah sekat ya kayak yang tadi mbak foto itu ruangnya , nah itu juga karna kami mengutamakan kenyamanan customer agar lebih privasi gitu. Kami juga selalu tetap menjaga suhu ruangan agar sejuk,

kebersihan juga selalu dijaga apalagi kan kebersihan sebagian dari iman ya, kerapian terus dipantau pokoknya keseluruhan kenyamanan customer itu nomor satu. Supaya para customer tidak bosan juga biasanya kami putarkan lagu-lagu nasyid gitu mbak. Selain itu kami juga selalu berusaha menerapkan nilai-nilai Islam dalam setiap kegiatan kami, baik menentukan peraturan, mendidik karyawan dan samapai saat bekerja melayani customer pun juga. Para karyawan disini juga kan ada pengajian, liqo' dan olahraga rutin kayak yang tadi saya bilang mbak.”

Wawancara Tahap 2 (Selasa , 19 Februari 2019) pukul 13:56 WIB

Narsum : Nova Triyana (Costumer services, Koordinator)

Pertanyaan 1 : Apa sajakah agenda kegiatan rutin bagi karyawan di RSCSM ?

Jwb : “dalam satu bulan kan ada 4 minggu nah nanti minggu 1 itu agendanya Liqo' atau mengaji ada 4 minggu nah nanti minggu 1 itu agendanya Liqo' atau mengaji. Lalu minggu 2 ada kegiatan kerja bakti, dan minggu 3 juga ada Liqo' atau mengaji. Minggu 4 ditutup dengan adanya kegiatan olahraga bersama, biasanya semacam senam.”

Pertanyaan 2 : Bagaimana implementasi budaya organisasi di RSCSM ? Apakah sudah baik ? mengapa ?

Jwb : “menurut saya sudah baik mbak karena tidak hanya kedisiplinan tapi dari segi agama juga bagus, jadi disini ada pengajian

mandiri gitu, kami juga dikasih lembar mutaba'ah yang wajib diisi terkait sholat, tilawah, dll. Lembar mutaba'ahnya nanti dikumpulkan setiap bulan, jadi para karyawan dipantau setiap bulannya.”

Pertanyaan 3 : Apakah setiap karyawan sudah mencerminkan perilaku budaya organisasi yang ada di RCSM ?

Jwb :” jadi salah satu budaya organisasi yang ada di RCSM itu kan Islami ya mbak, nah kami para karyawan secara tidak langsung maupun langsung tentu saja sudah mencerminkan hal tersebut. Misalnya saja tahun 2019 ini kan tagline RCSM diganti jadi salon muslimah anti ghibah nah itu udah menunjukkan jiwa keislaman kita. Terus kan juga ada sholat berjama'ah, ngaji bareng, tiap pagi juga kami ada do'a pagi sebelum *briefing* pagi.”

Pertanyaan 4 : Apakah ada kegiatan lain yang melibatkan para karyawan guna mempererat tali silaturahmi antar karyawan ?

Jwb : “kegiatan lain ada mbak tapi itungannya termasuk kegiatan di luar kantor, misalnya buka bersama setiap ramadhan. Selain itu ada juga acara family gathering bareng satu grup setiap setahun sekali. Acara ini nggak hanya melibatkan orang-orang yang di kantor pusat tetapi melibatkan seluruh karyawan di seluruh cabang RCSM Yogyakarta. Ah jadi di acara ni yang pada belum kenal bisa saling kenalan terutama dari cabang yang berbeda, jadi bisa lebih akrab lagi.”

Pertanyaan 5 : Apakah karyawan diberikan kesempatan kebebasan berpendapat ?

Jwb : “ada, jadi nanti setiap briefing pagi gitu emang diperkenankan perwakilan 1 karyawan mengeluarkan pendapatnya, misalnya hari ini ada evaluasi apa, kurangnya apa, complain dari konsu apa aja ? terus juga masukannya apa untuk RCSM atau bagaimana menanggapi hal tersebut. Baiknya diselesaikan bagaimana. Nanti setelah dapat solusi tinggal di konsultasikan ke atasan, lalu di acc atau tidak. Dari briefing inilah dilakukan evaluasi rutin.”

Pertanyaan 6 : Menurut mbak ada nggak sih factor pendukung dan penghambat penerapan budaya organisasi di RCSM ?

Jwb : “faktor penghambatnya lebih sedikit sih mbak paling contohnya masih ada satu atau dua karyawan yang keberatan sama budaya organisasi yang ada, tapi mau nggak mau tetep harus menjalankan. Kalo factor pendukungnya karena emang lingkungannya udah islami kan dan para karyawannya yang mayoritas perempuan ini mudah dikondisikan dan mampu mentaati sejauh ini. Selain itu konsumen juga menyambut baik setiap budaya yang diterapkan di RCSM.”

Pertanyaan 7 : Menurut mbak peraturan di RCSM ini sudah baik atau belum sih mbak dalam menanamkan nilai-nilai Islam ?

Jwb : “untuk penanaman budaya organisasi yang Islami di RCSM sudah baik banget jadi kayak kalo untuk karyawannya sendiripun diajarkan bekerja tidak hanya melulu soal mencari uang dan mengejar duniawi tetapi kami juga ditanamkan bahwasannya bekerja itu juga untuk beribadah kepada Allah. Contohnya dengan memberikan yang terbaik kepada customer kan sama aja kita membuat senang orang

lain dan bernilai ibadah, customer merasa puas yang tadinya lelah menjadi rileks, yang ingin cantik di depan suaminya kita bantu mewujudkan. Hal-hal kecil seperti itu ada kesenangan tersendiri dan dijalani dengan ikhlas. Jadi menurut saya budaya organisasi di RCSM sudah sangat baik sih karyawannya jadi terbiasa sholat dhuha, tilawah dan ngaji juga.”

Pertanyaan 8 : Bagaimana alur pelayanan dari mulai *customer* datang ?

- Jwb : 1. *Customer* datang, lalu diterima di *customer services*.
2. *Customer* dimintai keterangan data diri dan sudah menjadi member atau belum
 3. Ditanya kebutuhannya apa dan keluhannya apa ?
 4. Diberikan rekomendasi solusi
 5. Pindah alih ke bagian *theraphyst*
 6. Menjalani *treatment* sekitar 1-2 jam
 7. *customer* kembali ke bagian CS lalu diberikan fasilitas teh hangat atau jahe hangat dan *snack*, sambil *customer* diminta tolong mengisi *guest comment*.

Wawancara Tahap 3 (Rabu , 20 Februari 2019) pukul 10:50 WIB

Narsum : Rumaisha Nur Ulya (*Customer*)

Pertanyaan 1 : Apa hal yang membuat mbak tertarik untuk melakukan perawatan di RCSM ?

Jwb : “karena awalnya saya dapet rekomendasi gitu dari temen mbak katanya ada salon khusus muslimah yang bagus, terus saya cek aja di medsos dan akhirnya kesini. Selain itu kan di jogja jarang sekali ada salon khusus muslimah gini dan kebetulan tidak jauh dari rumah saya, mudah dicari juga tempatnya. Dan setelah saya coba memang bagus sih mbak, buktinya ini saya sudah berkali-kali perawatan disini.”

Pertanyaan 2 : Menurut pengalaman mbak bagaimanakah pelayanan yang diberikan oleh RCSM ? norma perilaku karyawan ?

Jwb : “pelayanan disini itu sudah memuaskan ya kalo menurut saya, karyawannya juga ramah-ramah dan sopan. Terus juga tanggap sekali misal ada komplain dari customer soalnya disini kan selesai treatment nanti dikasih kertas gitu buat testimoni nah itu mempermudah customer kalo mau komplain sih. Apalagi disini kan karyawan salonnya perempuan semua itu bikin merasa lebih tenang dan enak aja gitu nggak usah was-was aurat keliatan.”

Pertanyaan 3 : Apakah fasilitas yang diberikan RCSM sudah baik ? mulai dari bangunan, tata ruang, kenyamanan, dsb

Jwb : “sudah baik kok, fasilitasnya memuaskan. Tempat perawatannya itu nyaman bersih, rapi juga, ada sekatnya jadi kita

merasa lebih aman terus juga diputar lagu islami gitu jadi nggak gampang bosen. Terus juga ada fasilitas selesai perawatan kita dikasih snack sm minum, kan gak semua tempat memfasilitasi itu.”

Pertanyaan 4 : Bagaimana pendapat mbak terhadap pelayanan islami yang diterapkan di RCSM ?

Jwb : “oh sangat setuju kalo saya mbak, justru saya memilih akhirnya perawatan disini ya karna pelayanannya yang islami itu mbak dan tarif harganya juga lumayan nggak mahal. Karyawannya juga ramah-ramah baik, terus juga kalo kami ada keluhan itu responnya tanggap nggak langsung ditolak tapi ditampung dulu. Kalo dari pengalaman saya di salon lain itu kan sering nemu ya karyawan yang judes gitu ngelayaninnya, nah kalo di RCSM ini menurut saya baik karyawannya humble gitu mbak bikin enak aja.”

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Nova Triyana selaku *Customer Sevice* 19 Februari 2019



Tempat sholat di RSCM



Ruang *treatment* di RSCM



Wawancara dengan Meina Indriyanti selaku Consultant Product dan Koordinator Tim Marketing RCSM, 18 Januari 2019



Wawancara dengan Rumaisha selaku salah satu pelanggan RCSM, 20 Februari 2019



Contoh Produk Skincare YOUFO milik RCSM

Hair Treatments		Lulur & SPA		Youfo Treatments	
Cuci + Blow	Rp. 15,000	Manicure	Rp. 40,000	Natural Peeling	Rp. 75,000
Haircut	Rp. 20,000	Hand Spa	Rp. 45,000	Face Slimming	Rp. 125,000
Variasi Blow	Rp. 30,000	Pedicure	Rp. 50,000	Neck Slimming	Rp. 125,000
Fresh Creambath	Rp. 50,000	Foot Spa	Rp. 55,000	Eye Treatment	Rp. 125,000
Ginseng Hair Mask	Rp. 50,000	Lulur Rempah	Rp. 100,000	Acne Treatment	Rp. 200,000
Henna	Rp. 55,000	Lulur Chocolate	Rp. 100,000	Whitening	Rp. 200,000
Makarizo Hair Mask	Rp. 60,000	Lulur Whitening	Rp. 110,000	Anti Aging	Rp. 225,000
Matrix Hair Spa	Rp. 60,000	Lulur Ibu Hamil	Rp. 110,000	Hair Treatment	Rp. 200,000
Organic Creambath	Rp. 70,000	Lulur Bengkoang	Rp. 130,000	Scar	Rp. 250,000
Colouring	Rp. 150,000	Chocolate Spa	Rp. 145,000	Spot	Rp. 275,000
Smoothing	Rp. 200,000	Whitening Spa	Rp. 150,000	YOUFO Body	Rp. 275,000
Rebonding	Rp. 250,000	Deep Cleansing Massage	Rp. 200,000	YOUFO Payudara	Rp. 250,000
				YOUFO Pantat	Rp. 250,000
Face Treatments		Serba Pijat & Urut		Lain-Lain	
Totok Mata	Rp. 20,000	Sauna	Rp. 15,000	Catok	Rp. 35,000
Totok Wajah	Rp. 20,000	Pijat Punggung/Pijat Kaki	Rp. 35,000	Ratus V	Rp. 35,000
Sari Ayu Facial	Rp. 50,000	Perawatan Payudara	Rp. 40,000	Kreasi Jilbab	Rp. 35,000
Healing Massage Therapy	Rp. 50,000	Refleksi	Rp. 45,000	Bekam Sehat	Rp. 65,000
Back Acne Facial	Rp. 50,000	Pijat Balita (1-5 tahun)	Rp. 55,000	Akupuntur	Rp. 75,000
Wardah Facial	Rp. 60,000	Pijat Anak (5-10 tahun)	Rp. 60,000	Rias Wajah (mulai dari)	Rp. 75,000
Pure Facial	Rp. 65,000	Body Aromatherapy Massage	Rp. 80,000	Waxing (mulai dari)	Rp. 75,000
Biokos Facial	Rp. 65,000	Essensial Body Massage	Rp. 150,000	Detox Massage	Rp. 175,000
Anti Acne Facial	Rp. 80,000				
Sari Ayu Aromatic Facial	Rp. 90,000	Pelayanan Ekstra			
Wardah Aromatic Facial	Rp. 100,000	Tambah Mandi Rempah	Rp. 25,000		
Biokos Aromatic Facial	Rp. 105,000	Tambah Mandi Susu	Rp. 35,000		
Pure Aromatic Facial	Rp. 105,000	Tambah Body Massage	Rp. 55,000		
Whitening Facial	Rp. 120,000	Tambah Prenatal Massage	Rp. 65,000		
Whitening Aromatic Facial	Rp. 160,000				

Brosur pilihan perawatan yang ada di RCSM

CURICULUM VITAE

A. DATA PRIBADI

Nama : Amina Muthmainna
Tempat/Tgl. Lahir : Yogyakarta, 02 Agustus 1996
Alamat : Jambidan Banguntapan Bantul
Nama Ayah : Agus Sukristiono S.S (Fairuz)
Nama Ibu : Kuntiah

B. RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

1. SDIT Luqman Al-Hakim Yogyakarta (2004-2009)
2. SMPIT Abu Bakar Yogyakarta (2009-2012)
3. MAN Yogyakarta III (2012-2015)
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2015-sekarang)

C. RIWAYAT ORGANISASI

1. Anggota OSIS SMPIT Abu Bakar Yogyakarta tahun 2010.
2. Anggota BRIMAGA / TONTI MAN Yogyakarta III.
3. Anggota HMPS Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2016.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

Nomor : B-139Un.02/DD.U/PN.01.1/01/2019

Yogyakarta, 10 Januari 2019

Lamp. : 1 (satu) eks proposal penelitian

Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.
Gubernur Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta
C.q. Kepala Badan KESBANGPOL
Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Jln. Jendral Sudirman No 5
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan ijin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan data sebagai berikut:

Nama : Amina Muthmainna;
NIM/Jurusan : 15240015/MD;
Alamat : Jl. Timor-Timur Ak 22 RT. 08/61 Sono Sinduadi Mlati Sleman Yogyakarta;
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DI RUMAH CANTIK SEHAT MUSLIMAH (RCSM) GEDONGKUNING YOGYAKARTA TAHUN 2018 ;

Pembimbing : Maryono, S.Ag. M.Pd.;
Metode Penelitian : Kuantitatif/ Kualitatif*
Waktu : 17 Januari 2019 - 17 April 2019;
Lokasi Penelitian : Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Pertinggal.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 11 Januari 2019

Kepada Yth :

Nomor : 074/358/Kesbangpol/2019
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Walikota Yogyakarta
Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Perizinan Kota Yogyakarta

di Yogyakarta

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Nomor : B-134/Un.02/DD.1/PN.01.1/01/2019
Tanggal : 10 Januari 2019
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal "IMPELEMNTASI BUDAYA ORGANISASI DI RUMAH CANTIK SEHAT MUSLIMAH (RCSM) GEDONGKUNING YOGYAKARTA TAHUN 2018" kepada:

Nama : AMINA MUTHMAINNA
NIM : 15240015
No.HP/Identitas : 081239968961/3404064208960001
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Lokasi Penelitian : Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta

Waktu Penelitian : 17 Januari 2019 s.d 17 April 2019
Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan:

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian,
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud.
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.

SURAT KETERANGAN

001/SKT/RCSM YOUFO/V/2019

Dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : Amina Muthmainna
Tempat,tgl lahir : Yogyakarta, 2 Agustus 1996
Alamat : Jl. Timor Timur AK 22 RT 08/RW 61 Sono Sinduadi Mlati Sleman

Telah melakukan penelitian di perusahaan kami, yaitu :

Judul : Implementasi Budaya Organisasi di Rumah Cantik Sehat Muslimah (RCSM) Gedongkuning Yogyakarta 2018

Jangka waktu : 18 Januari 2019 – 20 Februari 2019

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Tiara Rizki Noviasari,ST
HRD



Sertifikat

Diberikan Kepada:

AMINA MUTHMAINNA



Sebagai Peserta SEMINAR NASIONAL Business Motivation & Digital Financial Revolution
yang dilaksanakan di UIN Sunan Kalijaga
diselenggarakan oleh Bank Mahasiswa Indonesia dan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, 16 Maret 2018

Ketua Panitia

Achmad Zakaria

Narasumber
Adama GIMSD
Kopreer Adama GIMSD
TUMBUH BANGUN BERSAMA SAMA
YOGYAKARTA

Nomor: UIN.02/R.3/PM.03.2/4397/2015



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : AMINA MUTHMAINNA
NIM : 15240015
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2015/2016
Tanggal 24 s.d. 26 Agustus 2015 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 1 September 2015

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama

Dr. Siti Ruhaini Dzulhayatin, M.A.
NIP. 19630517 199003 2 002



Sertifikat

46/DEMA/FDK/V/2017

ANINA RUTHMANNA

Atas partisipasinya sebagai

PESERTA

dalam acara Workshop Re-Orientasi Pemikiran Islam Ke-Indonesiaan Progresif pada tanggal 22 Mei 2017 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang di adakan oleh DEMA-F Fakultas dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, 22 Mei 2017

Dewan Eksekutif Mahasiswa
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Fariz Amrullah
Ketua

Panitia Workshop
Reorientasi Pemikiran Islam Keindonesiaan


Atiqurrahman
Ketua

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKATV
AWARD | 2016

Sertifikat Penghargaan

DIPERSEMBAHKAN KEPADA

Aminia Mutbainaina

SEBAGAI

**PESERTA
WORKSHOP SUKA TV**

WORKSHOP SUKA TV (SUNAN KALIJAGA TELEVISI) 2016
MINGGU, 20 NOVEMBER 2016

KETUA PPTD

Aris Risdiana

ARIS RISDIANA, S.SOSI, M.M

KETUA SUKA TV

M. Rifol Sifaudin

M. RIFOL SIFAUDIN



UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA
REPUBLIK MAHASISWA

Sekretariat: Student Center Universitas Negeri Yogyakarta Lantai 1 Sayap Timur
Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281 Email: eksekutif.remauny@gmail.com
Website: benrema.student.uny.ac.id



SERTIFIKAT

Nomor: 004/J/DK.916/BEM.REMA/UNY/X/2015

Diberikan kepada

Amina Muthmainna

sebagai

PESERTA

DIALOG KEBANGSAAN

dengan tema "Untuk Indonesia Tersenyum"
yang diselenggarakan pada tanggal 30 Oktober 2015 di Auditorium UNY



Rektor UNY,
Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A.
NIP. 19570110 198403 1 002

Yogyakarta, 30 Oktober 2015
Presiden BEM REMA UNY,
Harris Fadhillah
NIM. 11104241064



AWARD CERTIFICATE

THE INNOVATION, LIFESTYLE
FOR SUSTAINABLE FOREST

THIS AWARD IS PRESENTED TO

Amina Muthmainna

as

Liaison Officer

Jogja International Furniture & Craft Fair Indonesia 2019
13th - 16rd March, 2019 in Yogyakarta - Indonesia

Head of JIFFINA FORUM JAVA - BALI


(DR. TIMBUL RAHARJO, M Hum)

Head of JIFFINA OC


(BENDIKO WARDORO)



Hosted by :



Organized by :



www.jiffina.co.id





PIAGAM PENGHARGAAN

diberikan kepada:

AMINA MUTHMAINNA

atas partisipasinya dalam

ATVSI **PEDULI**

SEMINAR JURNALISTIK DAN PRODUKSI KREATIF

APRIL 2016

ASOSIASI TELEVISI SWASTA INDONESIA

Ishadi SK

Ketua Umum



NO. PAN-OPAK.UIN-SUKA.VIII.2015

Selektif

Diberikan kepada:

AMINNA MUTHMAINNA

Sebagai :

PESERTA

Orientasi Pengenalan Akademik Dan Kemahasiswaan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Pada Tanggal 20-22 Agustus 2015

Mengetahui,

Yogyakarta, 22 Agustus 2015

Wakil Rektor

Bid. Kelembagaan dan Kerjasama

UIN Sunan Kalijaga



Drs. H. Kahdani Dzuhyatin, MA

NIP. 19630517 199003 2 002

Ketua Panitia

M. Muhsinul Faiz

NIM. 13360019



LIBRARY OF ISLAMIC STATE UNIVERSITY OF SUNAN KALIJAGA

Jl. Mansda Adisucipto Yogyakarta, Telp (0274) 548635, Fax (0274) 552231

Website : www.lib.uin-suka.ac.id | E-mail : lib@uin-suka.ac.id



Sertifikasi

Nomor: UIN.02 / L.1 / TU.00.9 / 189 / 2015

diberikan kepada:

AMINA MUSTHMAINNA

NIM : **15240015**

sebagai **PESERTA AKTIF** dalam kegiatan Pendidikan Pemakai Perpustakaan (User Education) pada Tahun Akademik 2015/2016 yang diselenggarakan oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, September 2015

Kepala Perpustakaan,



Dit: JI. Sri Rihyantri Zulaikha, S.Ag., SIP., M.Si
KMP. 19680701 199803 2 001



[perpusuin Yogyakarta](#)



[perpustakaan uin sunan kalijaga Yogyakarta](#)



@uinjojalib



[You Tube sukalib](#)



KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

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

SERTIFIKAT

NO : B-1191/Un-02/DD/PP01.2/06/2016

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

AMINA MUTTHMAINNA

15240015

LULUS dengan Nilai 78 (B)

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

Yogyakarta, 01 Juni 2016

Ketua

Alimatul Qibiyah, S.Ag, MSI., MA., Ph.D
NIP. 19710919 199603 2 001



Dekan
D. Murjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001

INTEGRATIF-INTERKONEKTIF

DEDIKATIF-INOVATIF

INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT



MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.8.219/2019

This is to certify that:

Name : **Amina Muthmainna**
Date of Birth : **August 02, 1996**
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **January 03, 2019** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	42
Structure & Written Expression	41
Reading Comprehension	39
Total Score	407

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, January 03, 2019
Director

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



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.12.62/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Amina Muthmainna :

تاريخ الميلاد : ٢ أغسطس ١٩٩٦

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٩ يناير ٢٠١٩، وحصلت على
درجة :

٥٣	فهم المسموع
٣٢	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٨	فهم المقروء
٣٧٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٩ يناير ٢٠١٩

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ág.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Nama : Amina Muhtamah
diberikan kepada
NIM : 15240015
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	100	A
2.	Microsoft Excel	10	E
3.	Microsoft Power Point	85	B
4.	Internet	90	A
5.	Total Nilai	71.25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Standar Nilai:

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



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





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B-350.3/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.815/10/2018

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

Nama : Amina Muthmainna
Tempat, dan Tanggal Lahir : Sleman, 02 Agustus 1996
Nomor Induk Mahasiswa : 15240015
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

Lokasi : Blado, Giritirto
Kecamatan : Purwosari
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 99,04 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 02 Oktober 2018
Ketua



Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. 19720912 200112 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: idr@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : B-115/Uh.02/MD/TQ.00/06/2018

Diberikan kepada:

AMINA MUTHMAINNA
NIM: 15240015

Dinyatakan **LULUS** dalam Tahfid Qur'an Juz 30 yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai: **A**
Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan

Dr. H. Murtamah, M.St.
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 28 Juni 2018
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyid Rida, M.St.
NIP. 19670104 199303 1 003

CURICULUM VITAE

A. DATA PRIBADI

Nama : Amina Muthmainna
Tempat/Tgl. Lahir : Yogyakarta, 02 Agustus 1996
Alamat : Jambidan Banguntapan Bantul
Nama Ayah : Agus Sukristiono S.S (Fairuz)
Nama Ibu : Kuntiah
Alamat Email : aminamuthmainna02@gmail.com/081239968961

B. RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

1. SDIT Luqman Al-Hakim Yogyakarta (2004-2009)
2. SMPIT Abu Bakar Yogyakarta (2009-2012)
3. MAN Yogyakarta III (2012-2015)
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2015-sekarang)

C. RIWAYAT ORGANISASI

1. Anggota OSIS SMPIT Abu Bakar Yogyakarta tahun 2010.
2. Anggota BRIMAGA / TONTI MAN Yogyakarta III.
3. Anggota HMPS Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2016.