

**BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR URUSAN AGAMA
KECAMATAN SEYEGAN KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk memenuhi sebagian syarat-syarat memperoleh gelar
Sarjana Strata 1

Oleh :

Hafid Safi'i
NIM. 09240010

Pembimbing

Andy Dermawan, M.Ag
NIP. 197009082000031001

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

2013



HALAMAN PENGESAHAN

Pengesahan Skripsi/Tugas Akhir
Nomor UIN.02/DD/PP.00.9/ /2013

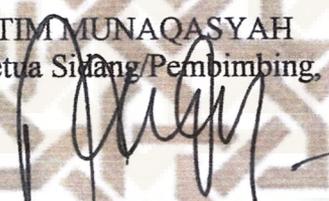
Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:
**BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN
SEYEGAN SLEMAN YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Hafid Safi'i
NIM/Jurusan : 09240010/Manajemen Dakwah
Telah dimunaqasyahkan pada: tanggal 12 September 2013
Nilai Munaqasyah : A-

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

TIM MUNAQASYAH
Ketua Sidang Pembimbing,


Andy Dermawan, M.Ag
NIP. 197009082000031001

Penguji I,

Penguji II,


H. Okrisal Eka Putra, Lc. MA
NIP. 19731016 200012 1 001


Hi. Early Maghfirah Innayati, M.Si
NIP. 197410025 199803 2 001

Yogyakarta, 25 September 2013

Dekan,


Dr. H. Waryono Abdul Ghofur, M.Ag
NIP. 19701010 199903 1 002



KEMNTRIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp :

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga

Di 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 : Hafid Safi'i

NIM : 09240010

Judul Skripsi : Pengelolaan Budaya Organisasi Di Kantor Urusan Agama
Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta

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 Satu Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami berharap agar Skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Pembimbing

Andy Dermawan, M.Ag

NIP. 19700908 200003 1 001

Yogyakarta, 23 Agustus 2013

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Manajemen Dakwah

Dra. Siti Fatimah, M.Pd

NIP. 19690401 199403 2 002

Persembahan

Karya ini kupersembahkan kepada :

Jurusan Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta



MOTTO

“Maka berpegang teguhlah dengan apa yang Aku berikan kepadamu dan hendaklah kamu termasuk orang yang bersyukur” (**QS. Al-A’raf: 144**)

“Jika kamu menghitung nikmat Allah, niscaya kamu tidak akan sanggup menghitungnya” (**QS. Ibrahim: 34**)



KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat berupa kesehatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengelolaan Budaya Organisasi Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Kabupaten Sleman Yogyakarta”**. Sholawat serta salam kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat serta pengikutnya hingga hari akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, penyusunan ini tidak dapat terselesaikan. Sebagai wujud syukur, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang setulus-tulus nya kepada:

1. Bapak Dr. H. Waryono Abdul Ghafur, M.Ag Selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Andy Dermawan, M.Ag atas kesabarannya dalam membimbing penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Drs. A. Machfud Fauzy, M.Pd, selaku Pembimbing Akademik, beserta seluruh Dosen dan Karyawan di lingkungan Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga.

5. Segenap keluarga (Ibu, Bapak, dan Ilham Choiri) yang dengan tulus ikhlas menjadi bagian perjalanan hidup penulis.
6. Bapak H. Ujang Sihaudin, S.Ag. MSI selaku Kepala KUA Kec. Seyegan, Bapak Edy Hirmanto, S.Ag selaku Penghulu, Bapak Muhammad Jaelani, S.Ag, Bapak Supiryanto, SHI beserta seluruh pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta yang dengan tulus memberikan data-data.
7. Sahabat-sahabat KKN Kempong angkatan-77 (Erlan, Hasan, mas Mudhori, ana, dewi, ely, mira, ula, mbak novi), dengan kebersamaan kita ciptakan suasana baru sehingga terbentuk tim yang kompak. Semoga persahabatan kita sampai akhir hayat dan sukses selalu.
8. Ririn Crisnandari, atas kasih sayang dan dukungan nya yang luar biasa.
9. Teman-teman MD angkatan '09 (bayu, husni, anwar, lia, sekar, syifa, yuli dan yang lain). Semoga komunikasi selalu terjaga.
10. Segenap pihak yang telah membantu penulisan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Kepada mereka, penulis hanya dapat memanjatkan do'a kepada Allah SWT semoga setiap kebaikan dan bantuan dalam segala bentuk, jenis dan jumlahnya mendapatkan balasan dan imbalan dengan yang lebih baik dari Allah SWT.

Dengan selesai nya penulisan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Karena dengan masukan dan kritik itulah, penulis dapat memperbaiki diri demi kemaslahatan di masa

mendatang. Akhirnya, penulis menyampaikan peretaubatan kepada Allah SWT, serta permohonan maaf kepada semua pihak, atas segala kesalahan yang penulis perbuat. Semoga skripsi ini berkah dan bermanfaat. Amin.

Yogyakarta, 19 Agustus 2013

Penulis

Hafid Safi'i
NIM. 09240010



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tentang: budaya organisasi dan pengelolaan budaya organisasi Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan deskriptif kualitatif. Sumber data penelitian ini meliputi Kepala KUA Kec. Seyegan, Penghulu, Penyuluh Agama Islam, Staf. Setting penelitian ini adalah Kantor Urusan Agama Kec. Seyegan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan direduksi, disajikan dalam display data diskriptif, kemudian ditarik kesimpulan. Metode yang digunakan untuk memperoleh keabsahaan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi metode.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagai lembaga yang berhubungan secara langsung dengan masyarakat yang masih berada di lingkungan pedesaan, maka oleh KUA Kec. Seyegan silaturahmi yang pada dasarnya menjadi sifat manusiawi yang dimiliki manusia dijadikan landasan utama untuk terciptanya budaya organisasi. Dari situlah muncul kedekatan yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga mampu memberikan pelayanan yang prima. Di sisi lain dari kedekatan tersebut juga memberikan dampak yang kurang baik karena muncul adanya sikap meremehkan terhadap kedisiplinan. Sehingga masih ada pegawai yang belum sepenuhnya memenuhi beban atau jam kerja. Selain itu pengelolaan budaya hanya dilakukan secara langsung, sedangkan untuk cara tidak langsung dilakukan oleh Kemenag Kabupaten.

kata kunci: Budaya organisasi, Pengelolaan Budaya Organisasi.

DAFTAR ISI

HALAM AN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan judul.....	1
B. Latar belakang masalah.....	3
C. Rumusan masalah.....	6
D. Tujuan penelitian.....	6
E. Manfaat penelitian.....	7
F. Telaah pustaka.....	7
G. Kerangka teoritik.....	9
H. Metode penelitian.....	15
I. Tehnik pengecekan keabsahan data.....	19

J. Sistematika pembahasan.....	20
--------------------------------	----

**BAB II Gambaran umum Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman
Yogyakarta**

A. Kondisi objektif KUA Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta.....	22
B. Letak geografis.....	24
C. Data pegawai dan uraian tugas.....	26
D. Visi dan misi.....	40
E. Motto dan janji pelayanan.....	41
F. Pokok-pokok program.....	41
G. Program unggulan.....	42

**BAB III BUDAYA ORGANISASI KANTOR URUSAN AGAMA
KECAMATAN SEYEGAN SLEMAN YOGYAKARTA**

1. Norma	47
2. Artefak.....	51
3. Nilai-nilai.....	58
4. Asumsi.....	70

BAB IV Penutup

A. Kesimpulan.....	75
--------------------	----

B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	79



DAFTAR GAMBAR

Gambar 0.1	Spanduk bertuliskan selamat datang yang berisikan logo ikhlas beramal.....	53
Gambar 0.2	Prosedur pelayanan.....	53
Gambar 0.3	Finger Print.....	54
Gambar 0.4	Alat SIMKAH.....	54



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan judul

Skripsi ini berjudul “Pengelolaan Budaya Organisasi Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Kabupaten Sleman Yogyakarta”. Agar tidak terjadi salah tafsir atas judul tersebut terlebih dahulu dipaparkan maksud dan pengertiannya.

1. Budaya Organisasi

Menurut Taliziduhu Ndraha dalam bukunya *Budaya Organisasi* mengemukakan definisi budaya menurut Edward Burnett sebagai berikut. Edward Burnett mengungkapkan;¹

Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.

Selain itu, di dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, budaya adalah pikiran, akal budi. Maksudnya budaya adalah sejumlah pola sikap, keyakinan, dan perasaan tertentu yang mendasari, mengarahkan dan memberi arti pada

¹ Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta:PT Bumi Aksara,2006), hal. 2.

tingkah laku dan proses yang mencakup cita-cita ataupun norma-norma yang sedang berlaku di sebuah masyarakat.²

Sementara organisasi adalah perkumpulan dari kelompok orang tertentu dengan dasar *ideology* yang sama.³ Selain itu menurut Stephen P. Robbins bahwa organisasi merupakan *social entity*, unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuan.⁴ Jadi budaya organisasi adalah suatu norma, nilai-nilai, asumsi, dan artefak yang diyakini mempunyai arti penting bagi sebuah perkumpulan dari sekelompok orang dalam hal ini Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta.

2. Kantor Urusan Agama Kecamatan Sleman Yogyakarta

Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta adalah sebuah lembaga atau instansi Kementerian Agama yang bertugas melaksanakan tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten atau Kota di bidang Agama Islam. Mempunyai beberapa fungsi diantaranya, menyelenggarakan statistik dan dokumentasi, menyelenggarakan surat menyurat, pengurusan surat, kearsipan, pengetikan dan rumah tangga Kantor

² Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, hal. 130.

³ J.S. Badudu dan Sutan Mohammad Zain, *Kamus umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Pustaka Sinar Harapan,1994), hal. 967.

⁴ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta:Penerbit Salemba Empat,2007), hal. 2.

Urusan Agama Kecamatan. Selain itu, juga mempunyai program unggulan diantaranya, mengoptimalkan organisasi Badan Amil Zakat Kecamatan Seyegan dalam ikut serta mensukseskan program pengentasan kemiskinan di wilayah Kecamatan Seyegan, menerapkan sistem IT dalam melakukan pelayanan dibidang administrasi nikah, rujuk dan kegiatan keagamaan lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka yang dimaksud budaya organisasi dalam skripsi ini adalah “norma, nilai-nilai, asumsi, dan artefak Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta untuk mencapai sebuah tujuan dalam melayani masyarakat khususnya dalam bidang agama islam.

B. Latar Belakang Masalah

Upaya banyak perusahaan untuk membangun budaya yang kuat boleh jadi terinspirasi tulisan Peter dan Waterman, Jr. yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan perusahaan antara lain: kedekatannya dengan konsumen, dorongan untuk memperoleh nilai tambah (*hands-on value driven*), *entrepreneurship*, bentuk organisasi yang sederhana, tekun pada bisnis yang digelutinya. Kesamaan visi, nilai-nilai dan keyakinan di antara anggota organisasi menunjukkan kuatnya budaya perusahaan (*strong culture*). Sebaliknya, keberagaman para anggota organisasi terhadap visi dan nilai-nilai organisasi menunjukkan lemahnya budaya organisasi (*weak culture*).

Atau dengan kata lain, keberhasilan perusahaan dalam kaca mata Peter dan Waterman Jr. ditentukan oleh kuat tidaknya budaya yang dimiliki perusahaan tersebut.⁵

Setiap organisasi pasti mempunyai identitas diri. Artikulasi dari identitas tersebut tercermin dalam etos, tujuan dan nilai-nilai organisasi. Identitas diri menunjukkan *sense of individuality* yang bisa membantu organisasi membedakan dirinya dengan organisasi lain dalam lingkup persaingan. Jika dikelola dengan baik, identitas diri sebuah organisasi bisa menjadi andalan untuk mengintegrasikan berbagai aktivitas penting yang esensial bagi keberhasilan organisasi. Ia juga bisa membantu memperlancar komunikasi dan menghasilkan citra yang konsisten dengan etos dan karakter organisasi. Dengan mengelola identitas organisasi secara efektif, organisasi bisa membangun saling pengertian dan komitmen berbagai *stakeholder*.⁶ Dengan demikian, maka sebuah organisasi seolah-olah layaknya sebuah keluarga besar di mana masing-masing anggota keluarga memiliki tanggungjawab yang sama, saling peduli di antara mereka, saling berbagi pengalaman, saling mengingatkan jika ada yang salah. Dengan adanya hal tersebut maka karyawan akan bisa menyatu sehingga menimbulkan kinerja yang baik dan menghasilkan sebuah prestasi.

⁵ Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi Pengertian dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi Edisi Kedua*, (Yogyakarta:UPP STIM YKPN,2009), hal. 239.

⁶ *Ibid*, hal. 245.

Seperti halnya Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta ini. Sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang keagamaan, Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan juga menerapkan budaya organisasi. Ini dibuktikan dengan terpilihnya Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan sebagai nominator KUA teladan tingkat Provinsi DIY menyisihkan 16 kecamatan lainnya. Prestasi ini dapat dicapai karena beberapa pelayanan yang diberikan diantaranya, Kantor Urusan Agama kecamatan seyegan mencoba aktif di berbagai kegiatan sosial kemsyarakatan.

Diantaranya melalui kerjasama dengan organisasi pemuda anti narkoba dari daerah setempat, dan membentuk badan amil zakat. Program BAZ sejauh ini telah mengentaskan 27 warga miskin di wilayah Kecamatan Seyegan. Selain itu alasan daripada penulis memilih Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan adalah dengan adanya program khusus yaitu melalui program aplikasi SIMKAH (Sistem Informasi dan Manajemen Nikah), yang dimulai awal 2011, dan sebagai KUA pertama di wilayah Provinsi DI Yogyakarta yang menerapkan SIMKAH dan melakukan cetak data buku nikah dengan *printer passbook*. Tidak hanya data-data pernikahan yang ada dalam modul dan fitur SIMKAH, akan tetapi juga termasuk data talak-cerai, kemasjidan, perwakafan, dan data-data lainnya. Bahkan dari entri data melalui aplikasi SIMKAH ini bisa dilihat secara online, sehingga memudahkan bagi masyarakat untuk mengakses data-data yang diperlukan. Misalnya,

pengumuman kehendak nikah bisa dilihat melalui NC *Online Facebook*, begitu juga dengan data-data register (akta nikah).⁷

Atas dasar itu lah penulis tertarik mengadakan penelitian tentang budaya organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan. Hal itu disebabkan karena penulis ingin mengetahui budaya organisasi yang dilakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan sehingga bisa meraih prestasi dan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana budaya organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis ingin mendeskripsikan dan menjelaskan tentang pengelolaan budaya organisasi yang secara spesifik meliputi:

Aspek budaya organisasi yang terdiri dari: norma, artefak, nilai-nilai, dan asumsi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta.

⁷[http:// www.kuaseyegan.blogspot.com/ profil-kua-seyegan.html](http://www.kuaseyegan.blogspot.com/profil-kua-seyegan.html). tanggal 13/12/2012

E. Manfaat Penelitian

Bila tujuan penelitian ini dapat tercapai, maka hasil penelitian akan bermanfaat secara praktis dan teoritis.

1. Manfaat praktis

Mengetahui berbagai aspek budaya organisasi yang berguna untuk dijadikan bahan masukan aspek budaya organisasi Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta.

2. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai sumbangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Dakwah, berkaitan dengan pengelolaan budaya organisasi.

F. Telaah Pustaka

Untuk membuktikan bahwa penelitian ini baru, maka penulis melakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul skripsi ini maupun tempat penelitian skripsi.

Penelitian dari Muhammad Mansur, penelitian ini membahas tentang Pelestarian Budaya Organisasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama DI Yogyakarta.⁸ Berbeda dengan peneliti kaji yang tidak membahas mengenai

⁸ Muhammad Mahsur, "Pelestarian Budaya Organisasi Kementerian Agama Republik Indonesia" (studi kasus Di Kantor Kementerian Agama DI Yogyakarta), dalam *Skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta:Manajemen Dakwah UIN-SUKA,2011), hal. 9.

pelestarian budaya, tapi untuk mengetahui pengelolaan budaya organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta.

Shinta Kusmawati, meneliti tentang Nilai Spiritual Dalam Budaya organisasi yang ada di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.⁹ Didalam skripsi ini membahas tentang nilai spiritual budaya organisasi di BMT Al-Ikhlas. Dengan kesimpulan bahwa BMT Al-Ikhlas Yogyakarta mengimplementasikan budaya organisasi yang bernilai spiritual yang mereka sebut dengan budaya spiritual yaitu menerapkan prinsip syari'at yang ada di islam menjadi karakter yang dilakukan setiap hari dan diterapkan dalam format tidak berstruktur.

Sedangkan Rahmawati Indriya Hasanah yang membahas tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DIY.¹⁰ Dengan kesimpulan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, yang meneliti tentang Pengelolaan Budaya Organisasi Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta yang berfokus pada proses dalam mengurus nilai, asumsi, kepercayaan dan artefak belum pernah ada. Sehingga dapat dinyatakan penelitian ini belum pernah dikaji.

⁹ Shinta Kusmawati, "Nilai Spiritual dalam Budaya Organisasi" (Studi kasus di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta), dalam *Skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta:Manajemen Dakwah UIN-SUKA, 2012), hal. 7.

¹⁰ Rahmawati Indriya Hasanah, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DIY", dalam *Skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta:Manajemen Dakwah UIN-SUKA 2011), hal. 9.

G. Kerangka Teoritik

1. Budaya organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Di dalam buku budaya dan iklim organisasi yang ditulis oleh Wirawan menyebutkan budaya organisasi menurut Tunstall, budaya organisasi adalah suatu konstelasi umum mengenai kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukiskan pola implisit, perilaku, dan emosi yang muncul yang menjadi karakteristik dalam organisasi.¹¹

Selain itu menurut Phithi Sithi Amuai budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang di anut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.¹²

Dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi adalah cara untuk berperilaku di dalam sebuah organisasi yang berdasarkan norma, nilai, asumsi, dan artefak yang dianut oleh anggota dan menjadi sebuah karakter organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

¹¹ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta:Penerbit Salemba Empat,2007), hal. 9.

¹² Moh,Pabundu Tika, *Budaya Organsasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, hal. 4.

b. Elemen isi Budaya Organisasi

Budaya organisasi telah banyak yang berbeda dalam mendefinisikannya. ini mengakibatkan elemen yang ada juga berbeda-beda menurut definisi masing. Menurut Wirawan budaya organisasi terdiri dari empat komponen yaitu:

a. Artefak

Artefak adalah dimensi isi budaya organisasi yang dapat ditangkap dengan pancaindra. Terdiri dari, Objek material (logo, produk, brosur, laporan tahunan, dan benda seni dari organisasi. Rancangan fisik (arsitektur gedung, tata ruang kantor, dan tempat parkir) . Simbol-simbol (kata-kata, objek, dan kondisi yang mempunyai arti bagi organisasi. misalnya: logo, lambang dan bendera organisasi, tanda pangkat, pakaian kebesaran, seragam, dan sebagainya).

b. Norma

Norma adalah peraturan, tatanan, ketentuan, standar, dan pola perilaku yang menentukan perilaku yang dianggap pantas dan dianggap tidak pantas dalam merespons sesuatu. Norma organisasi sangat penting bagi organisasi karena mengatur perilaku anggota

organisasi. Normalah yang mengikat kehidupan budaya organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

c. Nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan. Nilai-nilai dan kepercayaan sering sulit dibedakan karena keduanya merupakan substruktur kognitif suatu budaya organisasi. Andrew Brown membedakan nilai-nilai dan kepercayaan. Nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegrasi tinggi.

d. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan dianggap tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi. Kepercayaan dan nilai-nilai organisasi dapat digunakan sebagai landasan untuk merumuskan misi organisasi yang selanjutnya dipergunakan untuk menyusun kebijakan strategis organisasi.

e. Asumsi

Asumsi adalah dugaan yang dianggap benar dan diterima sebagai dasar berfikir dan bertindak. Asumsi mempengaruhi persepsi, perasaan, dan emosi anggota organisasi.¹³

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa elemen yang ada di budaya organisasi terdiri dari, **Artefak** yang meliputi gambaran fisik yang membedakan dari sebuah organisasi. **Asumsi** merupakan keyakinan yang di anggap benar dalam berfikir dan bertindak. **Nilai-nilai** dan **Kepercayaan** yang digunakan untuk bersikap dalam organisasi.

2. Tipe-tipe Kultur Organisasi

Rintisan terhadap hal ini telah dimulai oleh Deal dan Kennedy pada tahun 1982 dengan mengembangkan tipologi kultur yang disebut “kesukuan”. Mereka membagi kultur organisasi berdasarkan tingkat resiko yang dihadapi organisasi (*high risk* atau *low risk*) dan kecepatan umpan balik dari lingkungan (*quick feedback* atau *slow feedback*). Berdasarkan dua pembeda ini, mereka membagi kultur organisasi menjadi empat tipe

¹³ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta:Penerbit Salemba Empat, 2007), hal. 41-53.

“kesukuan” yaitu kultur *Tough-guy/Macho, Work Hard/Play Hard, Bet-Your-Company*, dan kultur *Process Organization*.¹⁴

a. Tough-guy/Macho

Kultur organisasi ini dimiliki oleh organisasi-organisasi yang memiliki lingkungan yang berisiko tinggi dan member umpan balik yang cepat, di mana organisasi harus menanggapi segala sesuatunya dengan cepat dan berani. “semboyan” mereka adalah “*find a mountain and climb it*”. Contoh organisasi yang memiliki tipe kultur ini adalah industry periklanan, hiburan, (*entertainment*), dan konstruksi.

b. Work Hard/Play Hard

Kultur organisasi ini beroperasi dalam lingkungan yang berisiko rendah, tetapi member umpan balik cepat (*a low risk/quick feedback environment*), sehingga yang diperlukan adalah menemukan satu peluang. Contoh organisasi yang memiliki tipe kultur ini adalah industry ritel dan sales. Biasanya, tidak dibutuhkan modal besar untuk membayar seorang salesman untuk memperoleh sebuah order penjualan (*low risk*) dan hasilnya relative dapat segera diketahui (*quick feedback*).

¹⁴ Kusdi, *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*, (Jakarta:Salemba empat, 2011), hal. 72.

c. *Bet-Your-Company*

Merupakan organisasi-organisasi yang beroperasi dalam lingkungan berisiko tinggi dan umpan balik lambat (*a high risk/slow feedback environment*), di mana organisasi mengambil setiap langkah harus dengan hati-hati (*“play it safe”*). Contoh organisasi yang memiliki tipe kultur ini adalah industri perminyakan, obat-obatan, penerbangan dan fasilitas umum. Industri-industri ini biasanya membutuhkan investasi modal yang besar, tetapi hasil dari investasi biasa baru diketahui dalam waktu yang relatif lama.

d. *Process Organization*

Organisasi-organisasi yang beroperasi dalam suatu lingkungan berisiko rendah dan umpan balik lambat (*a low risk/slow feedback environment*), di mana organisasi memiliki peluang untuk melakukan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya. Semboyan mereka adalah *be perfect*. Contohnya adalah industri-industri perbankan, asuransi, dan badan-badan pemerintah. Kultur proses dicontohkan dengan baik oleh departemen akunting dan organisasi-organisasi besar dan birokratis, di mana para pegawai lazimnya lebih berfokus pada *bagaimana* mereka melakukan sesuatu ketimbang *apa* yang harusnya mereka lakukan.

Jika dikategorikan maka lembaga Kantor Urusan Agama masuk di dalam kultur process organization, dikarenakan berada di bawah naungan pemerintah yaitu Kemenag Kabupaten. Selain itu, para

pegawai fokus untuk bagaimana mampu memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun, fenomena tertentu. Penelitian deskriptif kualitatif mempunyai sifat yang mendalam dan “menusuk” sasaran penelitian.¹⁵ Berdasarkan metode ini dapat menghantarkan penulis untuk mengenal lebih mendalam terhadap budaya organisasi yang berada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta.

2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulannya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan

¹⁵ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Grup,2007), hal. 68-69.

tertulis maupun lisan. ¹⁶Adapun yang menjadi subjek penelitian ini antara lain: Pimpinan dan Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta.

3. Metode pengumpulan data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer dan teknik pengumpulan data yang lebih banyak pada observasi berperan serta wawancara mendalam dan dokumentasi.¹⁷

a. Observasi

Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya.¹⁸Selanjutnya, Sanafiah Faisal (1990) mengklarifikasikan observasi menjadi observasi berpartisipasi, observasi yang secara terang-terangan dan tersamar, dan observasi yang tak terstruktur.¹⁹ Dengan demikian penulis akan mengamati secara langsung budaya organisasi yang ada di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta. Akan mengamati tentang kebiasaan dan nilai-nilai yang ada di lembaga tersebut.

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, (Jakarta:Rineka Cipta,2010), hal. 172.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung:Alfabeta,2011), hal. 225.

¹⁸ Buhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, hal. 115.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hal. 226.

b. Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.²⁰ Ada pula wawancara mendalam adalah percakapan dengan tujuan untuk memperoleh konstruksi yang terjadi sekarang tentang orang, kejadian, aktivitas, organisasi, perasaan, motivasi, pengakuan, dan kerisauan.²¹

Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan wawancara mendalam yang dilakukan terhadap informan wawancara yaitu pimpinan dan pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini dimaksudkan untuk melengkapi data dari hasil wawancara dan observasi. Dokumentasi yang dimaksud berbentuk surat-surat, gambar/foto, catatan-catatan yang berhubungan dengan fokus penelitian. Teknik dokumentasi didapatkan dari sumber non manusia, artinya sumber ini terdiri dari rekaman dengan menggunakan *tape recorder* dan dokumen menggunakan

²⁰ *Ibid*, hal. 231.

²¹ Ahmad tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta:Teras,2009), hal. 183.

kamera.²²Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa dokumen dan profil dari Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta.

4. Analisis data

Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus-menerus sampai tuntas. Menurut Miles dan Huberman ada tiga langkah yaitu:²³

a. *Data reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara rinci dan teliti, maka perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Dilakukan dengan cara merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

b. *Data Display* (penyajian data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi. Merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut.

²² *Ibid*, hal. 185.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hal. 246-252.

c. Conclusion Drawing/verification

Dalam analisis data kualitatif yang ketiga yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian ada di lapangan.

I. Tehnik Pengecekan Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data, maka dapat dilakukan dengan Triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, cara, dan waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu.²⁴

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner.

²⁴ *Ibid*, hal. 273-274.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari saat nara sumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

Penulis melakukan pengecekan data dengan menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik pengumpulan data. Cara ini dilakukan untuk memperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan. Pengecekan triangulasi sumber ditujukan kepada Kepala, Penghulu, Staf dan Penyuluh Agama Islam.

Sedangkan triangulasi pengumpulan data untuk menguji keabsahan data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

J. Sistematika Pembahasan

Untuk dapat memudahkan pembahasan, srikpsi ini dibagi dalam empat bab yang terdiri:

Bab I, pendahuluan yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfa'at penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, gambaran umum diantaranya profil Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta, keadaan geografis, visi dan misi,

moto pelayanan, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, kegiatan unggulan.

Bab III, menjelaskan tentang hasil penelitian yang terdiri dari, pengelolaan budaya organisasi, nilai, kepercayaan, asumsi dan artefak.

Bab IV, terdiri dari kesimpulan dan saran yang merupakan bab terakhir.



BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta sebagai berikut.

Sebagai lembaga yang berhubungan secara langsung dengan masyarakat yang masih berada di lingkungan pedesaan, maka oleh KUA Kec. Seyegan silaturahmi yang notabene menjadi sifat manusiawi yang dimiliki manusia dijadikan landasan utama untuk terciptanya budaya organisasi. Berawal dari terkelolanya silaturahmi dengan baik, sehingga dapat menjadikan sikap saling memahami, rasa saling memiliki dan kedekatan antar pegawai yang pada akhirnya mampu membangun hubungan kekeluargaan dan bukan sekedar teman kerja.

Terbinanya rasa persaudaraan itu, mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, kondusif dan menyenangkan bagi pegawai KUA Kec. Seyegan sehingga mampu memberikan pelayanan prima. Dengan adanya suasana kerja yang sedemikian, maka beberapa landasan untuk berperilaku di

lingkungan KUA Kec. Seyegan dapat terlaksana dengan baik. Ada pun landasan berperilaku tersebut, di antaranya; pelayanan yang selalu ditekankan untuk cepat, tepat, ramah dan professional yang di wujudkan dengan program pelayanan nikah secara online yang sering dikenal dengan SIMKAH.

Di sisi lain, dengan ada nya kedekatan tersebut juga mempunyai dampak yang kurang baik bagi pegawai. Karena terlalu dekatnya antar pegawai dengan Kepala KUA menjadikan muncul adanya sikap meremehkan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan, hal itu terlihat masih terjadinya pelanggaran tentang kedisiplinan yang dilakukan sebagian pegawai dalam pemenuhan beban atau jam kerja.

B. SARAN

Budaya Organisasi di Kantor Urusan Agama Kec. Seyegan sudah berjalan cukup baik. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan berjalan optimal, maka penulis menyumbangkan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut. Adapun saran-saran sebagai berikut.

1. Berdasarkan penelitian, masih belum sepenuhnya pegawai melakukan kedisiplinan waktu, maka perlu ditingkatkan nya keteladanan dan menjaga hubungan antar pegawai. Agar kedekatan itu dapat terkelola dengan baik maka semua pegawai dan Kepala KUA Kec. Seyegan seharusnya memenuhi beban atau jam kerja yaitu dengan ketentuan hari senin sampai

kamis jam 07.30-15.30 dan jum'at jam 07.30-14.30 sehingga kedisiplinan itu mampu bertahan

2. Sebagai lembaga pemerintahan, maka kedisiplinan berpakaian pun juga harus tetap ditegakan. Karena masih terlihat nya para pegawai yang masih mengenakan sandal jepit ketika dalam aktifitas. Maka sebaiknya untuk menjalankan kedisiplinan dan menjaga kesopanan berpakaian dalam aktifitas nya dengan menggunakan sepatu.
3. Bagi peneliti berikutnya dapat menjadikan hasil penelitian ini untuk ditindak lanjuti pada prespektif yang berbeda, agar mampu menambah keilmuan dalam manajemen dakwah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Badudu, J.S, Mohammad Zain, Sutan, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Sinar Harapan, Jakarta, 1994.
- Bungin, Burhan, *Penelitian Kualitatif*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, 2007.
- Indriya Hasanah, Rahmawati, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DIY, dalam *Skripsi*, Manajemen Dakwah UIN-SUKA, Yogyakarta, 2011.
- Kusdi, *Budaya Organisasi Teori Penelitian dan Praktek*, Salemba Empat, Jakarta, 2011.
- Kusmawati, Shinta, Nilai Spiritual dalam Budaya Organisasi (studi kasus di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta), dalam *Skripsi*, Manajemen dakwah UIN-SUKA, Yogyakarta, 2012.
- Mahsur, Muhammad, Pelestarian Budaya Organisasi Kementerian Agama Republik Indonesia (studi kasus di kantor Kementerian Agama Di Yogyakarta), dalam *Skripsi*, Manajemen Dakwah UIN-SUKA, Yogyakarta, 2011.
- Pabundu Tika, Moh, *Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2006 .
- Poerwanto, *Budaya Perusahaan*, Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2008.
- Sobirin, Achmad, *Budaya Organisasi Pengertian dan Aplikasinya dalam kehidupan Organisasi edisi kedua*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Tim penyusun kamus pusat pembinaan dan pengembangan bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.
- Tanzeh, Ahmad, *Pengantar Metode Penelitian*, Teras, Yogyakarta, 2009.
- Wirawan, *Budaya dan Iklim organisasi Teori Aplikasi Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta, 2007.

LAMPIRAN I

INTERVIEW GUID

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK PIMPINAN

A. KELEMBAGAAN

1. Apa saja prestasi yang telah dicapai oleh Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta?
2. Apakah itu merupakan keunggulan KUA Kec. Seyegan?
3. Bagaimana kondisi kelembagaan secara umum dan secara khusus Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta?

B. Budaya Organisasi

1. Nilai-nilai
 - a. Apa saja nilai-nilai yang selalu ditekankan oleh KUA Kec. Seyegan?
 - b. Apa yang menjadi kelebihan dari nilai-nilai yang ada di KUA Kec. Seyegan?
 - c. Hal apa saja yang dilakukan pihak pimpinan dan manajemen ketika ada pegawai yang bertindak dan berperilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai, norma, dan asumsi yang diajarkan di lingkungan Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta?
 - d. Bagaimana cara mengkomunikasikan nilai-nilai, norma dan asumsi secara aktif yang tertulis ataupun tidak tertulis kepada pegawai?
 - e. Apa saja kendala nya dalam kegiatan tersebut?
 - f. Apa motto pelayanan disini?
 - g. Kepercayaan seperti apa yang diajarkan terkait dengan pekerjaan?

2. Norma

- a. Apa saja norma yang diterapkan di KUA Kec. Seyegan?
- b. Bagaimana jika ada yang melanggar norma tersebut?
- c. Selain itu, apa saja kebiasaan yang sering dilakukan oleh pegawai yang ada di KUA Kec. Seyegan?
- d. Adakah hal lain yang menjadi tradisi di lingkungan Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta di luar dari aturan, nilai, norma yang tertulis?

3. Asumsi

- a. Apa saja yang selalu ditekankan kepada pegawai kaitannya dengan asumsi?
- b. Bagaimana bagaimana karakter masyarakat seyegan?

4. Artefak

- a. Apa saja artefak yang terdapat di KUA Seyegan?
- b. Adakah selain artefak yang berbentuk fisik?

HASIL WAWANCARA

A. KELEMBAGAAN (*Wawancara dengan Bapak Ujang Sihaudin selaku Kepala di KUA Kec. Seyegan Sleman Yogyakarta, Rabu 05 Juni 2013, jam 09.00*)

1. Apa saja prestasi yang telah dicapai oleh Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta?

“eeee terus terang saja pada tahun 2012 itu menjadi KUA teladan percontohan tingkat eeeee.....DIY.prestasinya itu juara tiga dengan penampilan eee apa nama nya eee program SIMKAH nya.eee pelayanan nikah yaa,,berbasis IT.”

2. Apakah itu merupakan keunggulan KUA Kec. Seyegan?

“Iya..Sehingga sampai saat ini yaa eksist alhamdulillah tidak ada masalah.hanya permasalahan dilapangan karena memang ada nya kurang siapan SDM sehingga perlu nya pelatihan-pelatihan.”

3. Bagaimana kondisi kelembagaan secara umum dan secara khusus Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta?

“Kondisi kelembagaan secara umum yaa mengikuti kelembagaan yang ada ditetapkan oleh Kemenag ya.KUA ada sub-sub kelembagaan.yang jelas di KUA ada BP-4,ada apa nama nya IPHI.
Kalau secara khusus ya,,KUA hanya pelayanan nikah dan rujuk saja.hanya sekarang kan kita mengikuti PMA 39 2012 dengan ada nya tugas dan fungsi KUA yang baru.”

B. BUDAYA ORGANISASI

1. Nilai-nilai

a. Apa saja nilai-nilai yang selalu ditekankan oleh KUA Kec. Seyegan?

“yaa kalau nilai-nilai nya yaa sama.mengikuti aturan-aturan PNS nya sana.hanya saja kita ada plus nya dalam artian ya,kita selaku pegawai di Kemenag ya secara moralitas kan dituntut hahahahaha..berperilaku agamis.” (*Wawancara dengan Bapak Ujang Sihaudin selaku Kepala di KUA Kec. Seyegan Sleman Yogyakarta, Rabu 05 Juni 2013, jam 09.00*)

“tidak grusah-grusuh dalam menanggapi suatu masalah.”(*wawancara dengan Bapak Muhammad Jaelani, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45*)

“kita harus bersikap arif dan bijaksana.”(wawancara dengan Bapak Supiryanto, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

b. Hal apa saja yang dilakukan pihak pimpinan dan manajemen ketika ada pegawai yang bertindak dan berperilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai, norma, dan asumsi yang diajarkan di lingkungan Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta?

“Alhamdulillah selama ini yaa di KUA Seyegan selama saya menjabat sebagai Kepala KUA belum ada hal-hal atau pegawai KUA yang menyimpang dari norma, nilai-nilai tersebut. walaupun hanya mungkin dia khilaf dan sebagai nya, segera mungkin kita tegur dan diberi bimbingan. sehingga tidak sampai keluar dari batas-batas yang ditentukan. karena manusiawi gitu kan. jadi tugas selaku pimpinan yaitu tadi memberikan nasihat dan mengawasi gitu kan. pengawasan-pembinaan gitu kan.”

“kalau secara tertulis ada, tapi dikepegawaian. itu urusan dikepegawaian kabupaten. kita sifat nya hanya mengadakan apa nama nya sifat nya pengawasan dan sebagai nya ya. kalau sekiranya tidak bisa dinasihati ya kita sampaikan ke yang lebih atas itu kewenangan yang ada di level atas nya. jadi kita ini kan hanya di ujung tombak gitu kan. sehingga tidak ada garis kebijakan yang strategis gitu kan. apalagi terkait dengan hukum kita hanya melaksanakan. itu urusan kepegawaian dari Kemenag, jadi Kepala KUA sebatas mengingatkan dan menasihati itu aja.” (Wawancara dengan Bapak Ujang Sihaudin selaku Kepala di KUA Kec. Seyegan Sleman Yogyakarta, Rabu 05 Juni 2013, jam 09.00)

c. Bagaimana cara mengkomunikasikan nilai-nilai, norma dan asumsi secara aktif yang tertulis ataupun tidak tertulis kepada pegawai?

“yaa dengan cara itu. dengan cara kita mengadakan rapat itu mas, eee rapat terbatas atau rapat sifat nya eee umum yaa. seluruh pegawai kita kumpulkan dalam pembinaan itu setelah ada pembinaan dari Kabupaten kita sampaikan norma-norma nya. kita lakukan satu bulan eee dua kali awal-akhir.” (Wawancara dengan Bapak Ujang Sihaudin selaku Kepala di KUA Kec. Seyegan Sleman Yogyakarta, Rabu 05 Juni 2013, jam 09.00)

d. Apa saja kendala nya dalam kegiatan tersebut?

“kendala ada, ada kendala nya itu kan, kendala nya misal nya ketika memberikan nasihat gitu to, eee yang bersangkutan yaa kurang menerima nya itu ada. itu sudah biasa gitu kan.yaa ada saja alasan-alasan yang tak perlu. itu pasti ada kendala itu.”

e. Apa motto pelayanan disini?

“One Click Service...itu kan maksudnya “nganu”, berkaitan dengan nikah awalnya.jadi begitu orang mau daftar nikah,kita layani secara efektif kan langsung cepet.kemudian apabila orang ingin mencari data pernikahan itu dengan hanya dia mengingat nama salah seorang atau nama bapaknya, nama pengantinnya atau tanggal lahir, itu langsung ketemu ga perlu seperti zaman dahulu membongkar-mbongkar arsip. Semisal kemarin ada pengacara menanyakan apakah nama ini nikah disini?nama nya diketik kan langsung keluar.cukup ditunggu ga perlu besok-besok.mau nyari duplikat akta itu cepet juga,misalnya ada orang nikah tahun 80-an buku nya ilang,kan tinggal nyari aja to nama nya siapa.kan sering terjadi kejadian seperti itu tidak hanya satu-dua,tapi tiap hari ada.cukup diketik dan mencocokkan nama,apakah cocok atau tidak.baru dibuka arsipnya.nah,,kalau emang ada kan langsung bisa dibuatkan duplikat nikah.kalau jaman dulu kan enggak to.” (wawancara dengan Bapak Edi Hirmanta, Rabu 01 Mei 2013, jam 10.00)

“One Click Service” (wawancara dengan Bapak Muhammad Jaelani, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

“Ramah, tepat sasaran, serta ikhlas dalam memberikan pelayanan.”
(Wawancara dengan Bapak Supiryanto, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

f. Kepercayaan seperti apa yang diajarkan terkait dengan pekerjaan?

“kalo saya sebagai penghulu ya berarti saya menghadiri acara akad nikah,menghadiri mengawasi kan gitu.pelaksanaan akad nikah.apakah akad nikah itu sudah berjalan sesuai syari'at islam dan memenuhi syarat apa tidak kaya gitu.tapi sebelum itu kan saya memeriksa dulu orang nya yang mau nikah.diperiksa syarat dan rukun nya memenuhi syarat apa tidak.secara administrasi memenuhi syarat apa tidak.baru boleh dilaksanakan akad nikah.itu saya tentang nikah.rujuk juga begitu sama.saya juga memeriksa apakah memenuhi syarat apa tidak itu kan baru bisa dilaksanakan rujuk.terus dari semua itu ka nada laporan bulanan ke kabupaten tanggung jawab saya.berkaitan dengan nikah, rujuk dan cerai.”

“kalau staff yang lain yang bagian wakaf pak suci itu ketika ada wakaf dari warga kepada KUA untuk dibuatkan akta ikrar wakaf tugas KUA adalah membuatkan administrasi akta ikrar wakaf yang dihadiri oleh wakif,nadzir, sama saksi, tanda

tangan nanti pak ketua.kemudian dikirimkan ke BPN mohon diterbitkan akta wakaf.”

“kemudian kalau kepenyuluhan itu pak jaelani sama bu As.tugas nya adalah memberikan pendidikan agama di masyarakat.kalau kepenyuluhan seperti itu.jadi istilah kasar nya kalau dulu kan.Pak kiyai tapi di gaji oleh Negara kan gitu.logika nya kan pak kiyai digaji Negara ini komisi pendidikan agama yang ada di masyarakat.termasuk yang tugas mingguan dan ada yang harian.sesuai dengan objek penyuluhan yang ada di wilayah Kecamatan Seyegan.”

“kalau wakaf Alhamdulillah kalau sini bagus.sesuai pengalaman saya selama di KUA pak suci melayani dengan bagus.padahal dana operasional nya relatif ga ada.jadi begitu masuk langsung dikerjakan ga ada yang menunda-nunda.karena barang kali dari KUA yang laen ada yang “mandeg” tapi kalo sini enggak.”

“kejujuran, kedisiplinan, serta kecakapan kerja.” (Wawancara dengan Bapak Supiryanto, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

“kepercayaan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.” (wawancara dengan Bapak Muhammad Jaelani, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

g. Menurut saudara seperti apa memaknai filosofi semboyan KUA Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta?

“sebagai pegawai harus bisa memberikan pelayanan prima kepada para tamu atau masyarakat yang membutuhkan pelayanan atau bantuan. misalnya orang yang mau minta duplikat nikah.” (wawancara dengan Bapak Muhammad Jaelani, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

“memberikan pelayanan yang optimal.” (Wawancara dengan Bapak Supiryanto, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

h. Apa dan bagaimana cara pimpinan dalam memberikan teladan secara langsung?

“nek biyasa nya pak Kepala berangkat duluan. ideal nya kan kaya gitu. tapi biyasa nya duluan saya.” (wawancara dengan Bapak Edi Hirmanta, Rabu 01 Mei 2013, jam 10.00)

“Berangkat kerja atau sampai kantor paling awal atau memenuhi beban atau jam kerja.” (wawancara dengan Bapak Muhammad Jaelani, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

“datang dan pulang tepat waktu.” (Wawancara dengan Bapak Supiryanto, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

i. Apakah cara itu efektif?

“kalau alat ini efektif, kalau hasil print out nya kelihatan kan kemudian diprint tiap bulan nanti akan kelihatan masuk berapa persen ijin berapa persen. saya penghulu saja bawa kunci.”

“secara adat ya sungkan to, Kepala aja duluan kok. tapi kan nek manajemen atau lembaga menurut saya cara efektif itu kan tetap alat, karena cuma moral itu menurut saya seribu satu. nama nya lembaga lho, lain dengan pribadi masing2 lembaga itu harus tetap ada aturan formalnya. semisal pulang jam sekian, datang jam sekian itu harus muncul dalam tulisan. menurut saya itu efektif paling endak mengurangi lah.laporan bulanan itu tanggal 5 harus sudah selesai masing-masing staf.” (wawancara dengan Bapak Edi Hirmanta, Rabu 01 Mei 2013, jam 10.00)

“cara yang tepat sasaran dan tidak bertele-tele.” (wawancara dengan Bapak Muhammad Jaelani, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

“ya menurut saya efektif sekali.” (Wawancara dengan Bapak Supiryanto, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

2. Norma

a. Apa saja norma yang diterapkan di KUA Kec. Seyegan?

“yang ditekankan nilai-nilai, norma di KUA seyegan ini ya mengikuti nilai-nilai,norma eee apa nama nya pegawai negeri pada umum nya.yaa norma-norma aturan pemerintah secara umum.itu kan sama saja,hanya saja di KUA ini ada norma plus dalam artian norma religius nya yang kental,itu kan karena yang nama nya juga Kantor Urusan Agama sehingga norma-norma agama ini lebih kuat sebagai pegangan moral.seseorang memahami KUA itu segala nya kan gitu.padahal eee...kalo melihat difungsikan hanya nikah dan rujuk gitu kan.hanya kita ditambah eee tugas seperti pelayanan atau wakaf,infaq shodaqoh dan lain-lain.” (Wawancara dengan Bapak Ujang Sihaudin selaku Kepala di KUA Kec. Seyegan Sleman Yogyakarta, Rabu 05 Juni 2013, jam 09.00)

“kalau pelanggarn disiplin itu kan dari rekaman itu terkumpul terlambat berapa menit atau mendahului berapa menit. itu nek dari Kepala KUA sendiri kan tugas nya hanya memberikan peringatan. setelah peringatan baru tertulis. kalau tertulis gak bisa baru di serahkan kabupaten kan. jadi dihitung per tahun itu berapa jam terlambat nya.” (wawancara dengan Bapak Edi Hirmanta, Rabu 01 Mei 2013, jam 10.00)

jam masuk dan pulang kerja cara berpakaian”. (Wawancara dengan Bapak Supiryanto, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

“tertib dalam absensi, baik ketika datang atau pulang.” (wawancara dengan Bapak Muhammad Jaelani, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

b. Bagaimana jika ada yang melanggar norma tersebut?

“bisa dikeluarkan, tapi bukan di KUA Seyegan. itu saking parahnya tidak masuk berkali-kali. di KUA Seyegan ampai saat ini tidak ada. kalau saya sendiri dari rumah aja jam 7, sebelum jam 7 udah nganter anak sampai sini jam 7.18 menit kadang udah melebihi target masuk 100% insya allah. kalau bulan ini tidak, karena ada yang terlambat kemaren.” (wawancara dengan Bapak Edi Hirmanta, Rabu 01 Mei 2013, jam 10.00)

c. Selain itu, apa saja kebiasaan yang sering dilakukan oleh pegawai yang ada di KUA Kec. Seyegan?

“nek kebiasaab sich kita sholat dzuhur dan ‘ashar. Kalau pribadi ya barang kali itu. kalau saya sendiri ya masuk setengah delapan ngaji dulu, ya ngaji per ayat. kalau secara organisasi ya diserahkan ke masing-masing kecuali hari puasa itu kita tadarus sebelum mulai bekerja. nek puasa itu terkadang full, karena ngisi keluar. sesuai dengan jadwal masing-masing. jum’atan juga gitu. kan masing-masing menjadi khotib jadwal nya itu udah ada. pak zaelani itu full. pak aris juga ada. saya juga ada tapi saya tidak full. karena saya pindahan dari gamping. pak suci juga penuh tiap jum’at. saya aja yang tidak full, tapi ada. (wawancara dengan Bapak Edi Hirmanta, Rabu 01 Mei 2013, jam 10.00)

“tradisi sesama pegawai ya ada.hari jum’at pertama jalan-jalan sehat ke masyarakat sekitar gitu kan. jum’at kedua untuk bersih-bersih lingkungan. jum’at ketiga apa nama nya pengajian. jum’at keempat kita briving.”“ya kalau pagi,,yaa ada yang tadarus gitu kan. karena waktu terus terang di KUA kan eee,,kalau pas rame, rame ya. kalau pas sibuk, sibuk gitu yaa. sehingga kalau pas kita jadwalkan pagi untuk tadarus untuk ngaji pelayanan datang, kita tinggal nanti nya gitu kan. maka kita eee..apa nama nya bekerja. tapi kita tetep isi kan itu, kita isi dengan hal-hal yang positif.” (Wawancara dengan Bapak Ujang Sihaudin selaku Kepala di KUA Kec. Seyegan Sleman Yogyakarta, Rabu 05 Juni 2013, jam 09.00)

d. Adakah hal lain yang menjadi tradisi di lingkungan Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta di luar dari aturan, nilai, norma yang tertulis?

“yaaa,,kaitan nya dengan tradisi sebenar nya kita terpengaruh oleh ini yaa, ada tradisi silaturahmi ya.kental silaturahmi dengan masyarakat gitu kan. karena KUA itu identik dekat dengan masyarakat.Kenapa?karena pelayanan pelayanan pernikahan gitu kan,pelayan wakaf, kemasjidan sehingga itu bersentuhan

langsung dengan masyarakat.” (*Wawancara dengan Bapak Ujang Sihaudin selaku Kepala di KUA Kec. Seyegan Sleman Yogyakarta, Rabu 05 Juni 2013, jam 09.00*)

e. Bagaimana cara anda dalam memahami nilai-nilai dan kebiasaan yang ada di KUA Kecamatan Seyegan ini?

“tergantung job masing-masing, misalkan saya pas menikahkan orang lain, kalau emang udah memenuhi syarat ya gak perlu dipersulit kenapa harus dipersulit?. misalkan nikah, ketika syarat-syarat nya udah lengkap, ya buku nikah nya gak perlu ditahan to.ya langsung dikasih aja to.itu pun tergantung pribadi masing-masing.termasuk wakaf, pelayanan nya juga udah bagus. itu ada yang belum selesai emang karena belum. karena masyarakat dimintai KTP tapi malah gak dateng-dateng.nikah juga itu kalau buku sampai di tahan biyasa nya emang kurang syarat.misal nya foto, kalo foto gak ada kan tetap bisa nikah tapi kan belum bisa ditempel. tapi kalau syarat pokok itu ya tetap gak bisa dilaksanakan nikah. missal cerai kalau dia duda itu kan harus ada akta cerai nya.” (*wawancara dengan Bapak Edi Hirmanta, Rabu 01 Mei 2013, jam 10.00*)

“cara nya dengan melaksanakan kebiasaan-kebiasaan tersebut sehingga tidak terkesan menjadi sesuatu yang memberatkan.” (*wawancara dengan Bapak Muhammad Jaelani, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45*)

“difahami sesuai dengan kemampuan kita.” (*Wawancara dengan Bapak Supiryanto, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45*)

3. Asumsi

a. Apa saja yang selalu ditekankan kepada pegawai kaitan nya dengan asumsi?

“eee..asumsi nya kita menekankan apa nama nya eee kepada para pegawai lebih memahami menjiwai gitu kan.bahwa kita selaku petugas pelayan masyarakat lebih-lebih kita dibiayai oleh Negara,yaa kita harus bekerja dengan baik dan benar gitu kan.jangan sampai bertentangan dengan sebaliknya.”

“saling pengertian dan memahami terhadap tugas kerja masing-masing.” (*wawancara dengan Bapak Muhammad Jaelani, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45*)

“manut peraturan yang berlaku.” (*Wawancara dengan Bapak Supiryanto, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45*)

b. Bagaimana bagaimana karakter masyarakat seyegan?

“terus organisasi-organisasi keagamaan ya, di seyegan ini mungkin karena “anu” karakter masyarakat nya itu masih yaa..pedesaan lah yaa..itu malah situasi

persaudaraan nya itu lebih tinggi ya.sehingga apa,kita itu layatan aja di undangi.lha ini contoh nya aja pengajian aja di undangi.ini karena kita juga sangat dekat dengan masyarakat.” (wawancara dengan Bapak Edi Hirmanta, Rabu 01 Mei 2013, jam 10.00)

c. Bagaimana cara mengetahui berhasil atau tidaknya cara tersebut untuk mensosialisasikan nilai-nilai, norma dan asumsi yang ada di KUA Kec.

Seyegan?

“yaa ukuran nya dari itu saja dari pelayanan nya, pelayanan nya prima terhadap masyarakat, kekompakan tidak ada “gep” satu sama lain gitu kan. jadi sama-sama saling memahami tugas dari kewajiban selaku pegawai negeri kusus nya yang ada di KUA gitu kan. kalo orang yang di luar KUA mungkin yaa berbeda dengan kita karena mereka aturan-aturan secara umum.”

4. Artefak

a. Apa saja artefak yang terdapat di KUA Seyegan?

“diprofil itu udah sesuai dengan job masing-masing staf. termasuk ini SIMKAH. ini udah online di jogja ini pertama kali. jadi begitu daftar langsung print buku nikah print out semua. jadi mau dipalsu tidak bisa, mau buka aja pakai password kok. jadi begitu nikah masuk akta langsung dikirim ke Jakarta.” (wawancara dengan Bapak Edi Hirmanta, Rabu 01 Mei 2013, jam 10.00)

“yaa..identik dengan warna hijau kan sebenarnya eee religius nya.karena memang nabi itu kana apa nama nya senang warna yang kehijau-hijauan kan dalam hadist itu.sehingga itu menjadi melekat.terlepas dari gambaran kemenag dikuasai bendera warna hijau saya tidak tahu.hahaha.tapi identiknya menyejukan hijau itu identik dengan kesejukan nah itu ada nya di agama ini lah (Islam). (Wawancara dengan Bapak Ujang Sihaudin selaku Kepala di KUA Kec. Seyegan Sleman Yogyakarta, Rabu 05 Juni 2013, jam 09.00)

b. Adakah selain artefak yang berbentuk fisik?

“kebiasaan saling silaturahmi ketika ada rekan kerja yang sakit atau punya hajat.” (wawancara dengan Bapak Muhammad Jaelani, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

“ada diantara nya solidaritas di antara teman.” (Wawancara dengan Bapak Supiryanto, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45)

c. Bagaimana cara agar asumsi, nilai-nilai, maupun norma, dapat terjaga?

“yaa cara pengelolaan nya semua yaa memahami aturan itu kemudian yaa ditekankan dengan staf-staf untuk memahami nya kan gitu kan.kemudian yaa kita eee laksanakan bersama-sama gitu kan.mengadakan pembinaan gitu kan.yaa dilakukan pembinaan sebulan sekali setelah kita di bina di kabupaten,kita ajarkan ke staf-staf itu yang rutin.“kalau yang insidental, kalau perlu ada hal-hal yang disampaikan ditekankan kemudian kurang bagus,kita langsung mengingatkan nilai-nilai itu.jangan sampai keluar dari norma-norma,aturan pemerintah dan aturan agama.” (*Wawancara dengan Bapak Ujang Sihaudin selaku Kepala di KUA Kec. Seyegan Sleman Yogyakarta, Rabu 05 Juni 2013, jam 09.00*)

d. Selain itu, bagaimana cara yang dilakukan yang berkaitan dengan penghargaan?

“kalau reward, penghargaan ya yang jelas eee..melihat staf kinerja nya yang bagus yang taat patuh pada norma-norma yang ada barulah kinerja nya. aturan reward nya ya macam-macam yaa eee ada yang memberikan penilaian DP3 penilaian akhir tahun gitu kan. yang rajin sekali gitu kan.kalau hal-hal yang diluar itu tidak ada kayak swasta itu. pegawai yang rajin dikasih ini gitu gak ada.“yaa reward nya memberikan berupa nilai yang tinggi ya. selain itu gak ada, karena kaitan dengan eee jabatan itu urusan nya sana kan gitu. nilai yang tinggi dari pada yang lain. dalam hal pengisian DP3 gitu kan. ya kalau di swasta mungkin yaa di kasih reward dikasih apa, nah disini gak ada.hahahah.“DP3 apa nama nya apa itu Daftar Penilaian sebentar nanti kita update dulu, nanti dari pada keliru.” .” (*Wawancara dengan Bapak Ujang Sihaudin selaku Kepala di KUA Kec. Seyegan Sleman Yogyakarta, Rabu 05 Juni 2013, jam 09.00*)

e. Hal apa saja yang selalu ditekankan oleh pimpinan dalam upaya untuk membentuk budaya organisasi kepada pegawai?

“ya nek disiplin jelas ya, gag bisa dibohongi ya. absen itu yo diharapkan setengah 8 itu udah ada di kantor.pimpinan mengajari semua pegawai bisa mengoperasikan SIMKAH. pimpinan selalu menekankan pegawai dalam pelayanan sepanjang syarat memenuhi langsung dikerjakan.” (*wawancara dengan Bapak Edi Hirmanta, Rabu 01 Mei 2013, jam 10.00*)

“selalu pahami tupoksi masing-masing sesuai SOP yang ada.” (*wawancara dengan Bapak Muhammad Jaelani, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45*)

“kedisiplinan.” (*Wawancara dengan Bapak Supiryanto, Selasa 04 Juni 2013, jam 09.45*)

LAMPIRAN II

HASIL DOKUMENTASI



Gambar 0.1 Spanduk berisikan logo ikhlas beramal



STANDAR OPERASIONAL PELAYANAN NIKAH / RUJUK PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

A. PROSEDUR PENDAFTARAN NIKAH DI KUA

1. Datang ke Kantor Desa/Kelurahan
 - a. Surat Keterangan Untuk Nikah (Model N1).
 - b. Surat Keterangan Asal-Usul (Model N2).
 - c. Surat Persetujuan Mempelai (Model N3).
 - d. Surat Keterangan Tentang Orang Tua (Model N4).
 - e. Surat Keterangan Kesehatan Suami/Istri bagi janda/duda (Model N6).
 - f. Surat Pengantar Untuk Suntik Imunisasi TT-1 bagi calon istri.



- g. Kelengkapan yang harus dibawa :
 - 1). Pengantar dari RT, RW/Dukuh
 - 2). Foto copy KTP, Akta Kelahiran, Ijazah Terakhir
 - 3). Foto copy Surat Nikah orang tua bagi calon istri (anak pertama)
 - 4). Pas foto 3 x 4 (3 lembar)

2. Calon Istri ke Puskesmas/RS/Dokter
 - a. Untuk mendapat Suntik Imunisasi TT-1
 - b. Imunisasi TT-1 dapat diperoleh di mana saja dengan menunjukkan kartu imunisasi TT-1



3. Calon Suami ke KUA Kecamatan yang mewilayahi untuk minta Pengantar/Rekomendasi Nikah.

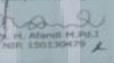
4. Calon Suami dan Calon Istri bersama Wali datang ke KUA Kecamatan yang mewilayahi tempat tinggal Calon Istri :
 - a. Membawa surat-surat :
 - 1). Semua berkas dari Kantor Desa/Kelurahan.
 - 2). Surat Izin Orang Tua bagi calon mempelai yang belum berumur 21 tahun.
 - 3). Dispensasi dari Pengadilan Agama bagi calon suami yang belum berumur 19 tahun dan bagi calon istri yang belum berumur 16 tahun.
 - 4). Akta Camil / Tatak bagi janda/duda.
 - 5). Ijin Pengadilan Agama bagi yang bergugurni.
 - 6). Izin Pejabat/Atasan bagi anggota TNI/POLRI.
 - 7). Dispensasi Camil bagi pernikahan yang kurang dari 10 hari sejak pemberitahuan kehendak nikah.
 - 8). Foto copy Surat Keterangan/Kartu Imunisasi TT-1
 - 9). Pas foto ukuran 2x3 sebanyak 5 lembar berwarna dengan latar belakang biru muda.
 - 10). Surat Keterangan Tidak Mampu bagi yang tidak mampu dari Kepala Desa/Lurah.
 - b. Memberitahukan kehendak nikah.
 - c. Memeriksa nikah.
 - d. Membayar biaya pencatatan nikah.
 - e. Pengumuman kehendak nikah.
 - f. Mengikuti sunatun dan penasehatan oleh BP-4.
 - g. Pencatatan nikah.



5. Pelaksanaan Akad Nikah
 - a. Usucara akad nikah dilaksanakan di Balai Nikah (KUA).
 - b. Akad pernikahan calon pengantin dan atau pemertujuan pns, akad nikah dapat dilaksanakan di luar Balai Nikah (KUA).
 - c. Mempersiapkan Kupon Akta Nikah (Model NA).

B. BIAYA PENCATATAN NIKAH DAN RUJUK
Biaya Pencatatan Nikah dan Rujuk sebesar Rp. 30.000,00 (tiga puluh ribu rupiah) sesuai PP 90, 47 Tahun 2004

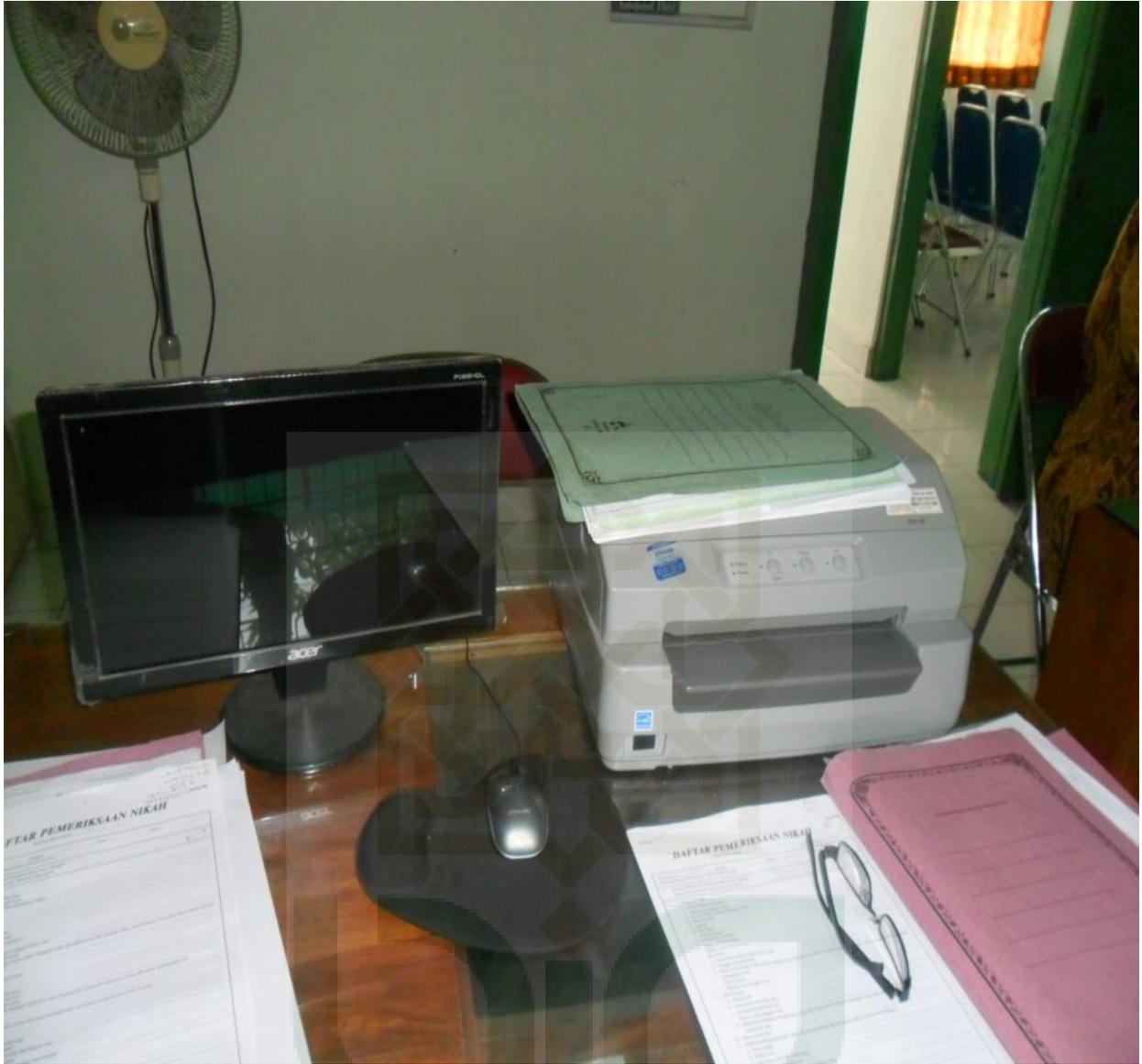
Yogyakarta, Januari 2008
Kepala Kantor Wilayah Dep. Agama Prop. DIY


H. Afandi H. P.S.I
NIP. 150130479

Gambar 0.2 Prosedur Pelayanan



Gambar 0.3 Finger Print



Gambar 0.4 Alat SIMKAH



**MENU PELAYANAN
KANTOR URUSAN AGAMA
KECAMATAN SEYEGAN**

NO.	JENIS LAYANAN	WAKTU / PENYELESAIAN
1	Pendaftaran Nikah	5 menit
2	Pemeriksaan Nikah	10 menit
3	Pengumuman Nikah	5 menit
4	Pelaksanaan Nikah	20 menit
5	Pendaftaran Rujuk	5 menit
6	Pelaksanaan Rujuk	10 menit
7	Duplikat Akta Nikah	15 menit
8	Rekomendasi Nikah	10 menit
9	Pencatatan Isbat Nikah	20 menit
10	Legalisasi Akta Nikah	5 menit
11	Taukil Wali Nikah	15 menit
12	Konsultasi Keluarga	20 menit
13	Bimbingan Calon Pengantin	15 menit
14	Pembuatan Akta Ikrar Wakaf	15 menit
15	Pengukuran Arah Kiblat	20 menit
16	Bimbingan Muallaf	30 menit

Gambar 0.5 Menu Pelayanan



HALAMAN PENGESAHAN

Pengesahan Skripsi/Tugas Akhir
Nomor UIN.02/DD/PP.00.9/ /2013

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:
**BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN
SEYEGAN SLEMAN YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Hafid Safi'i
NIM/Jurusan : 09240010/Manajemen Dakwah
Telah dimunaqasyahkan pada: tanggal 12 September 2013
Nilai Munaqasyah : A-

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

TIM MUNAQASYAH
Ketua Sidang Pembimbing,

Andy Dermawan, M.Ag
NIP. 197009082000031001

Penguji I,

Penguji II,

H. Okrisal Eka Putra, Lc. MA
NIP. 19731016 200012 1 001

H. Early Maghfirah Innayati, M.Si
NIP. 197410025 199803 2 001

Yogyakarta, 25 September 2013

Dekan,

Dr. H. Waryono Abdul Ghofur, M.Ag
NIP. 19701010 199903 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hafid Safi'i
NIM : 09240010
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengelolaan Budaya Organisasi Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seyegan Sleman Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penulis ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Yogyakarta, 23 Agustus 2013



Hafid Safi'i

NIM: 09240010

Curriculum Vitae Hafid Safi'i



DATA PRIBADI

Nama : Hafid Safi'i
Tempat tanggal lahir : Gunungkidul, 01 Desember 1990
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat asal : Nambongan Caturharjo Sleman Yogyakarta
Nama Ayah : Syamsudin
Nama Ibu : Suryanti
Telepon : 085743422233
Email : safii_hafid@yahoo.co.id

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD N Caturharo Sleman Yogyakarta Tahun 1998-2003
2. SMP 2 Wonosari Gunungkidul Tahun 2003-2006
3. SMK Muhammadiyah 1 Playen Wonosari Gunungkidul Tahun 2006-2009

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Wakil Ketua BEM-J Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Anggota PMII Rayon Fakultas Dakwah
3. Anggota LDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta