

**ETOS KERJA KARYAWAN WANITA BAGIAN REVISI
PADA INDUSTRI KAYU PT. WAROENG BATOK INDUSTRI (WBI)
MAJENANG CILACAP JAWA TENGAH**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta Guna Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Komunikasi Islam

Disusun oleh :

Sukiyah

NIM 05230028

Dosen Pembimbing

Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.

NIP. 19630210 199103 1002

**JURUSAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2010

Drs. Mokh. Nazili, M.Pd
Dosen Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal : Persetujuan Skripsi Saudari Sukiyah

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah mengadakan bimbingan, pengarahan dan koreksi terhadap skripsi
saudari :

Nama : Sukiyah
Nim : 05230028
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam
Fakultas : Dakwah
Judul : Etos kerja karyawan wanita bagian revisi pada industri
kayu PT. Waroeng Batok Industry cilacap Jawa Tengah

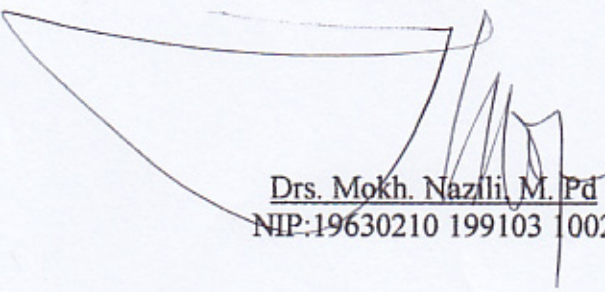
Maka kami selaku pembimbing menyatakan bahwa skripsi ini sudah siap
diajukan pada sidang munaqosyah.

Demikian persetujuan ini kami beritahukan, terima kasih atas
perhatiannya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 24 Februari 2010

Pembimbing



Drs. Mokh. Nazili, M. Pd
NIP:19630210 199103 1002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sukiyah
NIM : 05230028
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam
Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Etos Kerja Karyawan Wanita Bagian *Revisi* Pada Industri Kayu PT. Waroeng Batok Indusrti Majenang Jawa Tengah” adalah asli hasil karya dan penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain. Hal-Hal yang bukan karya saya dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 24 Maret 2010

Yang Membuat Pernyataan,



Sukiyah



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

FAKULTAS DAKWAH

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

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/465/2010

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

ETOS KERJA KARYAWAN WANITA BAGIAN REVISI PADA INDUSTRI KAYU PT WAROENG BATOK INDUSTRI MAJENANG JAWA TENGAH

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Sukiyah
NIM : 05230028
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 10 Maret 2010
Nilai Munaqasyah : **B+**

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH :

Pembimbing I

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

Penguji I

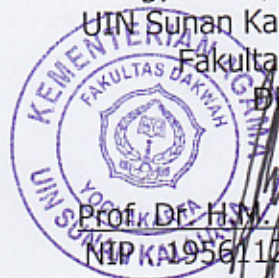
Drs. Aziz Muslim, M.Pd.
NIP. 19700528 199403 1 002

Penguji II

Asep Jahidin, S.Ag., M.Si.
NIP. 19750830 200604 1 002

Yogyakarta, 22 Maret 2010

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah
DEKAN



Prof. Dr. H.M. Bahri Ghazali, MA
NIP.19561123 198503 1 002

MOTTO

“....Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri....”

(QS. Al-Ra'du : 11)

Halaman Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamaterku Tecinta

Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Ibu Bapakku Terkasih

Yang telah membesarkanku dari kecil hingga kini

♣

Membimbingku ke jalan yang lurus dengan penuh kasih sayang tidak pernah mengharapkan balasan

Kakak-kakakku Tersayang

Yang dengan ikhlas ikut andil dalam membiayai kuliahku

Seseorang Terbaik

Yang setia menungguku dan memotivasi dibelakang ketika aku banyak masalah

Teman-temanku Terhebat

Yang selalu bersamaku ketika berjuang menuntut ilmu

♣

Membentuk jati diri

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat bagi segenap umatnya sehingga dapat melakukan segala perintah dan kewajiban. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi besar Muhammad SAW. Tidak ada kata lain selain ucap Alhamdulillah yang pertama kali penulis ucapkan ketika telah berhasil menyelesaikan skripsi ini.

Bangga rasanya ketika penulis mampu menyelesaikan proses penelitian ini, meski dengan segala kemampuan dan keterbatasan. Melalui proses ini penulis telah banyak belajar yang pada akhirnya mengantarkan penulis untuk semakin menyadari bahwa apa yang dimiliki selama ini belum cukup untuk menghadapi realitas yang sebenarnya. Bukan bermaksud untuk merendahkan diri, namun kenyataan inilah yang telah membuka mata hati untuk terus bergelut dengan dunia keilmuan.

Proses yang panjang dan cukup melelahkan ini tidak terlepas dari dukungan serta kontribusi dari berbagai pihak, sehingga menjadi sebuah kewajiban bagi penulis untuk sekedar menunjukkan rasa terima kasih yang tulus kepada mereka :

1. Prof. DR. H. M. Bahri Ghazali, MA, selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Drs. Aziz Muslim, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam.

3. Drs. Mokh. Nazili, M.Pd, selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan di tengah-tengah kesibukannya.
4. Arif Maftuhin, S.Ag., M.Ag., MA, selaku pembimbing akademik.
5. Seluruh staff dan karyawan PT. Waroeng Batok Industy Cilacap Jawa Tengah yang berkenan untuk bekerja sama dalam menyelaesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staff yang ada di lingkungan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Pimpinan dan staff UPT perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Terima kasih kepada teman-teman kelas PMI 2005, baik yang KPM maupun KKS sebagai teman sejati yang tak mungkin terlupakan.
9. Teman-teman seperjuangan di kost putri An-Nida Sapan (ima, umi, tri, hani, meta) dan di kost putri Timoho Jaya yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu-persatu.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya sebagai imbalan amal baik yang mereka lakukan terhadap proses penulisan skripsi ini. Mengingat masih banyaknya kekurangan baik dari sudut isi maupun metodologi, maka saran dan kritik untuk perbaikan karya sangat penulis harapkan.

Yogyakarta, 10 Maulud 1431 H
24 Feb 2010 M

Penyusun

ABSTRAK

Sukiyah. Etos Kerja Karyawan Wanita Bagian *Revisi* Pada Industri Kayu PT. Waroeng Batok industry (WBI) Majenang Jawa Tengah. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2010.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang pelaksanaan etos kerja karyawan wanita bagian *revisi*. Etos kerja yang dimakanai penilaian prestasi kerja, ketekunan dalam kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja. Serta hasil yang dicapai dan faktor pendukung dan penghambat etos kerja yang dimiliki oleh karyawan wanita bagian *Revisi*. Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan dapat memberikan informasi akademis dalam penelitian pengembangan masyarakat tentang etos kerja karyawan. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan secara obyektif bagi PT. Waroeng Batok Industri (WBI) dalam pengembangan sumber daya manusia khusus untuk bagian *revisi*.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif , dengan mengambil latar PT. Waroeng Batok Industri (WBI). Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi atau pengamatan, wawancara mendalam, dan dokumentasi dengan memberikan makna terhadap data yang berhasil dikumpulkan dan dari makna itulah ditarik kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan: 1) etos kerja karyawan wanita yang berkerja pada PT. WBI Majenang Jawa Tengah memiliki etos kerja yang baik. 2) Hasil yang dicapai etos kerja karyawan wanita ditampilkan dalam pemaknaan penilaian prestasi kerja, disiplin kerja, ketekunan dalam kerja, dan kondisi kerja.. 3) Faktor pendukung dan penghambat etos kerja karyawan wanita bagian *revisi* : a). Faktor pendukung: dengan mereka bekerja di PT. WBI Majenag Jawa Tengah akan memberikan wawasan pemikiran, memberikan tambahan penghasilan bagi diri dan keluarga. B). Faktor penghambat: terbatasnya waktu untuk keluarga, sebagai ibu rumah tangga mereka kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dirumah dan mengurus anak-anaknya. Karyawan wanita memiliki pemikiran yang maju yaitu ingin membantu suami mencari nafkah namun mereka terkadang melupakan kewajiban mereka sebagai seorang istri dan sebagai seorang ibu dari anak-anaknya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA DINAS	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Kegunaan Penelitian	11
F. Kajian Pustaka.....	12
G. Kerangka Teori.....	14
H. Metode Penelitian	19
I. Sistematika Penulisan	25

BAB II. GAMBARAN UMUM PT. WAROENG BATOK INDUSTRY

(WBI) MAJENANG CILACAP JAWA TENGAH	26
A. Sejarah Berdirinya PT. Waroeng Batok Industry (WBI)	26
1. Lokasi Perusahaan.....	27
2. Letak Geografis.....	29
3. Visi Misi	30
B. Struktur Organisasi	31
1. Direktur Utama	32
2. Satuan Pengawasan Intern	32
3. Direktur Keuangan	33
4. General Factory	34
5. Direktur Umum	35
C. Personalia	36
1. Jumlah Karyawan	37
2. Jam Kerja	39
3. Pengupahan	39
D. Sarana dan Prasarana.....	40
E. Pemasaran.....	41

BAB III. PROFIL KARYAWAN WANITA DAN ETOS KERJA

KARYAWAN WANITA BAGIAN REVISI.....	42
A. Profil Karyawan Wanita Bagian Revisi	42
B. Etos Kerja Karyawan Wanita Bagian Revisi	43

C. Makna Etos Kerja Bagi Karyawan Wanita	45
1. Penilaian Prestasi Kerja	45
2. Ketekunan Dalam Kerja	49
4. Disiplin Kerja	51
6. Kondisi Kerja	55
D. Analisis	58
 BAB IV. PENUTUP	 62
A. Kesimpulan	62
B. Saran-saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Etos Kerja Karyawan Wanita Bagian *Revisi* Pada Industri Kayu PT. Waroeng Batok Industri (WBI) Majenang Jawa Tengah”. Untuk mempermudah dalam memahami judul di atas maka peneliti akan mengemukakan beberapa istilah yang terdapat dalam judul tersebut.

1. Etos kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem yang diyakini.¹

Kerja adalah aktivitas dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Aktivitas tersebut dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan. Karenanya, terkandung di dalamnya suatu gairah, semangat untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga apa yang dikerjakannya benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat.²

Etos kerja adalah suatu bentuk unsur pendorong keberhasilan usaha pembangunan pada kenyataan empiriknya tidak sederhana seperti yang

¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm. 15.

² *Ibid*,.. hlm. 24.

dikonsepsualisasikan oleh Weber, etos kerja bukan suatu fenomena kebudayaan melainkan suatu fenomena sosiologis yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produksi yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada pada masyarakat.³

Panji Anaraga mendefinisikan etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.⁴

Etos kerja adalah keseluruhan norma dan penilaian yang digunakan oleh masyarakat bersangkutan untuk mengetahui bagaimana manusia menjalankan kehidupannya. Hubungan dengan kerja, etos kerja berarti keseluruhan norma dan penilaian seseorang atau masyarakat dalam melakukan pekerjaan.⁵

Dalam skripsi ini yang dimaksud dengan etos kerja adalah penilaian prestasi kerja, ketekunan dalam kerja, disiplin kerja, dan kondisi kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Soekaji, etos kerja adalah keseluruhan norma dan penilaian yang digunakan oleh masyarakat bersangkutan untuk mengetahui bagaimana manusia menjalankan kehidupannya. Hubungan dengan kerja, etos kerja berarti keseluruhan norma dan penilaian seseorang atau masyarakat dalam melakukan pekerjaan.

³ Mubyarto Dkk, *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*, (Yogyakarta: Aditya Media, 1991), hlm. 3.

⁴ Panji Anaraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 29.

⁵ Soekaji S, *Modifikasi Perilaku Penerapan Hari-Hari dan Penerapan Profesional*, (Yogyakarta: Liberty, 1983), hlm. 80.

2. Karyawan Wanita Bagian *Revisi*

Karyawan adalah pekerja, buruh, pegawai (dalam perusahaan). Karyawan atau tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau melakukan sesuatu; pekerja, pegawai orang yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik didalam maupun diluar hubungan kerja.⁶

Revisi adalah perbaikan, pemeriksaan kembali.⁷ Bagian *revisi* di perusahaan ini adalah memperbaiki kualitas barang produksi. Barang produksi yang dihasilkan sebelum dipasarkan harus melalui uji perbaikan (seleksi) kualitas barang untuk menjamin barang hasil produksi memiliki kualitas yang terbaik.

Karyawan wanita adalah tenaga kerja atau pekerja yang berjenis kelamin wanita yang bekerja di bagian *revisi* pada industri kayu. Dengan pengetahuan, keahlian atau keterampilan, semangat dan kreatifitasnya dapat menghasilkan produk yang lebih baik.

3. PT. Waroeng Batok Industry (WBI)

PT. Waroeng Batok Industry (WBI) adalah sebuah perusahaan berbentuk persero. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri kayu papan (*block board*). Perusahaan ini memproduksi bahan mentah menjadi barang jadi untuk bahan bangunan untuk diekspor keluar negeri.

Dari penegasan istilah tersebut, maka yang dimaksud dengan judul “Etos Kerja Karyawan Wanita Bagian *Revisi* Pada Industri Kayu PT.

⁶ W. J. S Poerwadarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991), hlm. 927.

⁷ Pius A. Partanto, M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), hlm. 677.

Waroeng Batok Industry (WBI) Majenang Jawa Tengah” adalah penelitian tentang penilaian prestasi kerja, ketekunan dalam kerja, disiplin kerja, dan kondisi kerja oleh karyawan wanita bagian *revisi* pada industri kayu PT. Waroeng Batok Industri (WBI).

B. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah salah satu negara berkembang yang sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang. Pembangunan tersebut tidak saja pembangunan fisik tetapi juga pembangunan di bidang mental spritual. Tujuan pembangunan ini adalah meningkatkan taraf hidup rakyat. Seperti yang dinyatakan oleh Katz dalam artikelnya yang berjudul *A system Approach to Development Administration*, pembangunan sebagai proses perubahan terencana dari situasi nasional yang satu ke situasi nasional yang lebih tinggi. Seers juga menyatakan dalam artikelnya yang berjudul *The Meaning of Development*, pembangunan menyangkut perbaikan.⁸ Sondang P. Siagian : pembangunan adalah uatu usaha pertumbuhan dan perubahan rencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa negara dan pemerintah menuju modernisasi dalam rangka pembinaan banga. Adapun pembangunan nasional yang sedang diupayakan sentiasa menuntut tanggung jawab peran serta seluruh warga. Karena bagaimanapun juga tanpa bantuan dan partisipai bangsa dan tujuan pembangunan nasional yang sudah dirancang sulit terlealisir.

⁸ Moeljarto, *Politik Pengembangan Sebuah Analisis Konsep, Arah dan strategi*, (Yogyakarta: Tiara acana, 1995), hlm. 3.

Indonesia dengan 220 juta penduduknya pada tahun 2005, selalu menghadapi kesulitan-kesulitan baik sebelum reformasi maupun setelah era reformasi. Peringkat mutu pendidikan terus merosot tajam dibandingkan negara-negara lain, prestasi olah raga pun ikut-ikutan meluncur kebawah dengan cepat, tawuran antar pelajar merupakan hal yang biasa, kekerasan dan keributan mahasiswa di berbagai kota besar. Kesemuanya adalah dampak dan akibat langsung dari rendahnya disiplin para pemimpin, lenturnya disiplin para penyelenggara negara, lemahnya disiplin pribadi, kendornya disiplin masyarakat, keroposnya disiplin kelompok, dan puncaknya pada hilangnya disiplin nasional.

Max Weber dalam tesisnya *the protestan ethic and the spirit of capitalime*, menyatakan bahwa ada hubungan antara agama dan perilaku ekonomi. Weber menerangkan bahwa ajaran Calvin tentang takdir dan naib manusia di hari nanti. Ajaran Calvin meyakini hanya kerja keras saja satu-satunya yang bisa menghilangkan keraguan religius dan memberikan kepatian akan rahmat. Inilah panggilan Tuhan (*Beruf, Calling*) ia adalah konsepsi agama tentang tugas hidup, suatu lapangan yang luas dimana harus bekerja. Weber meyakini bahwa ada hubungan yang sangat erat antara model keberagaman individu dengan eto kerja yang dimilikinya. Weber menegaskan bahwa kesadaran agama bukanlah sekedar akibat dari kenyataan sosial ekonomi tetapi agama merupakan faktor otonom dan sekaligus memiliki kemungkinan untuk memberikan corak pada sistem perilaku bagaimana agama berkenaan dengan apa yang oleh Talkot Parsons diebut dengan *The Grounds*

of Meaning (pandangan-pandangan dasar) yang dengannya masyarakat mengkordinat mengorganisasi kehidupan mereka, suatu pandangan yang berorientasi kepada dasar-dasar pemikiran tentang eksistensi manusia yaitu orientasi terhadap kehidupan kemanusiaan dan kemasyarakatan. Berisikan ajaran dan petunjuk bagi penganut supaya selamat dari api neraka dalam kehidupan setelah mati. Karena itu juga keagamaan dapat dilihat sebagai orientasi ke masa yang akan datang. Dengan cara mengikuti kewajiban-kewajiban keagamaan dalam kehidupan sehari-hari sesuai dengan agama yang dianutnya.⁹

Etos kerja menurut Max Weber adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha pembangunan. Etos kerja merupakan fenomena sosiologi yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produksi yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.¹⁰ Etos kerja menyangkut potensi dan kondisi manusia dalam menghadapi atau melakukan interaksi dengan lingkungan tersebut.

Tuntutan pembangunan menginginkan peran dan tanggungjawab wanita yang selaras dengan perbedaan biologis dengan kaum laki-laki dimana wanita mengalami masa reproduksi seperti hamil, menstruasi dan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga, istri, pendidik maupun sebagai anggota masyarakat yang sedang membangun. Konsep kodrat yang sering dikaitkan dengan peranan wanita dalam pembangunan dimana konsep ini mengandung suatu pengertian penguatan mitos-mitos yang hidup di kalangan

⁹ Uswatun Khasanah, *Etos Kerja arena menuju puncak prestasi*, (Yogyakarta: Harum Group, 2004), hlm. 152.

¹⁰ Mubyarto, *Op Cit.*, hlm. 3.

masyarakat tentang wanita. Kodrat cenderung memaksa untuk membatasi usaha-usaha, mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh kaum wanita. Kodrat seakan-akan membatasi ruang gerak manusia itu sendiri.

Integritas wanita dalam pembangunan mencakup adopsi dan strategi, kebijaksanaan dan program yang memerlukan wanita sebagai sumber vital dalam pembangunan. Pembangunan tidak hanya dimonopoli oleh kaum laki-laki saja, tetapi kaum wanita juga mempunyai andil besar dalam pembangunan. Dengan demikian pembangunan hendaknya menerima wanita sebagai patner yang sama dengan pria sebagai pelaksana dan penerus proses pembangunan. Integritas wanita mempunyai arti partisipasi dan aktivitas yang sama dalam pembangunan wanita perlu memiliki etos kerja, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pembangunan. Pembangunan melahirkan kemajuan bagi kaum wanita yang ditandai oleh keterlibatan mereka yang semakin besar dalam berbagai aspek kehidupan. Wanita kini tidak lagi berkutat di sektor domestik namun sudah melangkah ke sektor publik.

Perkembangan zaman sudah memberikan keluasaan bagi kaum wanita untuk maju, guna memenuhi tuntutan perkembangan diri. Wanita pada zaman modern mempunyai kemungkinan seluas-luasnya untuk aktif di berbagai bidang kehidupan.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latarbelakang keluarga, lingkungan, masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang

memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.¹¹

Manusia adalah mahluk bekerja. Dengan bekerja manusia menyatakan eksistensi dirinya dalam kehidupan masyarakat. Bekerja pada dasarnya merupakan realitas fundamental bagi manusia dan karenanya menjadi hakikat kodrat yang selalu terbawa dalam setiap jenjang perkembangan manusia. Bekerja sebagai pernyataan eksistensi dari manusia sesungguhnya merupakan penjelmaan kesatuan diri yang melibatkan semua unsur yang membentuk keakuannya yaitu jiwa, semangat, pikiran maupun tenaga serta anggota tubuh fisiknya.¹²

Keterlibatan wanita dalam pasar kerja dilatarbelakangi oleh keharusan sebagai refleksi dari kondisi ekonomi rumah tangga yang bersangkutan yang rendah sehingga bekerja untuk meningkatkan pendapatan rumah tangga adalah suatu yang penting dan sebagai refleksi kondisi sosial ekonomi pada tingkat menengah keatas dan adanya motif intrinsik (yang datang dari dalam dirinya) yaitu menunjukkan eksistensinya sebagai manusia yang mampu hidup mandiri di dalam keluarga maupun di dalam kehidupan masyarakat.

Kemerosotan etos kerja merupakan permasalahan yang sering muncul dalam lembaga, organisasi, perusahaan. Dalam perusahaan yang terdiri dari kaum laki-laki dan wanita dimana mereka mempunyai hak dan kewajiban masing-masing sebagai pelaksana dari pembangunan.

¹¹ Payaman J. Simanjuntak, <http://www.Nakertas.go.id/majalah,buletin/info,hukum/vol.IV.2005/manajemen,kinerjaphp>.

¹² Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Umat*, (Yogyakarta: LESFI, 1997), hlm. 40.

Wanita mengalami masa reproduksi sebagai kodratnya terkadang menghambat kerja dalam perusahaan ini, misalnya karyawan wanita yang sedang hamil mereka merasakan saat-saat yang lemah, letih dan kurang bersemangat dalam bekerja. Kewajibannya sebagai seorang wanita yaitu bertanggung jawab penuh mengurus rumah, suami dan anak terkadang menjadi hambatan untuk datang tepat waktu. Wanita yang diidentikan dengan kelembahlembutannya, mempercantik diri dan cenderung banyak cakap (cerewet).¹³

PT. Waroeng Batok Industri (WBI) Majenang Jawa Tengah adalah sebuah nama perusahaan yang memiliki tempat kerja atau bertempat tinggal di wilayah kota Majenang Cilacap Jawa Tengah. PT. Waroeng Batok Industri (WBI) adalah sebuah perusahaan berbentuk persero. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri kayu papan (*block board*). Perusahaan ini memproduksi bahan mentah menjadi barang jadi untuk bahan bangunan guna di ekspor ke luar negeri. Meskipun perusahaan ini bergerak di bidang industri kayu, di dalam perusahaan ini terdapat bagian-bagian kerja salah satunya bagian *Revisi*. *Revisi* adalah perbaikan kualitas barang produksi. Karyawan yang bekerja di bagian *Revisi* kebanyakan adalah karyawan berjenis kelamin wanita.

Dalam rangka membantu pemerintah dalam mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat PT. WBI berusaha untuk meningkatkan perekonomian daerah tersebut dan daerah sekitarnya.

¹³ Kris Budiman, *Feminografi*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1999), hlm. 96.

Perusahaan yang bergerak pada industri kayu sehingga memberikan kesempatan kepada siapapun baik laki-laki maupun wanita yang ingin bekerja dan mengembangkan diri. Apapun latar belakang pendidikannya karena di perusahaan ini pendidikan tidak diutamakan yang terpenting adalah adanya kemauan untuk bekerja. Dalam perusahaan ini yang dibutuhkan adalah tenaga fisik bukan kemampuan intelektualnya.

Berdasar dari kerangka berpikir tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam khususnya mengenai etos kerja karyawan wanita bagian *revisi* pada industri kayu PT. Waroeng Batok Industri (WBI) Majenang Jawa Tengah. Ketertarikan penulis pada kajian ini:

Pertama, etos kerja adalah suatu bentuk pendorong keberhasilan. Seseorang yang ingin berhasil maka harus bekerja, dengan bekerja berarti berusaha untuk mengembangkan diri. Dengan bekerja berarti berusaha untuk menunjukkan eksistensinya sebagai manusia yang mampu hidup mandiri di dalam keluarga maupun di dalam kehidupan bermasyarakat.

Kedua, wanita yang selama ini selalu dianggap memiliki posisi marginal dan selalu dianggap sebagai penghambat dalam proses pembangunan. Padahal perkembangan zaman sudah memberikan keluasaan kepada kaum wanita untuk maju, guna memenuhi tuntutan perkembangan diri.

Ketiga, PT. Waroeng Batok Industri (WBI) Majenang Jawa Tengah adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri kayu papan (*block board*). Industri kayu yang identik dengan pekerjaan berat, pekerjaan yang hanya bisa dikerjakan oleh kaum laki-laki. Tetapi disini PT. Waroeng Batok

Industri (WBI) yang bergerak di bidang industri kayu memberikan kesempatan kepada kaum wanita untuk bekerja dan mengembangkan diri guna memenuhi tuntutan perkembangan diri.

C. Rumusan Masalah

Dari beberapa uraian tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

Bagaimana etos kerja karyawan wanita bagian *revisi* pada industri kayu PT. Waroeng Batok Industri (WBI) Majenang Jawa Tengah.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mendeskripsikan etos kerja karyawan wanita bagian *revisi* pada industri kayu PT. Waroeng Batok Industri (WBI) Majenang Jawa Tengah.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi akademis dalam penelitian pengembangan masyarakat tentang etos kerja karyawan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan secara obyektif bagi PT. Waroeng Batok Industri (WBI) dalam pengembangan sumber daya manusia khusus untuk bagian *revisi*.

F. Kajian Pustaka

Beberapa tulisan yang terdapat di beberapa buku dan skripsi, sebelumnya juga penyusun gunakan sebagai bahan rujukan dan acuan sehingga dapat membantu dalam penyusunan skripsi ini, penelitian yang mengkaji tentang etos kerja karyawan diantaranya :

“Peranan pengusaha meubel kayu dalam meningkatkan etos kerja karyawan di desa Gading Krajan Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten, yang diteliti oleh Sri Suhasto Mahasiswa UIN” yaitu tentang peran pengusaha dalam upayanya meningkatkan kinerja (etos kerja) melalui : pemberian gaji yang baik, pemberian pekerjaan yang aman secara ekonomis dan kondisi kerja yang aman.¹⁴

“Pengembangan Etos Kerja karyawan muslim PT. Cipta Manunggal Textil Kecamatan batang Kabupaten batang Jawa Tengah, yang diteliti oleh Ahmad Muhajirin mahasiswa UIN” hasilnya adalah semangat dalam bekerja jadi mendorong pribadi muslim mencapai apa yang di harapkan sebagai tujuan akhir dari sebuah pekerjaan yaitu: mendapatkan imbalan yang pantas sesuai

¹⁴ Sri Suhasto, *Peranan Pengusaha Meubel Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Desa Grading Krajan Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Kalten*, (Skripsi Tidak di Terbitkan), UIN SUKA TH. 2008

dengan apa yang dikerjakan, dan pengembangan etos kerja di PT. Cipta Manunggal Textil kecamatan Batang Kabupaten Batang Jawa Tengah.¹⁵

“Etos Kerja Buruh Tani Wanita Pada Pertanian Tembakau di Desa Gondang Winangun Ngadirejo Temanggung (studi atas pengembangan potensi sumber daya wanita)” adalah penelitian etos kerja meliputi: motivasi, sikap, dan cara pandang buruh tani wanita dalam bekerja. Terkait dengan perannya bagi pengembangan potensi sumber daya wanita di lingkungan sekitarnya hasilnya bahwa etos kerja berperan dalam pengembangan sumber daya manusia.¹⁶

Setelah penulis membaca skripsi sebagai acuan dan rujukan dalam mengadakan penelitian tentang etos kerja, yang membedakan dalam penelitian tersebut adalah fokus obyek kajiannya, dimana penulis mengambil obyek etos kerja karyawan wanita bagian *revisi* pada industri kayu PT. Waroeng Batok Industri (WBI) Majenang Jawa Tengah, yaitu penelitian tentang penilaian prestasi kerja, ketekunan dalam kerja, disiplin kerja, dan kondisi kerja oleh karyawan wanita bagian *revisi* pada industri kayu PT. Waroeng Batok Industri (WBI) Majenang Jawa Tengah.

¹⁵ Ahmad Muhajirin, *Pengembangan Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Cipta Manunggal Textil Kecamatan Batang Kabupaten Batang Jawa Tengah*, (Skripsi Tidak di Terbitkan), UIN SUKA TH. 2006, hlm. 80.

¹⁶ Izzatul Inaya, *Etos Kerja Buruh Tani Wanita Pada Pertanian Tembakau di Desa Gondang Ngadirejo Temanggung (studi atas pengembangan potensi sumber daya wanita)*, (Skripsi Tidak diterbitkan), UIN SUKA TH. 2005, hlm. 78.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Etos Kerja

Etos kerja dalam kamus bahasa Indonesia diartikan sebagai pandangan hidup yang khas suatu golongan sosial.¹⁷ Etos kerja adalah motor penggerak produktivitas dari berbagai seminar dan lokakaryanya selalu ditampilkan, bahwa etos kerja bangsa Indonesia masih rendah yang tercermin dari disiplin, semangat kerja dan produktivitas yang rendah. Hal itu tentu saja kurang mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Etos kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek, baik ekonomi sosial, maupun budaya. Oleh karena itu, meningkatkannya perlu ditangani secara terpadu dan komprehensif.

Etos kerja menurut Taufik Abdullah diartikan sebagai aspek evaluatif yang bersifat penilaian terhadap kerja yang bersumber pada realita spiritual yang diyakininya.¹⁸ Sedangkan menurut Toto Tasmara, ia menyatakan etos kerja ialah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaan, melainkan sebagai manifestasi dari amal soleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.¹⁹ Etos kerja adalah sikap kerja, ciri-ciri tentang kerja, atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau suatu bangsa. Jadi etos

¹⁷ W. J. S Poewadarminto, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1984), hlm. 910.

¹⁸ Taufik Abdullah, *Agama Etos Kerja dan Pengembangan Ekonomi*, (Jakarta: LP3ES, 1988), hlm. 8.

¹⁹ Toto Tasmara, *Op Cit*, hlm. 2.

kerja adalah bagian dari tata nilai (*value system*).²⁰ Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar, maka pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden.²¹

Pengertian menurut kamus istilah etos kerja didefinisikan sebagai suatu sikap seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu (kerja) kuat lemah positif negatifnya etos kerja seseorang tampak apabila ia menghadapi tantangan dan hambatan cara seseorang menghayati pekerjaan atau kegiatannya banyak dipengaruhi oleh pandangan, kebiasaan, dan harapan kelompok.²²

Sedangkan Toto Tasmara mendefinisikan etos kerja muslim sebagai, cara pandang yang diyakini seseorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaan, tetapi juga sebagai manifestasi amal soleh dan karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.²³ Etos kerja diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.²⁴ Etos kerja merupakan rangkaian dari “*etik kerja*” dan “*patos kerja*” etik kerja menyangkut nilai kerja dan penilaian terhadap kerja. Kerja yang dimaksud adalah sesuatu yang memberikan nilai tambah pada derajat dan martabat disamping

²⁰ Mubyarto, *Op Cit*, hlm. 14.

²¹ Musa Asy'arie, *Op Cit*, hlm. 34.

²² Y.B Suparlan, *Kamus Istilah Pekerja Sosial*, (Yogyakarta: Kanisius, 1990), hlm. 38.

²³ Toto Tasmara, *Etos Kerja pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995), hlm. 29.

²⁴ Jansen H Sinamo, *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2002), hlm. 64.

menambah harta dan suatu panggilan hidup dan upaya pengembangan bakat dan kepribadian secara penuh dan utuh. Sedangkan *potos kerja* adalah kegairahan, semangat dan ketekunan dalam hal kerja dan pekerjaan. Jadi etos kerja adalah sikap hidup cara pandang seseorang sesuai dengan nilai yang diyakininya dan diwujudkan dalam bekerja.²⁵ Dengan demikian, sepanjang etos kerja dapat dipahami, sebagai bagian dari budaya, upaya pembinaan dan peningkatan etos kerja individu atau masyarakat dapat dilakukan. Dengan perkataan lain dapat ditransformasikan lewat pendidikan.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja seseorang terbentuk adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku mahluk psikofisik. Dengan demikian, terbentuknya etos kerja melibatkan banyak faktor dan tidak hanya terbentuk secara murni oleh satu atau dua faktor tertentu.

Etos kerja dalam skripsi ini adalah sebagai berikut: penilaian prestasi kerja, ketekunan dalam kerja, disiplin kerja, dan kondisi kerja.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Roger Belows dalam buku *Psychology Of Personal Business Industri*, mengatakan penilaian periodik atas nilai seorang individu

²⁵ Frans Seda, *Etos kerja dan Profesionalisme*, makalah Seminar Alumni SMA De Brito, (Yogyakarta: TP., 1998), hlm. 4.

karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.

Dale S. Beach dalam buku *The Management Of People at Work*, mengatakan sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan.²⁶

Jadi yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja karyawan adalah lebih menekankan pada kegiatan penilaiannya saja, yaitu tahap akhir dari proses manajemen prestasi kerja. Menilai prestasi kerja karyawan dengan cara membandingkan prestasi yang dicapai (actual) dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan.

3. Ketekunan Dalam Kerja

Ketekunan artinya rajin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.²⁷

Ketekunan dan kerajinan dalam bekerja merupakan hal yang penting karena bekerja yang dilandasi sikap rajin hasilnya akan lebih memuaskan dan dapat menambah kepercayaan diri terhadap pekerjaan yang sudah menjadi pekerjaannya.

²⁶ Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2002), hlm. 11.

²⁷ Ahmad A. K. Muda, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Yogyakarta: Media Centre, 2006), hlm. 518.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar.²⁸ Disiplin kerja yang dimaksud dalam skripsi ini adalah kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan.

5. Kondisi Kerja

Dharma mendefinisikan kondisi kerja yakni semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung, ruangan, peralatan material, hubungan interpersonal, struktur organisasi, prosedur dan kebijaksanaan.²⁹ Sedangkan Handoko mendefinisikan kondisi kerja sebagai deskripsi untuk menunjukkan diantaranya lingkungan fisik pekerjaan, bahaya keamanan dan kesehatan, dan kondisi fisik tempat kerja.³⁰

Selain itu, William juga menyatakan bahwa pengertian kondisi kerja diantaranya adalah unit-unit kerja, tempat lingkungan kerja, kondisi psikologis, para pekerja dan hubungan interpersonalnya.³¹ Sedangkan menurut Mursyi adalah pertimbangan-pertimbangan rasional dalam lingkungan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan dalam pengorganisasian

²⁸ J. Ravianto, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Siup, 1985), hlm. 109.

²⁹ Agus Dharma, *Manajemen Presatsi Kerja*, (Jakarta; CV. Rajawali, 1991), hlm. 119.

³⁰ Hani Handoko, *Managemen Personalia dan Managemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PBF, 1997). hlm. 48.

³¹ Tipe A Dale, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 1992), hlm. 43.

baik secara emosi ataupun bawah sadar yang berpengaruh pada tingkah laku pekerjaan.³²

Kondisi kerja yang aman adalah bagian terpenting dari bekerja karena tempat kerja ini yang menentukan bagaimana seseorang mengerjakan tugasnya dengan baik dan buruk. Tempat kerja yang bersih akan mendukung kenyamanan dalam bekerja.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian lapangan, sedangkan sifat dari penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistic dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Karena penelitian ini termasuk penelitian lapangan, maka data yang dibutuhkan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah orang-orang yang menjadi sumber informasi yang dapat memberikan data sesuai dengan masalah yang sedang diteliti.³³ Adapun subyek penelitian ini adalah :

³² Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 76.

- 1) Ibu Linda W. (Direktur Umum PT. WBI)
- 2) Bpk. Bebung Suhana, SE. (Manajemen Personalia PT. WBI)
- 3) Bpk. Utun Abdullah (Ketua FKK PT. WBI)
- 4) Karyawan wanita bagian *revisi* PT. Waroeng Batok Industri (WBI).
- 5) Ibu Wiwin (Bagian Tata Usaha absensi).
- 6) Pihak lain yang dibutuhkan.

b. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah permasalahan-permasalahan yang menjadi titik sentra perhatian suatu penelitian.³⁴

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah Etos Kerja yang meliputi: penilaian prestasi kerja, ketekunan dalam kerja, disiplin kerja, dan kondisi kerja.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interview) yang memberikan jawaban atas

³³ Tatang Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1998), hlm. 135.

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), hlm. 91.

pertanyaan.³⁵ Wawancara ini dilakukan dengan bertatap muka tanpa penghalang antara peneliti dengan pengusaha PT Waroeng Batok Industri (WBI), karyawan wanita dan bagian tata usaha (absensi) dengan mengajukan pertanyaan dengan cara lisan atau tulisan dengan menggunakan alat perekam suara sebagai sarana untuk mendapatkan interpretasi yang lebih akurat.

Wawancara ini penulis gunakan untuk mengetahui etos kerja karyawan wanita bagian *revisi*, digunakan wawancara bebas terpimpin artinya, peneliti menentukan garis besar pertanyaan pada pedoman wawancara, hal ini dimaksudkan agar arah wawancara tidak menyimpang dari pokok permasalahan dalam memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini dan dapat diinterpretasikan dalam penelitian ini.

b. Metode Observasi

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu pengamatan yang meliputi kegiatan pengamatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh panca indera. Jadi observasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap.³⁶

Metode observasi ini peneliti gunakan untuk mengamati dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki atau

³⁵ Lexy. J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2002), hlm. 135

³⁶ *Ibid*,...hlm. 146-147

diteliti. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi nonpartisipan. Peneliti melakukan pengamatan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan wanita bagian *revisi* di PT. Waroeng Batok Industri (WBI) untuk memperoleh data yang diperlukan dari obyek penelitian.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi sebagai laporan tertulis dari suatu peristiwa itu ditulis secara sengaja untuk menyimpan keterangan mengenai peristiwa tersebut.³⁷

Dokumentasi adalah satu teknik dimana data diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada pada benda tertulis seperti buku-buku, notulensi, makalah, peraturan-peraturan, buletin-buletin, catatan harian dan sebagainya.

Metode dokumentasi peneliti menghubungi subyek untuk memperoleh data dan gambaran yang jelas dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti. Dokumentasi merupakan alat pengumpulan data secara otentik.

Dalam metode ini data-data yang akan diperoleh adalah :

- 1) Gambaran umum tentang PT. Waroeng Batok Industri (WBI)
- 2) Sejarah berdirinya PT. Waroeng Batok Industri (WBI)
- 3) Letak geografis

³⁷ Winarno Surakmad, *Pengantar Ilmiah Dasar Metoda Teknik*, (Tarsito: 1989), hlm. 132.

- 4) Visi-misi
- 5) Struktur organisasi
- 6) Personalia
- 7) Deskripsi karyawan wanita bagian *revisi*

4. Keabsahan Data

Dalam menguji keabsahan data digunakan triangulasi. Merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data terhadap data itu.

Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan adalah melalui sumber lainnya dalam penelitian ini digunakan teknik pemeriksaan yang memanfaatkan sumber data yaitu membandingkan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda yang digunakan dalam penelitian ini.³⁸

Guna menjamin keabsahan data penulis menggunakan teknik triangulasi, yaitu triangulasi terhadap sumber data dilakukan dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan sumber data di depan umum atau orang banyak dengan apa yang dikatakan dengan cara pribadi dan membandingkan data hasil wawancara dengan dokumen-dokumen yang ada.

³⁸Lexy J. Moloeng, *Op Cit*, hlm. 178.

5. Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif kualitatif, yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian. Dengan menganalisa akan diperoleh gambaran sistematis mengenai isi suatu dokumentasi, observasi dan wawancara yang telah dilakukan. Data yang diperoleh tersebut diteliti isinya kemudian diklasifikasi menurut kriteria atau pola tertentu. Oleh karena itu seperti yang telah diungkapkan Bug dan Tylor bahwa penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.³⁹ Dengan demikian, yang sangat penting dalam penelitian kualitatif adalah memperoleh kebenaran data, yang dapat dilakukan dengan cara memperpanjang masa pengamatan, melakukan pengamatan secara terus menerus, melakukan pengecekan terhadap hasil pengamatan dan mengeksplorasi akhir penelitian dalam diskusi khusus untuk membahas tentang keabsahan data, deskripsi hasil penelitian dan kesimpulan serta saran-saran.⁴⁰

Proses penelitian inilah yang akan peneliti lakukan untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan : bagaimana etos kerja karyawan wanita bagian *revisi* di PT. Waroeng Batok Industri (WBI) Majenang Jawa Tengah.

³⁹ *Ibid*,... hlm. 13.

⁴⁰ *Ibid*,...hlm. 132.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami permasalahan yang diteliti, maka penulis menggunakan sistematika pembahasan. Skripsi ini terdiri dari empat bab. Pada bab I dibahas mengenai pendahuluan yang isinya memaparkan penegasan judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Pada bab II membahas mengenai gambaran umum PT. Waroeng Batok Industri (WBI) Majenang Jawa Tengah. diantaranya adalah profil PT. Waroeng Batok Industri (WBI) (letak geografis, sejarah, visi, misi, bentuk badan hukum, stuktur organisasi, personalia).

Pada bab III membahas hasil penelitian yang meliputi: profil karyawan wanita bagian *Revisi* dan makna etos kerja yang meliputi penilaian prestasi kerja, ketekunan dalam kerja, disiplin kerja, dan kondisi kerja.

Pada bab IV adalah penutup yang diantaranya memuat kesimpulan dan saran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan data dan analisisnya, maka dapat diambil kesimpulan:

Etos kerja yang dimiliki karyawan wanita bagian revisi pada industri kayu PT. WBI Cilacap Jawa Tengah ditampilkan dalam bentuk pemaknaan etos kerja, bahwa kerja adalah suatu keharusan bagi setiap orang hidup untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarga. Bekerja adalah sebuah bentuk aktualisasi diri guna mewujudkan apa yang ada di dalam pikirannya untuk dituangkan ke dalam sebuah bentuk pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki akan terlihat ketika menjadi sebuah bentuk karya nyata yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain.

Kerja dimaknai sebagai bukti ketekunan, ketekunan adalah hal yang sangat penting ketika melakukan sebuah pekerjaan. Karena hasil produksi yang dicapai mencerminkan kemampuan diri yang dimiliki seorang karyawan. Ketekunan untuk mencapai target kerja adalah sebuah keharusan bagi karyawan sehingga karyawan dalam bekerja penuh dengan semangat dan sangat berhati-hati juga teliti apalagi jika menemui pekerjaan yang sedikit lebih sulit dari biasanya yaitu karena barangnya terlalu banyak yang cacat sehingga dalam proses pengerjaannya membutuhkan tingkat ketekunan yang tinggi. Dengan ketekunan tersebut karyawan dapat mencapai hasil yang

memuaskan dan dapat mencapai target kerja. Sehingga dengan ketekunan yang tersebut karyawan memiliki tingkat kerja yang baik terbukti karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kerja dimaknai sebagai aktivitas yang membutuhkan kedisiplinan kerja. Karyawan menyadari betapa pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. Karena itu mereka datang tepat waktu demikian halnya dalam menyelesaikan pekerjaan juga tepat waktu. Karyawan selalu datang ketempat kerja dengan tepat waktu agar mereka dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tidak buru-buru, biasanya mereka selalu datang ketempat kerja 10-15 menit sebelum jam kerja dimulai. Sehingga pekerjaan yang dikerjakan pun akan mencapai hasil yang memuaskan. Dengan disiplin terhadap waktu karyawan dapat mencapai target kerja dan disiplin dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang.

Kondisi sekitar akan mempunyai pengaruh terhadap kerja seseorang baik positif maupun negatif. Seorang karyawan yang bekerja dengan ruangan yang luas, bersih, rapi, suasana akrab dengan sesama karyawan atau pemimpin tentunya akan berbeda hasil kerjanya bila dibandingkan dengan tempat kerja yang sempit dan tidak rapi. Karyawan akan mempunyai etos kerja yang baik bila kondisi kerja kondusif, tempat kerja yang bersih, aman sehingga mendukung kenyamanan dalam bekerja.

Dalam hal pembagian waktu, karyawan wanita yang sudah menikah sebagian dari mereka lebih mementingkan pekerjaan di perusahaan dari pada pekerjaan di rumah. Mereka mendahulukan pekerjaan di perusahaan sehingga

pekerjaan dirumah dikerjakan setelah pulang kerja itupun tergantung pada kondisi fisiknya, pulang kerja tidak langsung mengerjakan pekerjaan rumah tapi mereka istirahat terlebih dahulu. Anak-anak mereka titipkan kepada kedua orang tuanya. Dalam hal etos kerja diperusahaan mereka mempunyai etos kerja yang baik namun sebagai ibu rumah tangga mereka kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dirumah dan mengurus anak-anaknya. Karyawan wanita memiliki pemikiran yang naju yaitu ingin membantu suami mencari nafkah namun mereka terkadang melupakan kewajiban mereka sebagai seorang istri dan sebagai seorang ibu dari anak-anaknya.

B. Saran-saran

1. Bagi Pengusaha

Dalam rangka membangun pekerja yang mandiri , bertanggung jawab, jujur, amanah secara professional tidak ada kata berhenti, karena itu senantiasa memberikan motivasi, bimbingan, pembinaan kepada para karyawannya sehingga mereka benar-benar dapat bekerja secara professional.

2. Bagi Karyawan

- a. Adanya upaya untuk senantiasa meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga tercipta pekerja yang professional yang dapat menaikkan produktivitas perusahaan.

- b. Agar para karyawan khususnya karyawan wanita bagian revisi lebih bersemangat dan bersungguh-sungguh di dalam setiap pekerjaan. Pandai mengatur waktu antara pekerjaan di rumah dan pekerjaan di pabrik, serta tidak melupakan kewajibannya untuk selalu menjalankan perintah agama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997)
- Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum, 2002)
- Agus Dharma, *Manajemen Presatsi Kerja*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1991)
- Ahmad A. K. Muda, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Yogyakarta, Media Centre, 2006)
- A. Rosyad Shaleh, *Manajemen Dakwah Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1977)
- Departemen Agama, *al-Qur'an Terjemah dan Tafsir*, (Bandung: Fa. Sumatra, 1978)
- Frans Seda, *Etos kerja dan Profesionalisme*, makalah Seminar Alumni SMA De Brito, (Yogyakarta: TP,. 1998)
- Hani Handoko, *Managemen Personalia dan Managemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PBF, 1997)
- J. Ravianto, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Siup, 1985)
- Jansen H Sinamo, *etos kerja profesional di era Digital Global*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2002)
- Kris Budiman, *Feminografi*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1999)
- Lexy. J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2002)
- Moeljarto, *Politik Pengembangan Sebuah Analisis Konsep, Arah dan trategi*, (Yogyakarta: Tiara acana, 1995)
- Mubyarto Dkk, *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*, (Yogyakarta: Aditya media, 1991)
- Musa Asy'arie, *Islam Etos Kerja dan Pemberdayaan Umat*, (Yogyakarta: LESFI, 1997)
- Panji Anggara, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2001)
- Payaman J. Simanjuntak, [http://www.Nakertas.go.id/majalah,buletin/info, hukum/vol.IV.2005/ manajemen,kinerjaphp](http://www.Nakertas.go.id/majalah,buletin/info,hukum/vol.IV.2005/manajemen,kinerjaphp),
- Soekaji S, *Modifikasi Perilaku Penerapan Hari-Hari Dan Penerapan Profesional*, (Yogyakarta: Liberty, 1983), hlm. 80.

- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992)
- Suparjan dan Hempri Suyatno, *Pembangunan Masyarakat dan Pembangunan Sampai Pemberdayaan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2003)
- Tapi Omas Ihromi, *Kisah Perjalanan Panjang Konvensi Wanita di Indonesia*, (Jakarta: Obor Indonesia)
- Tatang Amirin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1998)
- Taufik Abdullah, *Agama, Etos Kerja dan Pengembangan Ekonomi*, (Jakarta: LP3ES, 1988)
- Tipe A Dale, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 1992)
- Toto Tasmara, *Etos Kerja pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995)
- , *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002)
- Uswatun Khasanah, *Etos Kerja arena menuju puncak pretasi*, (Yogyakarta: Harum Group, 2004)
- W.J.S Poerwadarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1991)
- , *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pusataka, 1984)
- Winarno Surakmad, *Pengantar Ilmiah Dasar Metoda Teknik*, (Tarsito: 1989)
- Y.B Suparlan, *Kamus Istilah Pekerja Sosial*, (Yogyakarta: Kanisius, 1990)

PEDOMAN WAWANCARA

I. Identitas Informan

Nama :
Umur :
Status :
Pekerjaan :
Jabatan :
Pendidikan :

II. Daftar Pertanyaan

A. Pertanyaan yang diajukan kepada pengusaha/direktur

1. Bagaimana sejarah berdirinya PT. Waroeng Batok Industri?
2. Dari mana modal anda dapatkan, pribadi atau bantuan?
3. Bagaimana hubungan anda dengan karyawan?
4. Apakah anda senantiasa memberikan bimbingan / pembinaan kepada para karyawan?

B. Pertanyaan yang diajukan kepada para karyawan wanita

1. Pukul berapa anda datang dan meninggalkan tempat kerja?
2. Bagaimana anda memanfaatkan waktu luang?
3. Apakah keluarga anda terutama suami anda mendukung bekerja di PT. Waroeng Batok Industri?
4. Bagaimana anda mengatur antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan di PT. Waroeng Batok Industri?
5. Menurut anda factor yang menyebabkan anda malas dan semangat bekerja?
6. Bagaimana tanggungjawab anda terhadap tugas yang diberikan majikan?
7. Apakah anda merasa terbebani dengan pekerjaan ini?
8. Bagaimana anda mewningkatkan mutu dan kualitas diri?

9. Apakah majikan anda selalu memberikan pengarahan atau pembinaan dalam melaksanakan pekerjaan?
10. Bagaimana pandangan anda tentang kerja?

C. Pertanyaan yang diajukan kepada bagian Tata Usaha (TU)

1. Pukul berapa karyawan anda datang dan meninggalkan tempat kerja?
2. Bagaimana karyawan wanita bapak mengerjakan tugas-tugasnya?
3. Bagaimana pendapat bapak tentang kerja karyawan wanita?
4. Menurut bapak apa saja yang mempengaruhi etos kerja karyawan wanita?
5. Bagaimana pandangan bapak tentang kerja?

Profil Karyawan Wanita Bagian Revisi

PT. Waroeng Batok Industry (WBI) Majenang Jawa Tengah

1. Dani Yanti adalah seorang karyawan wanita bagian Revisi Shift C. Dani Yanti berumur 25 tahun status telah menikah dan telah memiliki satu orang anak. Suaminya juga bekerja di PT. WBI dibagian Teknisi (mesin). Dia telah bekerja di PT. WBI dibagian Revisi selama 3 tahun pendidikan terakhirnya adalah SLTA.
2. Neni Juahaeni seorang karyawan wanita PT. WBI di bagian Revisi Shift C. Neni berumur 35 tahun status telah menikah dan memiliki 2 orang anak. Dia berasal dari Karawang Jawa Barat, karena suaminya berasal dari Sumanding Banjar Jawa Barat maka dia tinggal bersama suaminya di Sumanding. Suaminya bekerja di Jakarta. Pendidikan terakhirnya adalah D1, dan dia telah bekerja pada PT. WBI di bagian Revisi selama 2 tahun.
3. Warsen karyawan wanita dibagian Revisi Shift C pada PT. WBI. Warsen berumur 27 tahun status telah menikah dan memiliki 2 orang anak. Dia berasal dari Desa Dayeuh Luhur karena menikah dengan orang Nambo (Dayeuh Luhur) maka dia ikut tinggal bersama suaminya. Suaminya juga bekerja sebagai karyawan di PT. WBI. Pendidikan terakhir Warsen adalah SD, dia telah bekerja di bagian revisi selama 1 tahun.
4. Marsen karyawan wanita bagian Revisi Shift C. berumur 29 tahun status menikah dan memiliki 2 orang. Dia berasal dari Desa Karan Degan II Banjar. Suaminya bekerja di sebuah pabrik penggilingan padi. pendidikan

terakhir Warsem adalah di tingkat SLTP dan dia telah bekerja sebagai karyawan dibagian revisi selama 2 tahun.

5. Idar adalah karyawan wanita bagian Revisi Siff C pada PT. WBI. Idar berumur 23 tahun status telah menikah dan memiliki 1 orang anak. Suaminya juga bekerja disini di bagian teknisi. Pendidikan terakhirnya adalah ditingkat SD, dia telah bekerja di bagian Revisi pada PT. WBI ini selama 4 tahun.
6. Siti Fatimah, umur 18 tahun status belum menikah, pendidikan terakhir SLTP dia tidak bisa melanjutkan sekolah ke SLTA karena faktor ekonomi dan tidak ada dukungan dari kedua orang tuanya untuk melanjutkan sekolah sehingga memilih untuk bekerja. Orang tuanya telah bercerai sehingga dia dituntut untuk hidup mandiri dan tidak meminta-minta kepada saudara-saudaranya. Dia telah bekerja di bagian revisi selama 1 tahun dan memilih bekerja di PT. WBI ini karena selain untuk mencari pengalaman juga karena tempatnya yang dekat dari rumah.
7. Tania adalah seorang karyawan wanita di bagian Revisi. Dia baru berumur 19 tahun dan belum menikah. Pendidikan terakhirnya adalah ditingkat SLTP. Dia telah bekerja di bagian revisi selama 1 tahun. Dia berasal dari Banjar Jawa Barat, selama bekerja dia memilih tinggal di rumah kontrakan yang dekat dengan tempat kerja. Dia memilih bekerja di PT. WBI yaitu karena bekerja di pabrik lebih nyaman dan banyak waktu luang dan karena adanya kebersamaan sesama karyawan.

8. Yeni karyawan wanita berumur 21 tahun ini bekerja pada PT. WBI dibagian Revisi baru 3 bulan lamanya. Status belum menikah dan pendidikan terakhirnya adalah ditingkat SLTP. Dia tidak bisa melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi karena faktor ekonomi, saat dia sekolah dibangku Sekolah Dasar (SD) dia mendapat biaya dari kakaknya dan saat melanjutkan ke SLTP dia membiayai sendiri sekolahnya. Karena mahal nya biaya pendidikan, maka setelah lulus dari SLTP dia tidak bisa melanjutkan ke tingkat SLTA. Dia memilih bekerja, dia tidak mau tergantung pada saudara-saudaranya apalagi kepada kedua orang tuanya. Orang tuanya selalu mendukung keputusan yang dia pilih selama itu baik untuknya.
9. Elis Martini asli dari Lampung dan kini telah menetap di Banjar ikut pindah bersama kedua orang tuanya. Elis baru berumur 22 tahun dan status belum menikah. Pendidikan terakhirnya adalah SMEA dan baru 1 hari bekerja pada PT. WBI di bagian Revisi. Dia kuliah sambil kerja, alasan bekerja adalah untuk biaya kuliahnya. Dia tidak ingin meringankan beban kedua orang tuanya dalam membiayai kuliahnya. Dia memilih bekerja di PT. WBI adalah selain karena tempat kerja yang dekat dengan rumah juga karena dekat dengan kampus dimana dia menuntut ilmu.
10. Susi karyawan wanita bagian Revisi yang baru berumur 18 tahun status belum menikah dan pendidikan terakhirnya adalah di tingkat SLTP. Dia bekerja di bagian revisi selama 6 bulan. Dia tidak mau melanjutkan sekolahnya karena faktor ekonomi dan selain itu juga karena dia sudah malas untuk sekolah lagi. Menurutnya sekolah membuat dia pusing

sehingga dia memilih untuk bekerja. Bekerja agar dia menjadi orang yang mandiri dan membantu perekonomian kedua orang tuanya.

11. Li Suparti adalah karyawan wanita dibagian Revisi pada PT. WBI dan telah bekerja selama 1 tahun.. Dia berumur 38 tahun status janda dan memiliki 1 orang anak. Dia telah bercerai dengan suaminya selama 1 tahun. Pendidikan terakhirnya adalah SMEA. Karena dia menjadi orang tua tunggal maka dia mempunyai rasa tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan diri dan anaknya. Selain bekerja sebagai karyawan wanita di bagian Revisi dia mengisi waktu istirahat/waktu luang dengan menjual makanan ringan tujuannya adalah untuk menambah penghasilannya. Dia adalah sosok ibu rumah tangga yang bertanggung jawab, setelah bercerai dia berusaha untuk mencari kerja guna menafkahi anaknya. Dalam sela-sela waktu luang dalam istirahatnya dia mengisi waktunya untuk shalat, makan dan menjual makanan ringan untuk menambah penghasilan guna memenuhi kebutuhannya. Dia adalah seorang wanita yang rajin shalat juga rajin bekerja. Karena tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bersama anaknya, maka dia juga memiliki inisiatif untuk menjual makanan ringan. Menurutnya menjual makanan ditempat kerja banyak keuntungannya yaitu menambah penghasilannya, membantu karyawan lain agar mudah tidak perlu jauh-jauh keluar area tempat kerja.

12. Juju Juliaeni karyawan wanita di bagian Revisi pada PT. WBI dan telah bekerja selama 1 tahun. Dia berumur 35 tahun status janda dan memiliki 2 orang anak. Pendidikan terakhirnya adalah SD. Dia memilih bekerja disini

di PT. WBI adalah karena hanya disini tempat kerja yang dekat dengan rumah dan menerima karyawan yang hanya lulusan SD. Selain itu setelah dia bercerai dengan suaminya dia masih mempunyai kewajiban untuk menafkahi kedua anaknya.

13. Doris Eka karyawan wanita dibagian Revisi pada industri kayu PT. WBI ini telah bekerja selama 7 bulan. Doris berumur 30 tahun status janda dan memiliki 1 orang anak. Pendidikan terakhirnya adalah SLTP. Sebelum bekerja sebagai karyawan wanita di bagian Revisi dia menekuni bisnisnya yaitu jual beli getah karet, karena hasilnya belum mencukupi kebutuhan sehari-hari apalagi setelah dia bercerai dengan suaminya, setelah bercerai dia kembali tinggal berasama kedua orang tuanya. Karena dia merasa kebutuhannya belum terpenuhi dengan bisnis yang dijalankan maka dia harus banting setir untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kemudian dia mencari pekerjaan sampingan yaitu bekerja sebagai karyawan di PT. WBI.

14. Neni Herliani adalah seorang janda berumur 32 tahun dan memiliki 2 orang anak dan telah menjanda selama 4 tahun. Pendidikan terakhir SMK, Bekerja sebagai karyawan di bagian revisi grading sudah bekerja selama 8 bulan. Setelah bercerai dengan suaminya maka dia harus bekerja sendiri untuk memenuhi kebutuhannya dan kedua anaknya yang masih sekolah SD dan yang masih berumur 3 tahun. Ibu dua orang anak ini tidak pernah malas untuk bekerja karena dia tidak mau tergantung kepada kedua orang tuanya, dan kedua anaknya menjadi penyemangat dalam bekerja. Kedua anaknya benar-benar menjadi motivasi untuk terus bekerja, karena setelah bercerai

dia tidak pernah lagi komunikasi dengan mantan suaminya. Mantan suaminya sama sekali tidak mau menafkahi kedua anaknya yang masih kecil-kecil.

15.Lela adalah karyawan wanita bagian revisi dan telah bekerja selama 6 bulan pada PT. WBI. Dia berumur 26 tahun status janda dan memiliki 1 orang anak. Pendidikan terakhirnya adalah SLTA. Lela telah menjadi seorang janda selama 4.5 tahun, karena sudah tidak ada lagi yang menafkahi diri dan anaknya setelah bercerai dengan suaminya, maka dia berusaha mencari pekerjaan dan sekarang telah bekerja sebagai karyawan wanita bagian Revisi grading pada industry kayu PT. WBI.

FOTO-FOTO DI PT. WBI MAJENANG JAWA TENGAH

Bahan baku produksi jenis kayu Albasia
di PT. WBI Cilacap Jawa Tengah



Bangunan Masjid PT. WBI Cilacap
Jawa Tengah



Bangunan untuk karyawan bekerja di PT. WBI
Cilacap Jawa Tengah



Aktivitas Karayawan Wanita Bagian *Revisi 3 ply*
di PT. WBI Cilacap Jawa Tengah



Aktivitas Karyawan Wanita Bagian *Revisi Grading*
Di PT. WBI Cilacap Jawa Tengah



CURRICULUM VITAE

A. DATA PRIBADI

Nama	: Sukiyah
Tempat/Tgl Lahir	: Ciamis, 27 Maret 1986
Jenis Kelamin	: Perempuan
Kebangsaan	: Indonesia
Agama	: Islam
Alamat	: Kubangpari RT 002 RW 02 Pamarican Kabupaten Ciamis Jawa Barat
Email	: Dheky_cmz@yahoo.co.id
Telpon	: 085643077449
Nama Ayah	: H. Sulaemi
Nama Ibu	: Hj. Sawen

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1996-2001	: Menempuh pendidikan di MI Negeri 1 Kubangpari
2001-2003	: Menempuh pendidikan di SLTP Negeri 1 Pamarican
2003-2005	: Menempuh pendidikan di SMA Negeri 1 Pamaricam
2005-2010	: Sedang menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam