SKRIPSI

Upaya Lembaga Panti Sosial Karya Wanita Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Dan Keterampilan Kalayan

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sebagai Syarat Penulisan Skripsi

Oleh

M Isnan Prasetyo
NIM : 05230043

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pembimbing I

Dr. Sriharini, S. Ag, M.Si.
NIP:19710526 199703 2 001

JURUSAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2011

Upay Lembaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi
Lamp :

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah
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 : M Isnan Prasetyo
NIM : 05230043
Judul : Upaya Lembaga Panti Sosial Karya Wanita Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Dan Keterampilan Kalayan

sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah Jurusan / Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 07 Maret 2011

Pembimbing,

Dr. Sriharini, S. Ag, M.Si.
NIP:19710526 199703 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: M. Isnan Prastyo
NIM	: 05230043
Jurusan	: Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)
Prodi	: Pengembangan Masyarakat
Fakultas	: Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa dalam skripsi saya yang berjudul **"UPAYA LEMBAGA PANTI SOSIAL KARYA WANITA DALAM MENINGKATKAN BUDAYA KERJA DAN KETRAMPILAN KALAYAN".** Adalah hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Yogyakarta, 7 Maret 2011

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL D6F87AAF393498551 ENAM RIBU RUPIAH 6000 DJP

M. Isnan Prastyo
NIM. 05230043

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 52230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.00.9/ 421 /2011

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

UPAYA LEMBAGA PANTI SOSIAL KARYA WANITA DALAM MENINGKATKAN BUDAYA KERJA DAN KETERAMPILAN KALAYAN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

N a m a	: M. Isnan Prasetyo
Nomor Induk Mahasiswa	: 05230043
Telah dimunaqasyahkan pada	: Kamis, 10 Maret 2011
Nilai Munaqasyah	: **B+ (delapan puluh)**

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH

Pembimbing

Dr. Sriharini, M.Si.
NIP. 19710526 199703 2 001

Penguji I

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

Penguji II

Suyanto, S.Sos.,M.Si.
NIP. 19660531 198801 1 001

Yogyakarta, 15 Maret 2011
UIN Sunan Kaljaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah
Dekan

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

إِنَّ مَعَ ٱلْعُسْرِ يُسْرًا

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan"[1]

إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا۟ مَا بِأَنفُسِهِمْ

"...Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.."[2]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[1] Departemen Agama RI, Al-quran dan terjemahan dicetak oleh CV.Kathoda th. 2004 (QS. 94: 6)

[2]Departemen Agama RI, Al-quran dan terjemahan dicetak oleh CV.Kathoda th.2004 (QS. Al-Ra'du: 11)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah saya persembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Kedua orangtuaku tercinta yang selalu memberikan doa, perhatian, nasehat, dan dukungannya kepadaku tak akan pernah cukup untaian kata terima kasih yang dapat aku ucapkan untuk membalas segala kasih sayang yang telah diberikan kepadaku.

Serta kubingkiskan karya sederhana ini untuk:

2. Segenap keluarga besarku tercinta di Yogyakarta, saudara-saudaraku yang telah banyak membantu disaat senang maupun duka
3. Semua teman-teman Babadan Comunity, CV. Gradasi Indonesia Craft dan Java Steak Resto yang telah banyak membantu, dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan. Saya ucapkan banyak terima kasih motivasi kalian.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Upaya Lembaga Panti Sosial Karya Wanita Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Dan Keterampilan Kalayan

Oleh:
M Isnan Prasetyo

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena yang berada di lembaga PSKW Yogyakarta, bahwa kalayan kurang memahami tentang pemanfaatan pelatihan kerja keterampian yang meliputi tata boga, tata rias, dan menjahit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi kinerja lembaga PSKW Yogyakarta melalui pekerja sosial dalam memberikan pendampingan serta dorongan untuk berkarya.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif studi kasus yang dilaksanakan selama bulan Oktober 2010 hingga Desember 2010. Sasaran penelitian ini adalah lembaga PSKW dan pekerja sosial (*sosial worker*), serta subyek penelitian yaitu pekerja sosial dan kalayan PSKW. Adapun sumber wawancara yaitu kalayan PSKW dan pekerja sosial PSKW Yogyakarta dengan cara peneliti melakukan observasi disertai melakukan pengambilan data dokumentasi, wawancara yang nantinya akan menggunakan teknik trianggulasi yaitu membandingkan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa teknik dan jenis yang digunakan dalam memberikan pelayanan terutama pelatihan keterampilan kalayan memenuhi standar aturan yang dipelopori oleh Dinas Sosial untuk lembaga PSKW Yogyakarta. Konstribusi Pekerja Sosial dalam memberikan pelatihan keterampilan kerja dan bekerja sama dengan instansi-instansi untuk sebagai wujud upaya lembaga dalam meningkatkan budaya kerja dipanti maupun setelah keluar nantinya, adapun apresiasi lembaga juga memberikan sebuah modal alat untuk menunjang hasil karya kalayan dalam meraih prestasi. Pekerja Sosial selain mendampingi juga memberikan pendidikan edukasi dalam hal bersosialisasi untuk pulih kembalinya (psikologis) berinteraksi di masyarakat serta kalayan mampu bisa menunjukan keahliannya selama diberi modal pelatihan keterampilan untuk bekerja nantinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بسم الله الر حمن الرحيم

Segala puji dan syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam senantiasa kami curahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sang pembawa risalah kebenaran, beserta Sahabat, Tabi'in, dan para pengikut-pengikut ajarannya yang telah menuntun umat manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat, amiin.

Skripsi ini berjudul **UPAYA LEMBAGA PANTI SOSIAL KARYA WANITA DALAM MENINGKATKAN BUDAYA KERJA DAN KETERAMPILAN KALAYAN** merupakan sebagian persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Strata Satu dalam Pengembangan Masyarakat Islam pada Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penyusun menyadari sepenuhnya akan banyaknya kelemahan dan kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, saran maupun kritik yang bersifat konstruktif sangat penyusun harapkan. Selanjutnya, rangkaian ucapan terima kasih penyusun haturkan kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, baik moril maupun materiil, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. H. Musya As'arie, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, MA., selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga.
3. Dr. Sriharini, S. Ag, M.Si selaku Ketua Jurusan PMI dan sekaligus yang telah membimbing penulisan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam proses penyusunan skripsi ini serta Bapak bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membekali ilmu untuk masa depan saya.
4. Bapak Idcartami Thalib SE, M.Si Selaku Kepala PSKW Yogyakarta yang telah membantu memberikan izin penelitian di lembaga.
5. Bapak Drs. Paryoto, Drs. Haryaka, Sunyono S.Sos serta semua Pekerja Sosial yang telah banyak membantu dalam mencari data yang terlibat langsung maupun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Serta terimakasih buat kalayan PSKW Yogyakarta yang telah banyak membantu peneliti sehingga bisa selesai.

6. Teman-teman PMI angkatan 2003-2007, team PKL PSKW (Andra, gus lik, tommy, Edy) dan teman satu team KKN angkatan-70 Kaliagung Tegowanu, terimakasih atas motifasinya dalam menyelesaikan skripsi.

Semoga semua kebaikan serta segala bantuan mereka yang telah diberikan kepada penulis selama ini akan mendapatkan balasan yang layak dari Allah S.W.T., amin. Dengan penuh kesadaran, penulis menyadari betapa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena pada hakekatnya "*Kesempurnaan hanyalah milik Allah S.W.T.*" Namun penulis berharap penelitian ini bisa bermanfaat bagi seluruh pembaca terutama bagi insan akademik UIN Sunan Kalijaga berikutnya. *Amien.*

Yogyakarta, 01 Mulud 1944
07 maret 2011 M

Penyusun,

M Isnan Prasetyo
NIM. 05230043

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

SURAT PERSETUJUAN ii

HALAMAN PERNYATAKAN iii

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR iv

HALAMAN MOTTO v

HALAM PERSEMBAHAN vi

ABSTRAKSI vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL x

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul 1

B. Latar Belakang 5

C. Rumusan Masalah 10

D. Tujuan Penelitian 10

E. Kegunaan Penelitian 11

F. Kajian Pustaka 11

G. Kerangka Teori 13

H. Metode Penelitian 20

I. Sistematika Pemahasan 27

BAB II GAMBARAN UMUM PSKW Yogyakarta

A. Sejarah Berdirinya PSKW 29

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Kondisi Geografis 31
3. Tujuan..... 34
4. Sasaran..... 34
5. Struktur Organisasi PSKW..... 37
B. Profil kalayan PSKW 40
C. Proses Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial 42
D. Indikator Keberhasilan..... 46
E. Mekanisme Kerja dan Kerjasama 48

BAB III PENINGKATAN BUDAYA KERJA DAN KETERAMPILAN KALAYAN DI PSKW

A. Upaya Lembaga Terhadap Klayan..... 53
1. Motifasi Kerja 56
2. Pemberian Modal 62
3. Macam-macam Keterampilan 65
B. Jadwal Pendampingan Kalayan di Lembaga..... 71

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan 81
B. Saran-saran 82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Struktur Organisasi PSKW Yogyakarta 38

Bagan Gambaran Proses Pekerja Sosial 69

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

A. PENEGASAN JUDUL

Skripsi ini berjudul **Upaya Lembaga Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Dalam Meningkatkan Budaya Kerja dan Keterampilan Kalayan**, Untuk menghindari kesalahan interpretasi terhadap judul tersebut, maka penulis memberikan penegasan terhadap istilah-istilah yang ada dalam judul ini. Adapun maksud istilah tersebut adalah:

1. UPAYA LEMBAGA

Menurut Kamus Besar Indonesia upaya merupakan suatu usaha untuk mencapai hasil yang baik dan maksimal dalam meningkatkan taraf hidup seseorang atau kelompok.[1]

Lembaga PSKW merupakan organisasi di bawah naungan kementrian DINSOS bergerak pada rehabilitasi menangani orang-orang yang bermasalah sosial menjadi berproduktif untuk dirinya dan masyarakat.

Jadi yang di maksud lembaga PSKW adalah lembaga rehabilitasi para kaum wanita rawan sosial yang bergerak pada pencegahan dan menanggulangi kekerasan dan rawan psikologis sosial wanita. Lembaga PSKW berusaha membantu mengupayakan kinerja klien dalam bekerja berketerampilan dan mengajak pembelajaran dalam segala hal yang bersifat positif untuk diri sendiri dan bermasyarakat.

---

[1] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Indonesia*, (Jakarta, Cetakan ke-X11, 2000)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. PANTI SOSIAL KARYA WANITA

Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Yogyakarta merupakan salah satu panti milik pemerintah Dinas Sosial Yogyakarta yang didirikan sebagai panti rehabilitasi sosial bagi wanita tuna susila, mantan wanita tuna dan wanita rawan psikilogis. Panti ini terletak di Dusun Cokrobedog Desa Sidoarum Kecamatan Godean Kabupaten Sleman.

3. MENINGKATKAN BUDAYA KERJA

Meningkatkan didalam kamus besar Indonesia adalah menaikan (derajat, taraf, dsb). Meningkatkan dapat dipahami pula sebagai perubahan dari bawah ke atas, dari rendah ke tinggi, dari kemunduran menjadi kemajuan.[2]

Budaya disebut juga kebudayaan, akal budi, pikiran manusia, yang mampunyai peradaban.[3] Disebutkan juga budaya berasal dari bahasa sansekerta "buddayah" bentuk jamak dari *budhi* yang artinya akal atau yang segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental. Budi daya yang berarti memberdayakan budi sebagai mana dalam bahasa inggris (*culture*) yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu yang kemudian berkembang sebagai mana manusia

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

[2] W. J. S. Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1976). Hal. 1078.

[3] Bambang Marhijanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Bintang Timur, 1986), hlm. 93-94.

mengaktualisasikan rasa (*vulue*), karsa (*creativity*), dan karya-karyanya (*performances*).[4]

Maksud dari budaya disini adalah hasil kegiatan dan menciptakan akal budi sesama manusia, sehingga akan tertanam rasa empati untuk saling berpengaruh pada pola sipekerja (klien) yang tercipta lebih baik dan hasil yang optimal.

Kerja adalah aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Karenanya, terkandung di dalamnya suatu gairah, semangat untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga apa yang dikerjakan benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat.[5]

Maksud dalam meningkatkan budaya kerja dalam skripsi ini, merupakan suatu pekerjaan yang didasari tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan dasar (primer dan skunder), kebiasaan dan dorongan yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin suatu sikap yang membangun perilaku saling bekerja sama, dan adanya usaha tindakan, kemauan, upaya, sehingga terwujud sebagai tuntutan pelatihan pekerja di lembaga.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[4] Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, http://books.google.co.id/books?id=gTAqmk5hvSYC&pg=PA161&dq=budaya+kerja&hl=id&ei=GV89TdXFJ4LOrQfk9IyBCQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=10&ved=0CFEQ6AEwCQ#v=onepage&q=budaya%20kerja&f=false, diakses pada tanggal 24 januari 2011.

[5] Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002) hlm.24

4. KETERAMPILAN KALAYAN

Keterampilan merupakan kegiatan interen dalam Panti Sosial Karya Wanita, program panti yang mempunyai 3 jurusan kegiatan diantaranya menjahit, tata boga, tata rias atau salon. Ini merupakan program lembaga untuk membekali para kalayan agar tidak kembali dalam tindak kekerasan sosial dan diberikan pelatihan untuk meningkatkan ekonomi supaya dapat ilmu terutama dalam bekerja.

Kalayan merupakan singkatan dari penerimaan pelayanan, yaitu merupakan seseorang yang layak menerima pelayanan untuk dibina dalam suatu lembaga. Menurut istilah bahasa kalayan merupakan orang yang meminta atau menerima bantuan atau pembelaan baik dari individu ataupun dari lembaga.[6] Sedangkan kalayan yang dimaksud oleh penulis adalah orang yang mendapatkan pelayanan dipanti sosial karya wanita (PSKW) Yogyakarta. Adapun orang yang diberi pelayanan dipanti sosial karya wanita adalah wanita tuna susila (WTS), mantan wanita tuna susila dan wanita rawan sosial psikologis (rawan prostitusi dan korban kekerasan). Untuk istilah penamaan pelayan atau orang-orang yang diberi pelayanan di PSKW tersebut disesuaikan dengan istilah yang dipakai oleh Departemen Sosial atau sekarang ini diganti dengan Dinas Sosial.

Dari penegasan istilah tersebut, maka yang dimaksud keseluruhan judul "Upaya Lembaga PSKW Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Dan Keterampilan Kalayan" adalah sebuah penelitian di lembaga yang

---

[6]Achmad Maulana, *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*, (Yogyakarta: Absolut, 2003),hlm. 225.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

mengupayakan, mengembangkan, dan memberikan pelatihan keterampilan kerja kalayan melalui dasar etos kerja untuk menambah bakat mereka dalam meningkatkan sumberdaya manusia serta menambah pengetahuan dan mengembangkan kemampuanya (bekerja) setelah keluar dari lembaga tersebut.

B. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah suatu negara berkembang yang sedang meningkatkan pembangunan di segala bidang. Pembangunan tersebut tidak saja membangun fisik tetapi juga membangun dibidang mental dan spiritual. Tujuan pembangunan ini adalah meningkatkan taraf hidup dan mensejahterakan masyarakat terutama yang kurang mampu. Seperti yang dinyatakan oleh Katz dalam artikelnya yang berjudul *A system Aproach to Development Administration,* pembangunan sebagai proses perubahan terencana dari situasi nasional yang satu situasi nasional yang lebih tinggi.[7] Sondang P. Siagan : pembangunan adalah suatu usaha pertumbuhan dan perubahan rencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa negara dan pemerintah menuju modernisasi dalam rangka pembinaan bangsa. Adapun pembangunan nasional yang sedang diupayakan senantiasa menuntut tanggung jawab peran serta seluruh warga masyarakat. karena bagaimanapun juga tanpa bantuan dan partisipasi bangsa dan tujuan pembangunan nasional yang sudah dirancang sulit terleasir.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[7] Moeljarto, *politik Pembangunan Sebuah Analisis Konsep Arah dan strategi*, (Yogyakarta: Tiara acana, 1995), hlm. 3.

Max Weber dalam tesisnya *the protestan ethic and the spirit of capitalism*, menyatakan adanya hubungan antara agama dan perilaku ekonomi. Weber menerangkan bahwa ajaran Calvin tentang takdir dan nasib manusia dihari nanti. Ajaran Calvin meyakini hanya kerja keras saja satu-satunya yang bisa menghilangkan keraguan religious dan memberikan kepastian akan rahmat. Sedangkan menurut Muhammad Yusuf Al-Qardawy *konsep islam dalam mengentas kemiskinan*, kaum kapitalis memandang bahwa kemiskinan itu termasuk salah satu bahaya kehidupan dan merupakan salah satu problematiknya. Penanggulangannya merupakan kaum si miskin itu sendiri, atau memang kemiskinan itu sudah menjadi takdirnya. Kemiskinan bukan merupakan beban bagi umat, negara, dan kaum hartawan. Jadi tuntutan setiap orang bertanggung jawab atas dirinya sendiri-sendiri.

Mengingat peran dan tanggung jawab wanita yang selaras dengan perbedaaan biologis seperti masa reproduksi, hamil, dan sebagai ibu rumah tangga. Integritas wanita dalam pembangunan mencakup strategi kebijaksanaan dan program yang memerlukan wanita sebagai sumber dalam pembangunan. Integritas wanita mempunyai arti partisipasi dan aktivitas yang sama dalam pembangunan dari segi etos kerja, pengetahuan dan mempunyai ketrampilan. Dalam era globalisasi manusia khususnya wanita dituntut untuk bekerja dan bertanggung jawab atas aksi yang dilakukan setara dengan kaum laki-laki, etos kerja dan motivasi sangat penting mendorong semangat kerja yang semua dilatarbelakangi oleh keluarga dan lingkungan tempat tinggal.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Manusia adalah mahkluk bekerja. Dengan bekerja manusia manyatakan 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 eksistensi dari manusia sesungguhnya merupakan kesatuan diri yang melibatkan semua unsur yang membentuk kelakuanya yaitu jiwa, semangat, pikiran, maupun tenaga serta anggota tubuh fisiknya. [8]

Berkaitan dengan masalah tersebut, berdasarkan KEPMENSOS No.41/HUK/Kep/XI/1979 kantor wilayah Departemen Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta mendirikan panti dengan nama Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) Sidoarum Godean Sleman sebagai tempat rehabilitasi sosial yang berfungsi memberikan pembinaan terhadap tata kehidupan para wanita rawan sosial psikologis dalam penghidupan masyarakat secara normative serta mengembangkan pemulihan harga diri, kemauan dan kemampuan para wanita rawan sosial psikologis agar dapat melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar dalam kehidupan masyarakat.

Wanita rawan psikologis dan rawan tindakan kekerasan yang berada diwilayah Yogyakarta menjadi sebuah problem untuk mengatasi tindakan kekerasan tersebut, berlakunya UUD 45 menjadi sebuah dasar wilayah bahwa kita hidup dinegara hukum yeng berlaku. Yogyakarta mempunyai beberapa panti rehabilitasi untuk menangani problematik kesenjangan sosial

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

dimasyarakat sekitar, terkait hal ini lembaga yang menangani tindakan rawan psikologi, rawan kekerasan, mantan asusila yaitu lembaga PSKW yang terletak di Sidoarum Godean Sleman. Kalayan merupakan seseorang yang butuh pelayanan untuk dibina dan di pulihkan kepercayaan dirinya, kalayan disini mayoritas usia produktif yang berusi 15-35th pelbagai masalah kecenderungan putus sekolah hingga korban KDRT. Lembaga PSKW bernaung di Dinas Sosial yang mempunyai tujuan terwujudnya wanita yang berguna dan berkualitas.

Setiap kalayan mempunyai potensi dengan keunggulannya masing-masing, yang dikembangkan dalam kegiatan pembinaan keterampilan dan dimotivasi juga oleh kegiatan mental kerohanian. Dengan pembinaan, maka dapat membantu kalayan mempunyai berbagai macam praktek keterampilan, mental maupun sikap terhadap etos kerja sebagai bekal untuk mengintegrasikan diri dengan masyarakat setelah keluar dari lembaga binaan.

Sumberdaya Manusia produktif diperlukan parameter yaitu peningkatan kualitas iman dan taqwa, peningkatan kualitas hidup, peningkatan kualita kerja dan karya serta peningkatan kualitas fikir. [9] Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dilakukan dengan dua jalur yaitu pendidikan formal dan informal. Pendidikan formal dimulai dari tingkat sekolah dasar hingga tingkat perguruan tinggi, sedangkan pendidikan informal berupa pelatihan yang semakin berarti dalam kegiatan ekonomi secara menyeluruh. Upaya yang paling mudah untuk melakukan peningkatan kualitas

[9] Nanih Machendrawati, *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung: Rosda, 2001), hlm. 152.

SDM dari segi pendidikan adalah melalui pemberian pelatihan kerja dan keterampilan, karena pendidikan melalui jalur formal dianggap cenderung lama dan menghabiskan biaya yang cukup besar, terlebih lagi hasil yang diperoleh belum tentu dapat segera diterapkan dalam lingkup pekerjaan sipekerja.[10]

Pemberian kesempatan keterampilan tidak saja hanya untuk pekerja disektor pemerintahan, tetapi juga perlu diberikan kepada pekerja swasta dan wiraswastawan kecil. Artinya, bahwa pendidikan keterampilan perlu diberikan kepada calon wiraswasta atau pekerja yang bekerja diberbagai sektor usaha, termasuk sektor usaha kecil dan besar. Keunggulan lembaga ini terletak pada system pelayanan khusus wanita yang berbeda dengan lembaga lain dengan menggunakan pelayanan khusus dan insentif dengan maksud bahwa lembaga ini tidak sekedar memberikan pelatihan keterampilan tetapi juga melatih potensi pada individu untuk merealisasikan kepercayaan diri, keahlian, dan bersosial secara normative pada umumnya.

Ketertarikan peneliti akan penelitian di lembaga PSKW bahwa sasaran lembaga berusia 15-35th yang 80% dari mereka berusia 15-20th. Dari data tahun 2010 untuk sementara kalayn mayoritas mengalami problem putus sekolah hingga korban KDRT keluarga, dari faktor usia produktif maka Pekerja Sosial di PSKW dituntut untuk membina dan mendampingi kalayan supaya mereka dibekali ilmu etos kerja untuk budaya kerja kelak nantinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[10] Prijono Tjiptoherjanto, *Prospek Perekonomian Indonesia Dalam Rangka Globalisasi*, (Jakarta: Rineka cipta, 1997), hlm. 162-163.

Setelah peneliti mengambil kesimpulan bahwa permasalahan yang berlangsung di lembaga terdapat pada sistem kinerja lembaga yang kurang optimal atau memaksimalkan di karenakan kendala pendanaan yang kurang, fasilitas lembaga sedikit terkendala mengingat kebutuhan sekarang meningkat dan rendahnya masukan lembaga maka potensi setiap individu kalayan sedikit terkendala akan pengembangannya, oleh karena itu upaya yang diusahakan lembaga dalam meningkatkan keterampilan dan budaya kerja memerlukan ukuran dalam setiap pelayanan pendampingan kalayan.

C. Rumusan Masalah

Dari beberapa uraian tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

Bagaimana Upaya Lembaga PSKW dalam Meningkatkan Potensi Sumber Daya Manusia melalui Keterampilan dan Budaya Kerja kalayan di Panti Sosial Karya Wanita ?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mendiskripsikan Upaya Lembaga dalam Meningkatkan Budaya Kerja dan Keterampilan Kalayan di Panti Sosial Karya Wanita Sidoarum Sleman ?

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

   Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi akademis dalam penelitian pengembangan Sumber Daya Manusia kalayan tentang budaya kerja di PSKW Yogyakarta.

2. Secara Praktis

   Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan secara obyektif bagi Panti Sosial Karya Wanita Godean, Sleman dalam upaya meningkatkan budaya kerja bagi kalayan.

F. Kajian Pustaka

Beberapa tulisan yang terdapat di beberapa buku dan skripsi, sebelumnya penyusun gunakan sebagai rujukan dan acuan sehingga dapat membantu dalam penyelesaian skripsi ini, penelitian yang mengkaji budaya kerja adalah :

"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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

sekitarnya hasilnya bahwa etos kerja berperan dalam pengembangan sumber daya manusia. [11]

"Peranan Pengusaha Meubel Kayu Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di Desa Gading Krajan Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten, yang di teliti oleh Sri Suhasto Mahasiswa UIN" yaitu tentang peran pengusaha dalam upayanya meningkatkan kinerja (etos kerja) melalui: pemberian gaji yang baik, memberikan pekerjaan yang aman secara ekonomis serta kondisi kerja yang aman.[12]

"Etos Kerja Karyawan Wanita Pada Industri Kayu PT. Warung Batok Industri (WBI) Majenang Cilacap Jawa Tengah, yang ditulis oleh Sukiyah mahasiswa UIN. Tujuan dari penulis ini adalah mendeskripsikan etos kerja karyawan wanita bagian revisi pada industry Waroeng Batok Indusrti Majenang Jawa Tengah. [13]

Setelah penulis membaca beberapa skripsi sebagai acuan dan rujukan dalam mengadakan budaya kerja, yang membedakan dengan penulis sebelumnya adalah tujuan atau hasil pola usaha lembaga yang mengupayakan kalayan dalam meningkatkan taraf hidup manusia (SDM) melalui bekal keterampilan di Panti Sosial Karya Wanita Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[11] Izzatul Inayah, *Etos Kerja Buruh Tani Wanita Pada Pertanian Tembakau di Desa Gondang Ngadirejo Temanggung (studi atas pengembangan potensi sumber daya wanita),* (Skripsi Tidak di Terbitkan), UIN SUKA TH.2005

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

[13] Sukiyah, *Etos Kerja Karyawan Wanita Pada Industri Kayu PT. Warung Batok Industri Majenang Cilacap Jawa Tengah,* (Skripsi Tidak di Terbitkan), UIN SUKA TH. 2010

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Islam Tentang Budaya Kerja

Budaya kerja dimaknai membudayakan (mendidik agar mempunyai peradaban maju) dalam pekerjaan sedangkan kerja adalah perbuatan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil.[14] Jadi maksud istilah disini bahwa mempertahankan sampai meningkatkan potensi kemampuan pada seseorang sehingga menjadikan berkualitas pada pekerjaan tersebut, dalam budaya kerja ada beberapa indikator penyebab ketidak keberfungsian atau lemahnya semangat kerja yaitu pada etos kerja pada diri seseorang tersebut sehingga akan mengakibatkan rendahnya sumber daya manusia itu sendiri dan minimnya pengetahuan pada pekerjaan tersebut.

Sebagai agama yang bertujuan mengantarkan hidup manusia kepada kesejahteraan dunia dan akhirat, lahir dan batin, islam telah membentangkan dan merentangkan hidup yang ideal dan praktis. Pola hidup islami tersebut dengan jelas terdapat dalam al-Quran dan terurai dengan sempurna dalam sunnah Rasul.

Tujuan dalam islam, bukanlah sekedar memenuhi naluri, yakni hidup untuk kepentingan perut. Islam memberikan pengarahan pada satu tujuan filosofi yang luhur, tujuan yang mulia, tujuan ideal yang sempurna yaitu untuk (*berta'abud*), menghambakan diri serta mencari keridhoan

---

[14] Bambang Marhijanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Bintang Timur, 1986), hlm. 314.

Allah SWT.[15] Membudayakan kebiasaan bekerja akhirnya menjadi salah satu ciri utama setiap pribadai muslim yang menjadikannya sebagai citra dan semangat yang terus memberikan ilham dalam perjalanan kehidupannya, dimana mereka akan mengukir sejarah dengan tapak-tapak prestatif. Niat, kemauan dan keinginan harus tertanam dalam keyakinan kita bersama, bahwa bekerja itu adalah amanah Allah, sehingga ada semacam sikap mental yang tegas pada diri setiap pribadi muslim, bahwa:

a) Bekerja itu adalah amanah, maka dia akan bekerja dengan kerinduan dan tujuan agar pekerjaan tersebut menghasilkan tingkat hasil (*performance*) yang seoptimal mungkin.

b) Ada semacam malu hati apabila pekerjaannya tidak dia laksanakan dengan baik, karena hal ini berarti sebuah pengkhianatan terhadap amanah Allah.[16]

2. Ketekunan dalam Bekerja

Ketekunan yang artinya rajin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.[17] Bersungguh-sungguh dan menekuni keahlian keterampilan merupakan hal yang penting dalam bekerja karena dilandasi oleh niat dan kemauan akan berdampak hasil yang lebih baik dan memuaskan serta menambah kepercayaan diri terhadap pekerjaan yang sudah menjadi pekerjaannya.

---

[15] Hamzah Ya'kub, *Etos Kerja Islam*, (Jakarta: CV PedomanIlmu Jaya, 1992), hlm. 13.

[16] Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT Dana Bakti Wakaf), hlm. 12-13.

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Dalam memahami pekerjaan seseorang dipastikan tidak melakukan tekanan dengan kebutuhan dasar, dalam arti bahwa pekerjaan yang ditekuni si pekerja bersifat membangun karakteristik kepribadian mandiri. Contoh sifat-sifat mencerminkan etos kerja yang baik diantaranya: aktif, ceria, dinamis, disiplin, efektif, efisien, energik, fokus, gesit, iklas, interaktif, jeli, jujur, kerja keras, kerja tim, konsisten, kreatif, lapang dada, menghargai, menghibur, optimis, peka, rajin, ramah, sabar, semangat, tanggung jawab, tekun, teliti, tepat waktu, teratur, terkendali, toleran, total, dan ulet.[18] Dari beberapa contoh sifat etos kerja maka penyesuaian adaptasi pada lingkungan kerja harus senantiasa menjadi fondasi ketika dilapangan kerja untuk menjadi pegawai yang handal dalam bidangnya.

3. Komitmen dalam Bekerja

Menegakan komitmen berarti juga mengaktualisasikan budaya kerja secara total, dalam kalimat ini terdapat indikator bahwa setiap dalam perusahaan terdapat beberapa karyawan yang menyatakan dirinya sanggup dalam berkomitmen. Kalau sebagaian karyawan berkomitmen rendah maka ada gangguan terhadap budaya, karena itu sosialisasi dan internalisasi budaya kerja ketika di dalam perusahaan seharusnya menjadi program utama. Pengembangan sumberdaya manusia yang menyangkut kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial harus menjadi prioritas disamping keterampilan teknis.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[18] Sifat-sifat etos kerja, http://www.posindonesia.co.id/promo/foto2007/etos.pdf, diakses pada tanggal 24 januari 2011.

Dukungan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia harus diperhatikan karena pengingkaran dalam berkomitmen akan mengakibatkan lemahnya organisasi dan menjadikan rendahnya pendapatan perusahaan. Penurunan kredibilitas atau kepercayaan terhadap karyawan akan mengakibatkan hancurnya kredibilitas perusahaan itu dan memperkecil derajat loyalitas pelanggan dan mitra bisnis kepada perusahaan tersebut. Adapun bentuk komitmen yang bisa di aplikasikan dalam beberapa hal yaitu:

a) Komitmen dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi
b) Komitmen dalam mengembangkan kebersamaan tim kerja secara efektif dan efisien
c) Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja standar organisasi
d) Komitmen untuk berdedikasi pada organisasi secara kritis dan rasional

Dari beberapa pernyataan diatas maka keinginan dan kesungguhan harus diterapkan pada setiap kalayan untuk menghasilkan tujuan yang pasti dalam bekerja, bentuk dukungan dari para ahli (instruktur) serta pendampingan pelatihan keterampilan membuat sebagaian kalayan bekerja semestinya.

4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar.[19] Disiplin kerja merupakan kebijakan perusahaan kepada karyawan agar supaya terjalin kerjasama tentang peningkatan bekerja. Jadi pada umumnya bekerja adalah merupakan bagaimana upaya seseorang dalam menjaga produktivitas yang dikerjakan agar bisa eksis melalui peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam lembaga ini dan mitra kerja (perusahaan).

Disiplin kerja sangat penting digunakan sebagai arahan untuk membentuk dan melatih seseorang melakukan sesuatu menjadi baik, dan merupakan sebuah terobosan memberikan proses untuk menumbuhkan perasaan seseorang dalam mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi dan dilakukan oleh semua kompenen yang terlibat dalam organisasi, karena melemahnya disiplin kerja dalam organisasi akan secara langsung mempengaruhi moral pegawai maupun terhadap pelayanan yang diberikan. Maka dilakukan pengarahan dan memperbaiki perilaku pegawai, oleh karena itu dilakukan secara adil dan bijaksana.

5. Upaya Lembaga Meningkatkan Budaya Kerja dan Keterampilan

Lembaga merupakan tempat atau wadah klien untuk mengembangkan bakat dan kreaktivitas secara kemandirian dan juga

---

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

sebagai tempat rehabilitasi untuk orang-orang yang bermasalah dalam berkehidupan di masyarakat, lembaga juga memberikan atau menyalurkan pembelajaran keterampilan sebagai mediasi klien dengan kebutuhan dasar supaya sumber daya manusia bisa mendapatkan secara optimal.[20] Pendekatan *psiko-humanistik-pendidikan*, merupakan pendekatan secara langsung mengembangkan motivasi dan etos kerja klien di satu sisi, dan di sisi yang lain memberikan kontribusi nyata kepada kehidupan klien itu di tengah lingkungannya, baik dalam lingkungan keluarga, lingkungan sosial, lingkungan kerja maupun lingkungan masyarakat luas. Dalam hal ini pendekatan melalui casse work antara individu menjadi bagian dari pengembangan motivasi klien supaya semangat kerja serta etos kerja akan berjalan dengan keadaan. Keterampilan sebagai media penyalur bakat dan mengembangkan potensi atau keahlian dimiliki oleh klien yang menjadikan sentral dalam upaya melatih kemampuan, bakat, serta skill body.

Dari sudut pandang sosiologi, kerja tidak hanya dilihat sebagai aktivitas fisik, akan tetapi lebih dari itu adalah aktivitas sosial yang didalamnya terendap hubungan sosial yang terorganisir dalam beberapa macam sistem,[21] jadi secara keilmuan manusia tidak lepas dari hubungan bekerja, dan sistem pendekatan dalam bekerja sangat penting karena disanping dipergunakan sebagai acuan dalam menempatkan status dan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

[20] Monitoring dan evaluasi lembaga sosial, di download dari *http:// www. Google.com* pada tanggal 15 oktober 2010, pukul 10.30

[21] Dr. Sunyoto Usman, *Pembangunan dan pemberdayaan Masyarakat*, (Pustaka Pelajar 1998), hlm. 88.

peran, juga sebagai saluran mencari kesejahteraan untuk dirinya dan masyarakat.

6. Hubungan Kerja

Dari sudut pandang sosiologi, kerja tidak hanya dilihat sebagai aktifitas fisik, tetapi lebih dari itu adalah aktivitas sosial yang di dalamnya terendap hubungan sosial yang terorganiser dalam beberapa macam.[22] Bentuk perubahan yang paling fundamental adalah membuat sebagian besar anggota masyarakat menjadi pekerja (*employee*). Keadaan ini berbeda dengan masyarakat yang masih di dominasi oleh budaya agraris, kerajinan atau pra industri. Dalam kehidupan semacam ini, sebagaian anggotanya bekerja sesuai dengan kebutuhan ekonominya dan bukan memenuhi permintaan pengguna atau pemberi kerja (*employer*). Sebagian mereka bekerja memenuhi usahanya sendiri (*self- employed*), dan sebagian yang lain bekerja untuk mencukupi kebetuhan keluarga atau rumah tangganya (*family worker*).

Secara toritis, kecenderungan semacam itu dalam perkembangan memiliki dua implikasi penting :

a) Upah, kondisi dan penampilan buruh oleh pemilik, pengguna atau pemberi kerja lebih sering diperhitungkan sebagai bagian dari proses dan pengeluaran untuk memperoleh keuntungan.

b) Karena keterampilan yang laku jual (*marketable skill*) menjadi basis penghargaan, mereka yang mempunyai keterampilan

[22] *Ibid*.... hlm. 89.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

semacam itu selalu berusaha mengontrol kondisinya agar tidak tersaingi.

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. Sedangkan data skunder adalah data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari obyek, tetapi melalui sumber lain baik lisan maupun tulis.[23] Dengan metode tersebut peneliti bertujuan memberikan pandangan yang lengkap dan mendalam mengenai subjek yang diteliti.

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.[24] Adapun subyek ini adalah :

1) Pengelola Panti

---

[23]http://www.bahtera.org/kateglo/?mod=dictionary&action=view&phrase=datasekunder

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Dari pengelola panti diharapkan dapat diperoleh informasi mengenai kinerja kalayan dalam meningkatkan kualitas keterampilan dalam budaya kerja, serta sejarah berdirinya dan dari mana asal klien dan lain-lain yang diperlukan dalam penelitian ini.

2) Pekerja Sosial

Pekerja Sosial fokus pada masalah sosial yang dialami pada tingkat mikro (individu), mezzo (keluarga dan kelompok), makro (masyarakat). Berdasarkan tujuan, Pekerja Sosial mempunyai tujuan utama untuk mencari jalan keluar terhadap masalah sosial yang sedang dialami oleh semua tingkat lefel tersebut. Beranjak dari sinilah nantinya akan mendapatkan sumber latar belakang permasalahan klien yang menjadi kendala dalam bekerja menuju keproses lebih baik.

3) Klien

Dari klien atau kalayan diharapkan nantinya dapat diperoleh data tentang kegiatan mereka selama bekerja dan apakah selama ini upaya lembaga dan konselor telah berhasil atau belum dalam meningkatkan budaya kerja bagi klien sehingga dapat membuat perubahan bagi mereka untuk selalu berjuang menjalani kehidupan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

b. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah permasalahan-permasalahan yang menjadi titik sentra perhatian suatu penelitian,[25] atau obyek penelitian merupakan persoalan dalam suatu kegiatan penelitian.[26]

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek adalah upaya lembaga dalam meningkatan budaya kerja dan keterampilan yang meliputi berbagai sudut dalam kondisi kerja kalayan. Mengingat usaha lembaga dalam memberikan sebuah wujud modal yang bersifat motivasi maka peneliti akan meneliti usaha-usaha apa saja yang menjadikan kalayan mandiri lewat keterampilan dari lembaga PSKW Yogyakarta.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interview) yang memeberikan jawaban atas pertanyaan.[27] Metode ini merupakan cara pengumpulan data dengan tanya jawab langsung terdiri dari dua orang atau lebih antara penyusun sebagai interviewer dengan subyek penelitian yang ditentukan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[25] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 91.

[26] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Fak. Psikologi UGM), hlm. 8.

[27] Lexy. J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung. PT. Rosda Karya, 2002),hlm. 135.

Wawancara langsung dengan tatap muka akan mempermudah punulis mencari data tentang etos kerja yang menjadikan mobilitas para klien supaya memudahkan mereka (kalayan) dalam mengambil gambaran pandangan tentang budaya kerja, pertanyaan dalam wawancara ini akan ditujukan pada para staf lembaga (PSKW) dan klien, dimaksudkan agar arah data tidak menyimpang dan sesuai dengan pokok permasalahan yang diperlukan nantinya. Ketika wawancara ini, seorang peneliti harus dapat memberikan keleluasaan kepada informan dalam memberikan penjelasan agar supaya informan tidak tertekan dengan wawancara, sehingga dalam pelaksanaan wawancara perlu diciptakan suasana rasa "kekeluargaan" dengan adanya suasana tersebut maka hasil wawancara akan sesuai dengan hasil apa yang peneliti harapkan. Peneliti akan ke lokasi lembaga dan mencari informan pewawancara yang telah ditentukan dan dilakukan pada waktu jam kerja supaya peneliti mendapatkan data seperti ada gambaran untuk diteliti.

Keterangan: kisi-kisi pedoman wawancara dapat dilihat di lampiran.

b. Metode Observasi

Metode observasi adalah suatu metode pengambilan data yang dilakukan dengan pengamatan atau pencatatan secara

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

sistematik terhadap fenomena-fenomena yang diteliti.[28] Penulis menggunakan dalam pengumpulan data, yaitu pengamatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh panca indra. Jadi pengertian disini observasi merupakan yang dapat dilakukan melalui penglihatan, pendengaran, percakapan, dan peraba.[29]

Dalam teknik ini, peneliti harus mampu berusaha agar dapat diterima sebagai warga atau orang dalam responden, agar tidak menimbulkan kecurigaan dari subjek penelitian. Teknik observasi digunakan untuk menggali data tentang kegiatan program-program pelayanan yang dilakukan pekerja sosial dalam menangani kalayan-kalayan PSKW.

Observasi peneliti disini memandang kondisi kerja merupakan sasaran yang tepat untuk mengamati lingkungan tempat pelatihan pekerjaan, bahaya keamanan pekerjaan, kesehatan, dan kondisi fisik tempat kerja di lembaga. Peneliti akan mengobservasi pada lingkungan kerja kalayan serta kondisi ada pada lembaga PSKW, dan waktu pelaksanakan di lakukan pada sebelum dan sesudah penelitian ini.

Keterangan: kisi-kisi observasi dapat dilihat di lembar lampiran

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[28] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hlm. 136.

[29] *Ibid*,....hlm. 146-147

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan laporan tertulis dari suatu kejadian atau peristiwa yang ditulis secara sengaja atau menyimpan keterangan mengenai peristiwa tersebut.[30] Atau metode dokumentasi adalah suatu metode untuk data variable yang berupa catatan-catatan penting, transkrip, buku, prasasti, dan sebagainya.[31]

Metode dokumentasi disini peneliti untuk memperoleh data dan gambar yang jelas dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dokumentasi merupakan alat pengumpulan data secara otentik. Dalam metode ini data-data yang akan diperoleh adalah:

1) Gambaran umum tentang Lembaga Panti Sosial Karya Wanita (PSKW)
2) Sejarah berdirinya PSKW
3) Letak geografis
4) Visi-misi
5) Struktur organisasi.

4. Keabsahan Data

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[30] Winarno Surakmad, *Pengantar Ilmiah Dasar Metode Teknik*, (Tarsito: 1989), hlm. 132.

[31] Suharsimi Arikunto, *Ibid*... hlm. 202.

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.[32]

Menjamin keabsahan data penulis menggunakan teknik ini, yaitu triangulasi terhadap data dilakukan dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan dari sumber data di depan umum dengan apa yang dilakukan dengan cara pribadi, dan membandingkan data hasil wawancara dengan dokumen-dokumen yang ada.

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh gambaran sistimatik mengenai isi suatu dokementasi, 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 Bung dan Tylor bahwa menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau dari orang-orang dan perilaku yang diamati.[33] Dengan demikian, yang sangat penting dalam penelitian

---

[32] Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung. PT. Rosda Karya, 2002) , hlm. 178.

[33] Lexy. J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung. PT. Rosda Karya, 2002),hlm. 13

kualitatif adalah memperoleh kebenaran data, 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.[34]

Alur analisis yang akan di pakai oleh peneliti disini yaitu dengan mengambil langkah-langkah mengamati dan mencermati apa yang ada disekitar lokasi, dengan maksud mencari data apa adanya dan ditulis secara struktur pada terjadinya kejadian dilokasi. Observasi dan wawancara menjadi langkah selanjutnya beserta sasaran utama pada wawancara skripsi ini yaitu pihak panti beserta para jajaran stafnya dan melibatkan para kalayan yang nantinya akan dimintai keterangan untuk hasil yang optimal.

Dengan proses penelitian inilah peneliti akan mencari jawaban atas pertanyaan bagaimana upaya lembaga panti sosial karya wanita dalam meningkatkan budaya kerja dan keterampilan kalayan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami permasalahan yang diteliti, maka penulis menggunakan sistematika pembahasan. Skripsi ini terdiri dari empet bab diantaranya yaitu:

---

[34] *Ibid*,... hlm. 132.

Pada bab 1 dibahas mengenai pendahuluan yang isinya memaparkan penegasan judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistimatika pembahasan.

Pada bab II membahas mengenai gambaran umum lembaga Panti Sosial Karya Wanita yang diantaranya adalah profil lembaga , letak geografis, sejarah, visi, misi, bentuk struktur.

Pada bab III membahas hasil penelitian yang meliputi mendiskripsikan mengenai kendala yang dihadapi mulai dengan ruang lingkup budaya kerja, hasil kinerja para kalayan dan pengaruh hasil program kerja terhadap tingkat pekerjaannya.

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan data-data dan analisisnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

Upaya lembaga sosial PSKW yang bergerak dalam menangani rehabilitasi khususnya wanita yaitu dengan berperan aktif dalam pengembangan pemberdayaan wanita dan juga membantu pelbagai masalah khususnya wanita rawan psikologi rentan terhadap tindakan kekerasan, selain itu juga memberikan pelatihan keterampilan kerja untuk melatih dan mengembangkan kewirausahaan secara mandiri. Pelayanan lembaga terhadap membantu kalayan tidak lepas dari peran pekerja sosial yang memberikan pendampingan serta mengarahkan kalayan dalam keseharian maupun pendampingan pelatihan keterampilan.

Usaha lembaga dalam memberikan pelatihan keterampilan diantaranya yaitu menjahit, tata boga, dan tata rias (salon) ketiga jurusan ini sangat efektif untuk mengembangkan katerampilan pada wanita khususnya dilembaga. Lembaga PSKW juga memberikan sebuah modal yang bisa dijadikan sebuah usaha mandiri, modal disini dalam bentuk alat-alat keterampilan yang sesuai dengan jurusan mereka supaya kemandirian dalam bekerja akan selalu dikerjakan dengan kemampuan mereka, serta mengadakan temu alumni khusus untuk alumni yang masih ada status hubungan dengan lembaga (bekerjasama) merupakan sebuah upaya lembaga dalam mengembangkan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

motivasi kalayan aktif di lembaga agar semangat dan pandangan mereka tidak rumit dalam bekerja nantinya. Dari pelbagai upaya lembaga ini terdapat sebuah jaringan antara pihak-pihak yang selalu mendukung demi terlaksananya program lembaga yaitu lembaga sosial.

B. Saran-Saran

1) Saran untuk lembaga PSKW Yogyakarta

Mempunyai latar belakang yang rawan psikologi hingga kekerasan pada wanita sangat di tuntut untuk perkembangannya secara produktif dan bisa mengembangkan sumberdaya manusia, maka dari itu antisipasi dalam pencarian kerja (tahap penyaluran) memang perlu dikaji lagi karena mengingat dan bertanggung jawab dalam penetapanya. Monitoring hingga temu alumni supaya diadakan untuk menambah semangat dan motivasi secara individu, atau mengadakan mengikuti pameran nasional untuk lebih semangat dalam menciptakan maha karya mereka supaya di publikasikan pada masyarakat secara luas.

Dalam menekuni keterampilan akan lebih baiknya kalayan di berikan saran yang bersifat motivasi dan tanpa membedakan culture budaya, ras, ataupun secara fisik. Ini akan berdampak pada kembalinya kepercayaan diri serta pengaruh keadaan pada kejiwaannya supaya pola pelatihan keterampilan tidak mendapatkan kendala.

Secara globalisasi tindakan kekerasan pada wanita sangat peka dan tinggi kejadiannya, maka dari itu antisipasi yang perlu di lakukan pada

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

lembaga yaitu menjalankan fungsinya serta melakukan terobosan berkerjasama dengan PKBI atau LSM swasta yang terkait dengan problem sosial pada umumnya.

2) Saran Untuk Kalayan Lembaga PSKW

Upaya lembaga dalam memberikan pendidikan untuk kalayan sewajarnya memanfaatkan pelatihan kerja atas apresiasi lembaga dengan cara merealisasikan keilmuannya dengan bekerja dan menghasilkan kemandirian seperti apa yang telah di berikan ilmu melalui Pekerja Sosial dan Instruktur, maka kalayan seharusnya meneruskan bekal keilmuan yang telah didapat dari lembaga PSKW.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Maulana, *Kamus Ilmiah Populer Lengkap*, (Yogyakarta: Absolut, 2003)

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

Bambang Marhijanto, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Bintang Timur, 1986)

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Indonesia*, (Jakarta, Cetakan ke-X11, 2000)

Hamzah Ya'kub, *Etos Kerja Islam*, (Jakarta: CV Pedoman Ilmu Jaya, 1992)

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

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

Miftachul Huda, *Pekerjaan Sosial dan Kesejahteraan Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002)

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

Moeljarto, *Politik Pembangunan Sebuah Analisis Konsep, Arah dan strategi*, (Yogyakarta: Tiara acana, 1995)

Nanih Machendrawati, *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung: Rosda, 2001)

Prijono Tjiptoherjanto, *Prospek Perekonomian Indonesia Dalam Rangka Globalisasi*, (Jakarta: Rineka cipta, 1997)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992)

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Fak. Psikologi UGM)

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

Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT Dana Bakti Wakaf)

Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam,* (Jakarta: Gema Insani, 2002)

Bahan Internet:

Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, http://books.google.co.id/books?id=gTAqmk5hvSYC&pg=PA161&dq=budaya+kerja&hl=id&ei=GV89TdXFJ4LOrQfk9IyBCQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=10&ved=0CFEQ6AEwCQ#v=onepage&q=budaya%20kerja&f=false, diakses pada tanggal 24 januari 2011.

Sifat-sifat etos kerja, http://www.posindonesia.co.id/promo/foto2007/etos.pdf , diakses pada *tanggal 23 februari*

Di ambil dari www.google.com, tentang *monitoring dan evaluasi bekerja*, pada tanggal 14 November 2010. jam 10.30

Tahap prestasi kerja, http://www.damandiri.or.id/file/ahmadrajaulunairbab2.pdf,di_akses pada *tanggal 25 januari 2011*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Wawancara:

Hasil wawancara dengan Bpk. Baret. S.E, Wakil Kepala PSKW, tgl. 11 November 2010.

Hasil wawancara dengan Bpk. Sunyono, S.Sos. Pekerja Sosial di PSKW, tgl. 24 Oktober 2010.

Hasil wawancara dengan pekerja sosial Bp.Haryoko di Panti Soaial Karya Wanita, pada tanggal 24 oktober 2010

Hasil wawancara dengan mba Tutut, kalayan *Panti Social Karya Wanita Yogyakarta*, di Lembaga PSKW, Tanggal 23 October 2010.

Hasil wawancara dengan Eni Astuti, kalayan *Panti Sosial Karya Wanita Yogyakarta*, di Lembaga PSKW. Tanggal 23 Oktober 2010

Hasil wawancara dengan Nesti, salah satu klien lembaga *panti Sosil Karya Wanita*, pada tanggal 23 oktober 2010.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA