

**PERAN BURUH PEREMPUAN UNTUK MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN KELUARGA DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM**
(Studi Kasus Buruh Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga)



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Disusun Oleh:

ANIFAH
NIM. 2017201112

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anifah

Nim : 2017201112

Jenjang : S.1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah

Prodi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Peran Buruh Perempuan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Buruh Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga).

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 13 September 2024

Saya Yang Menyatakan



Anifah

NIM. 2017201112



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PERAN BURUH PEREMPUAN UNTUK MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN KELUARGA DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM
(STUDI KASUS BURUH PEREMPUAN PT ROYAL KORINDAH
PURBALINGGA)**

Yang disusun oleh Saudara **Anifah NIM 2017201112** Program Studi **S-1 Ekonomi Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin, 07 Oktober 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. Rina Heriyanti, S.S., M.Hum.

NIP. 19720828 199903 2 004

Sekretaris Sidang/Penguji

Siti Ma'sumah, S.E., M.Si., CRA., CRP.,
CIAP

NIP. 19830510 202321 2 033

Pembimbing/Penguji

Ayu Kholifah, S.H.I., M.H.

NIP. 19911224 202012 2 014

Purwokerto, 11 Oktober 2024

Mengesahkan
Dekan,



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.

NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi ini dari saudari Anifah NIM 2017201112 yang berjudul:

**Peran Buruh Perempuan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan
Keluarga Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Buruh
Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Purwokerto, 10 September 2024



Ayu Kholifah, S.H.I., M.H.

NIP. 19911224 202012 2 014

**PERAN BURUH PEREMPUAN UNTUK MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN KELUARGA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM (Studi Kasus Buruh Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga)**

Anifah

NIM. 2017201112

Email: anifah551@gmail.com

Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan zaman banyak perempuan yang terlibat dalam dunia kerja dibandingkan masa sebelumnya. Perkembangan ini tidak terlepas dari upaya untuk mencapai kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan. Melihat hal tersebut terdapat salah satu perusahaan bernama PT Royal Korindah Purbalingga yang mayoritas pekerjanya perempuan. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi keputusan perempuan bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga, upaya perusahaan dalam pemberdayaan buruh perempuan dan peran buruh untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam perspektif ekonomi Islam.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dengan 20 informan buruh perempuan dan HRD PT Royal Korindah, serta dokumentasi. Sedangkan analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian dan kemudian penarikan kesimpulan. Untuk menguji keabsahan data menggunakan metode triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa buruh perempuan yang bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: ekonomi, pendidikan, dan sosial budaya. PT Royal Korindah Purbalingga telah melakukan upaya untuk memberdayakan buruh perempuan yaitu: (1) meningkatkan kesejahteraan buruh perempuan melalui fasilitas yang memadai; (2) akses yang adil dan setara bagi semua buruh, (3) semua pekerja diberi kesempatan untuk mencapai target yang sama; (4) partisipasi aktif buruh perempuan dalam pengambilan keputusan; dan (5) kesetaraan dalam kekuasaan tanpa perbedaan perlakuan antara buruh laki-laki dan perempuan. Mayoritas buruh perempuan berada di tingkat keluarga sejahtera III yaitu sejumlah 6 keluarga dengan presentase 30%. Buruh perempuan PT Royal Korindah berhasil menjalankan peran ganda dan meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan bekerja, serta tetap menaati aturan atau ketentuan syariah.

Kata kunci: *Buruh Perempuan, Kesejahteraan Keluarga, Ekonomi Islam*

**THE ROLE OF WOMEN WORKERS TO IMPROVE FAMILY WELFARE
FROM AN ISLAMIC ECONOMIC PERSPECTIVE (Case Study of Women
Workers at PT Royal Korindah Purbalingga)**

Anifah

NIM. 2017201112

Email: anifah551@gmail.com

Department of Sharia Economics, Faculty of Islamic Economics and Business
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

As time goes by, more women are involved in the world of work than in the past. This development cannot be separated from efforts to achieve gender equality in various aspects of life. Seeing this, there is a company called PT Royal Korindah Purbalingga where the majority of workers are women. This research aims to identify factors that influence women's decisions to work at PT Royal Korindah Purbalingga, the company's efforts to empower female workers and the role of workers in improving family welfare from an Islamic economic perspective.

This research is field research with a descriptive analysis approach. Data collection techniques used observation, interviews with 20 female worker informants and PT Royal Korindah HRD, as well as documentation. Meanwhile, data analysis is carried out by data reduction, presentation and then drawing conclusions. To test the validity of the data using the source triangulation method.

The research results show that female workers who work at PT Royal Korindah Purbalingga are influenced by several factors, namely: economics, education and social culture. PT Royal Korindah Purbalingga has made efforts to empower female workers, namely: (1) improving the welfare of female workers through adequate facilities; (2) fair and equal access for all workers, (3) all workers are given the opportunity to achieve the same targets; (4) active participation of female workers in decision making; and (5) equality in power without differences in treatment between male and female workers. The majority of female workers are in prosperous family level III, namely 6 families with a percentage of 30%. PT Royal Korindah female workers have succeeded in carrying out multiple roles and improving family welfare by working, while still complying with sharia rules or regulations.

Key words: *Women Workers, Family Welfare, Islamic Economic*

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ħ	h	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	s	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	d	de (dengan garis di bawah)
ط	ṭa	t	te (dengan garis di bawah)
ظ	ža	z	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi

ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عدة	ditulis	'iddah
-----	---------	--------

3. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حكمة	ditulis	Hikmah	جزية	ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengankata sandang “al” serta bacaan ke dua itu terpisah, makaditulis dengan h.

كرامة الاولياء	ditulis	Karâmah al-aulyâ'
----------------	---------	-------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t

زكاة لfطر	ditulis	Zakât al-fitr
-----------	---------	---------------

4. Vokal pendek

َ	Fathah	ditulis	a
ِ	Kasrah	ditulis	i
ُ	Dammah	ditulis	u

5. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	a
	جاهلية	ditulis	jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	a
	تانس	ditulis	tansa

3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karîm
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	u
	فروض	ditulis	furûd

6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	ai
	ينكم	Ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	au
	قول	Ditulis	qaul

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat

8. Kata sandang alif + lam

- a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	ditulis	al-qiyâs
--------	---------	----------

- b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	Zawi al-furûd
------------	---------	---------------

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah, 2: 285)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah, 94: 5-6)



PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur kepada Allah SWT, karya ini dipersembahkan kepada:

1. Kedua orang tua, Bapak saya yang hingga detik ini terus berjuang untuk memberikan dukungan yang terbaik kepada putrinya baik secara material maupun moral serta selalu mendoakan saya selama menempuh pendidikan. Bidadari Surgaku Ibu tercinta yang telah melahirkan saya, merawat dan membesarkan dengan penuh kasih sayang dan kesabaran yang tulus ikhlas serta selalu memberikan doa setiap hari untuk saya sampai pada hari ini saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi untuk ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya.
2. Untuk cinta kasih kakak-kakak saya, terimakasih banyak atas doa dan dukungannya secara materi, terimakasih juga atas segala motivasi serta bantuannya yang diberikan kepada saya sehingga saya mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Teruntuk sahabat saya Indah Mulyani, Olifia Nur Khasanah dan Erlin Oktafiana yang selalu menemani, memberi motivasi dan bantuan yang luar biasa dari penulis SMA hingga saat ini. Terimakasih sudah menjadi sahabat yang sangat baik bahkan seperti saudara.
4. Yang terakhir tidak kalah penting, kepada diri saya sendiri Anifah. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya dengan sebaik dan semaksimal mungkin walaupun berbagai tekanan diluar keadaan, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Buruh Perempuan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Buruh Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga)”.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, arahan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, skripsi tidak bisa diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag., selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. Sul Khan Chakim, M.M., selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. H. Akhmad Faozan, Lc, M.Ag., selaku Wakil Dekan I Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Prof. Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd., selaku Wakil Dekan II Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
8. Dr. H. Chandra Warsito., M.Si., selaku Wakil Dekan III Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
9. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I., ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

10. H. Sochimin, Lc., M.Si., Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
11. Ayu Kholifah, S.H.I., M.H., selaku dosen pembimbing skripsi terimakasih atas segala arahan, bimbingan, masukan, motivasi, keikhlasan waktu dan pikiran demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
12. Segenap Dosen dan Staf Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
13. Kedua orang tua saya yang selalu memanjatkan doa, memberikan motivasi dan dukungan sehingga penulis bisa sampai pada tahap ini. Kakak-kakak penulis yang selalu mensupport secara finansial agar perjalanan menempuh S1 ini dapat berjalan lancar. Terima kasih atas doa, dukungan dan bantuan dari kalian semua.
14. Keluarga besar PT Royal Korindah Purbalingga. Terima kasih kepada Ibu Ike Sepdayani selaku HRD atas segala dukungan dan bantuannya.
15. Indah Mulyani, Olifia Nur Khasanah dan Erlin Oktafiana tiga sahabat saya terimakasih karena tidak pernah meninggalkan penulis sendirian dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis.
16. Sekar Cahyaningsih, Santi Sulastri, Annisa Nur Aini dan Nurul Roziatun. Teman baik saya semasa perkuliahan yang selalu bersedia membantu dan menerima keluh kesah saya. Terima kasih atas tenaga dan waktu sehingga dapat membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
17. Teman-teman Ekonomi Syariah C semoga tercapai semua cita-cita kalian dan semangat mencapai kesuksesan.
18. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih atas kebaikan yang telah diberikan. Semoga menjadi amal jariyah bagi kalian.

Tanpa adanya bantuan dan dukungan dari anda semua, proses penyelesaian skripsi ini tentunya tidak dapat berjalan dengan lancar. Peneliti mengharapkan mengharapkan kritik dan saran terkait skripsi ini agar dapat memperbaiki karya tulis kedepannya. Peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua kalangan.

Purwokerto, 13 September 2024

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SKRIPSI	i
PERNYATAAN KEASLIAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	vii
MOTTO	x
PERSEMBAHAN	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	6
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Teori	11
1. Buruh Perempuan	11
2. <i>Women Empowerment</i> (Pemberdayaan Perempuan)	14
3. Kesejahteraan Keluarga	18
B. Landasan Teologis	22
C. Kajian Pustaka	29
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32

C. Subjek dan Objek Penelitian	32
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	35
G. Uji Keabsahan Data.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
1. Sejarah Singkat PT Royal Korindah	39
2. Lokasi Penelitian	39
3. Visi dan Misi PT Royal Korindah Purbalingga.....	39
4. Struktur Organisasi	40
B. Buruh Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga	41
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Perempuan Bekerja Sebagai Buruh di PT Royal Korindah Purbalingga	42
D. Upaya PT Royal Korindah Purbalingga Terhadap Pemberdayaan Buruh Perempuan	48
E. Tingkat Kesejahteraan Keluarga Buruh Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga.....	57
F. Peran Buruh Perempuan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Dalam Perspektif Ekonomi Islam	63
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN–LAMPIRAN	73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	123

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 TPAK Perempuan di Indonesia.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4.1 Struktur Organisasi PT Royal Korindah Purbalingga.....	40
Tabel 4.2 Profil Pekerja Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga.....	41
Tabel 4.3 Klasifikasi Faktor Pendorong Perempuan Bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga	48
Tabel 4.4 Pendapatan Buruh Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga.....	57
Tabel 4.5 Hasil Analisis Data Keluarga Sejahtera I.....	60
Tabel 4.6 Hasil Analisis Data Keluarga Sejahtera II	61
Tabel 4.7 Hasil Analisis Data Keluarga Sejahtera III.....	61
Tabel 4.8 Hasil Analisis Data Keluarga Sejahtera III Plus	62
Tabel 4.9 Hasil Keseluruhan Analisis Data Keluarga Sejahtera	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Pekerja Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga	64
Gambar 4.2 Ruang Kerja PT Royal Korindah Purbalingga	65



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keluarga merupakan unit dasar yang paling penting dalam struktur sosial masyarakat. Secara mendasar, keluarga terbentuk oleh hubungan darah, serta mungkin melibatkan adopsi, yang diatur melalui ikatan perkawinan dan diikuti oleh kelahiran keturunan. Keluarga adalah unit kecil di masyarakat yang terdiri dari pasangan suami, istri, dan anak-anak, berperan dalam menjaga keamanan serta ketenangan pikiran, baik dalam kebahagiaan maupun kesulitan yang mereka hadapi dalam perjalanan hidup mereka (Andayani et al., 2022).

Hubungan keluarga diatur sedemikian rupa sehingga tiap individu memiliki peran dan kewajiban yang terperinci dan jelas. Kehidupan keluarga yang sejahtera adalah keinginan setiap orang. Untuk memastikan bahwa keluarga dapat menjalani kehidupan yang layak, berbagai upaya akan dilakukan, tetapi tidak semua keluarga mencapai tingkat kesejahteraan yang diinginkan. Keluarga yang tidak memiliki sumber daya keuangan akan mengalami kesulitan dalam menjalani kehidupan dengan baik.

Untuk menghindari dampak negatif dari perubahan dan untuk mencapai kondisi yang sehat, sejahtera, dan bahagia, perempuan memainkan peran penting dalam membangun kehidupan keluarga yang kokoh. Hal ini membantu membangun masyarakat yang sejahtera, baik dari segi fisik maupun spiritual. Kemampuannya sebagai istri dan ibu rumah tangga sangat penting untuk keberhasilan suatu rumah tangga dan strategi suksesnya, terutama untuk generasi berikutnya. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa perempuan memiliki kemampuan untuk menjalankan peran profesional yang optimal di sektor rumah tangga, diperlukan inovasi dan penerapan yang berkaitan dengan pendekatan untuk meningkatkan kualitas dan bakat yang dimiliki perempuan (Darmawani 2013, dalam Fitria, 2019).

Teori feminis liberal merupakan teori yang paling moderat dalam feminisme karena menuntut kesetaraan hak yang diberikan kepada laki-laki dan perempuan di semua bidang, tetap mempertimbangkan sifat biologis masing-masing. Oleh karena itu, teori ini harus digunakan untuk menganalisis implementasi dan pemberdayaan perempuan sesuai dengan potensi dan kewanitaannya, karena pekerjaan adalah bagian dari eksistensi manusia (laki-laki dan perempuan) untuk memenuhi kebutuhan (Utaminingsih, 2017).

Secara umum, perempuan cenderung memainkan peran yang lebih dominan di dalam lingkup rumah tangga daripada di ruang publik. Hal ini dipengaruhi oleh pandangan tradisional mengenai tugas kodrat perempuan untuk mengelola kehidupan rumah tangga, sementara laki-laki dianggap memiliki tanggung jawab untuk mencari penghasilan bagi keluarga. Namun demikian, terdapat banyak perempuan yang menjalankan peran ganda dengan mengelola rumah tangga dan sekaligus mencari penghasilan (Hilyatin, 2014). Pada masa sekarang, terjadi perubahan di mana bukan hanya pria yang aktif di ranah publik, melainkan perempuan juga aktif berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi dan masyarakat. Selama bertahun-tahun, peran perempuan dalam mengelola ekonomi rumah tangga telah eksis dan meresap ke dalam seluruh struktur sosial-ekonomi masyarakat. Fakta ini menggambarkan bahwa perempuan memiliki kontribusi yang signifikan tidak hanya di dalam rumah tangga (Tuwu, 2018).

Perbedaan peran yang dimiliki perempuan antara konsep Islam dan pandangan sekuler memang terlihat jelas, karena mendasarkan diri pada prinsip-prinsip yang bertentangan. Dalam konsep sekuler, peran perempuan cenderung diarahkan pada pencapaian dalam ranah material, seperti pendapatan ekonomi, perwakilan di parlemen, dan aspek-aspek lain yang bersifat materi. Sementara dalam Islam, perempuan dihormati dengan sangat mendalam, baik sebagai bagian dari keluarga maupun sebagai individu ditengah masyarakat secara keseluruhan (Mulu, 2018).

Seiring pertumbuhan sektor industri di berbagai wilayah, muncul dorongan untuk meningkatkan kualitas hidup. Dalam konteks ini, peran perempuan terus mengalami perkembangan, salah satunya yakni upaya untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga. Banyak perempuan saat ini terlibat dalam sektor industri untuk mendukung pemenuhan kebutuhan finansial keluarga mereka. Saat ini, menjadi hal yang umum bagi wanita untuk bekerja di industri, melaksanakan tanggung jawab sebagai ibu dirumah dan bekerja di luar rumah secara bersamaan (Febriany & Suharto, 2020).

Saat ini, perempuan yang bekerja semakin tampak di berbagai sektor pekerjaan. Banyak perempuan yang turut membantu suami dalam mencari tambahan pendapatan, dan karena kebutuhan ekonomi keluarga, keterlibatan perempuan dalam masyarakat dan keluarga semakin berkembang. Kecenderungan perempuan untuk bekerja di luar rumah untuk mendukung ekonomi keluarga dipengaruhi oleh situasi keluarga masing-masing. Motivasi bekerja untuk memperoleh penghasilan khususnya relevan bagi perempuan dari kelas menengah, tidak hanya dibutuhkan untuk memenuhi keperluan keuangan keluarga, melainkan juga ingin mengembangkan keahlian dan pemahaman mereka. Perempuan dianggap sebagai sumber daya potensial yang memiliki potensi yang perlu diidentifikasi, diungkapkan, dan diperkembangkan. Secara umum, ada tiga peran utama yang ditekankan bagi perempuan dalam proses pembangunan, yaitu sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pembangunan, membangun keluarga, dan individu yang aktif dalam proses pembangunan (Aziz et al., 2017).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS), tercatat peningkatan tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Indonesia dari 34,65% pada tahun 2020 menjadi 36,20% pada tahun 2021. Namun, terdapat penurunan yang signifikan pada tahun 2022, dengan angka mencapai 35,57%. Berikut merupakan data tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia selama tiga tahun terakhir :

Tabel 1.1
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di Indonesia

Tahun	Presentase
2020	34,65 %
2021	36,20 %
2022	35,57 %

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020-2022

Dari data presentase partisipasi kerja ini, dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah pemerintah untuk mendorong keterlibatan perempuan dalam pembangunan ekonomi telah mulai menunjukkan kemajuan secara bertahap. Adanya suatu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu bentuk kontribusi dalam pembangunan ekonomi. Pembangunan adalah suatu proses perubahan yang direncanakan sebagai usaha manusia untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Pembangunan nasional terkait dengan optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang ada (Sulasih et al., 2022).

Purbalingga merupakan sebuah wilayah di Jawa Tengah yang sedang mengalami kemajuan dan pertumbuhan yang pesat. Menurut Bupati Purbalingga, Dyah Hayuning Pratiwi (Tiwi), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) tahun 2022 mencatat pencapaian yang signifikan di sejumlah sektor, seperti pendidikan, kesehatan, dan ekonomi masyarakat. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan ekonomi Purbalingga mengalami peningkatan dari 3,19% pada tahun 2021 menjadi 5,41% pada tahun 2022. Peningkatan ekonomi di wilayah ini tercermin dari pembangunan sektor industri yang beragam, termasuk industri besar, menengah, dan rumah tangga.

Produk industri utama Purbalingga adalah kerajinan rambut palsu (*wig*) dan bulu mata palsu, yang memiliki keunggulan karena dibuat secara manual. Sehingga hasilnya lebih konsisten dan tidak berbeda satu sama lain. Produk rambut yang dibuat di Purbalingga telah dipakai oleh artis *Hollywood* dan diekspor ke berbagai negara karena kualitasnya yang baik. Kehadiran industri

padat karya menunjukkan bahwa perekonomian sedang berkembang dan membutuhkan banyak tenaga kerja. Kehadiran industri dapat memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi, karena membuka peluang pekerjaan yang luas. Banyak kalangan terutama perempuan memilih bekerja sebagai karyawan pabrik dalam sektor industri.

Kabupaten Purbalingga memiliki sejumlah Perusahaan Terbuka (PT) yang berfokus pada industri bulu mata dan rambut palsu. Berdasarkan observasi, sebagian besar pekerja terlibat sebagai karyawan pabrik yang berfokus pada industri bulu mata palsu yaitu PT Royal Korindah, Banjaransari, Kembaran Kulon, Purbalingga. Keunggulannya berasal dari statusnya sebagai perusahaan terbesar dan memiliki jumlah pekerja perempuan terbanyak di daerah tersebut. Dari hasil observasi awal, total jumlah karyawan di PT Royal Korindah mencapai \pm 2584 orang. PT Royal Korindah telah aktif beroperasi sejak 25 Maret 1976 dan beralamat di Jalan Banjaransari, Kembaran Kulon, Purbalingga.

Gaji yang diberikan kepada para pekerja di PT Royal Korindah telah disesuaikan dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Purbalingga. Pendapatan yang diberikan kepada karyawan PT Royal Korindah yaitu sebesar Rp 2.195.571 dengan jadwal kerja 5 hari dalam seminggu, jam kerja berlangsung selama 8 jam dimulai dari pukul 07.30 - 16.30 WIB termasuk istirahat selama 1 jam. PT Royal Korindah juga memberikan fasilitas jaminan kesehatan dan perlindungan ketenagakerjaan kepada para karyawan. Industri bulu mata palsu ini membawa dampak positif bagi pekerja perempuan khususnya, memberikan kemudahan kepada perempuan untuk bekerja, memberikan mereka kebebasan untuk berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian kepada perempuan yang bekerja sebagai buruh pabrik PT Royal Purbalingga dengan mengambil judul **“PERAN BURUH PEREMPUAN**

**UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Buruh Perempuan PT
Royal Korindah Purbalingga).”**

B. Definisi Operasional

1. Faktor yang Mempengaruhi Buruh Perempuan Bekerja

Perempuan meskipun memiliki berbagai keterbatasan berupaya membantu suami dalam mencari nafkah agar kebutuhan hidup keluarga terpenuhi. Terdapat beberapa faktor yang mendorong perempuan untuk memilih bekerja, yaitu faktor ekonomi, pendidikan, sosial dan budaya:

- a) Faktor ekonomi sangat penting dalam kehidupan, karena setiap orang akan berusaha memenuhi kebutuhannya dengan bekerja.
- b) Faktor pendidikan adalah upaya seseorang atau kelompok untuk mencapai kedewasaan dan meningkatkan taraf hidup, terutama dalam aspek mental.
- c) Faktor sosial dan budaya sangat penting karena manusia harus berinteraksi dengan orang lain dan mengikuti adat serta budaya di lingkungan sekitarnya (Tindangen et al., 2020).

2. Pemberdayaan Perempuan

Pemberdayaan perempuan adalah tindakan yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dalam peran, akses, dan kontrol antara perempuan dan laki-laki dalam seluruh aspek pembangunan (Suhardi, 2019).

Kabeer (2001) mengungkapkan bahwa ada lima elemen penting yang harus diperhatikan dalam upaya pemberdayaan perempuan, yaitu:

- a) *Welfare* (Kesejahteraan) merupakan salah satu aspek krusial dalam upaya memperkuat pemberdayaan perempuan.
- b) *Access* (Akses) adalah kemampuan perempuan untuk memperoleh hak atas sumber daya produktif dan layanan publik secara setara dengan laki-laki.

- c) *Consientisation* (Konsientisasi) Pemahaman atas perbedaan peran jenis kelamin dan peran gender.
- d) *Participation* (Partisipasi) adalah kesetaraan perempuan dalam terlibat dalam pengambilan keputusan, pembuatan kebijakan, perencanaan, dan administrasi.
- e) *Equality of Control* (Kesetaraan dalam kekuasaan) adalah kesetaraan perempuan dan laki-laki dalam menguasai faktor produksi dan pembagian keuntungan (Purwaningsih & Kusuma, 2021).

3. Kesejahteraan Keluarga

Menurut Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (2005), tingkat kesejahteraan keluarga dibagi menjadi lima kategori, yaitu keluarga pra-sejahtera, keluarga sejahtera I, keluarga sejahtera II, keluarga sejahtera III, dan keluarga sejahtera III plus.

Berikut adalah penjelasan tentang setiap tahap dalam tingkat kesejahteraan keluarga:

- a) Keluarga pra-sejahtera adalah keluarga yang belum mampu memenuhi salah satu indikator keluarga sejahtera I, terutama kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, papan, kesehatan, atau pendidikan, baik karena alasan ekonomi maupun non-ekonomi.
- b) Keluarga sejahtera I adalah keluarga yang dapat memenuhi kebutuhan dasar minimal, tetapi belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan sosial psikologis, seperti ibadah, gizi, pakaian, interaksi keluarga, kesehatan, penghasilan, literasi, dan partisipasi dalam program keluarga berencana. Keluarga ini dikategorikan sejahtera I jika memenuhi lima indikator utama.
- c) Keluarga sejahtera II adalah keluarga yang mampu memenuhi kebutuhan dasar dan sosial psikologis, namun belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan perkembangan seperti peningkatan agama,

menabung, interaksi keluarga, partisipasi masyarakat, dan akses informasi.

- d) Keluarga sejahtera III adalah keluarga yang telah memenuhi kebutuhan dasar, sosial psikologis, dan perkembangan, namun belum berkontribusi maksimal pada masyarakat, seperti memberikan sumbangan rutin dan berperan aktif dalam lembaga sosial.
- e) Keluarga sejahtera III plus adalah keluarga yang telah memenuhi semua kebutuhannya, mulai dari kebutuhan dasar, sosial psikologis, hingga kebutuhan yang bersifat pengembangan (Syakirotin & Charina, 2020).

4. Ekonomi Islam

Dalam Islam, perempuan dimuliakan dan memiliki hak untuk memperoleh pendidikan serta bekerja, baik di dalam maupun di luar rumah, selama sesuai dengan syariat. Peran perempuan dalam keluarga sangat penting, khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan. Tidak ada larangan bagi perempuan untuk bekerja, asalkan tetap memperhatikan etika, akhlak, dan tanggung jawab sebagai istri serta ibu. Perempuan diharapkan bisa menyeimbangkan tugas keluarga dan pekerjaan. Ada beberapa syarat bagi perempuan yang bekerja, di antaranya:

- a) Mendapat izin dari suami atau walinya bagi perempuan yang belum menikah.
- b) Tetap menjaga penampilan Islamiah
- c) Menghindari pencampuran laki-laki dan perempuan
- d) Pekerjaannya sesuai dengan tabiat seorang perempuan
- e) Tidak melalaikan tugas utama, harus tetap menjalankan perannya sebagai seorang istri sekaligus seorang ibu dalam rumah tangga (Hernidar et al., 2023).

C. Rumusan Masalah

Dengan informasi latar belakang yang telah disampaikan, penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu:

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan perempuan bekerja sebagai buruh di PT Royal Korindah Purbalingga?
2. Bagaimana upaya PT Royal Korindah Purbalingga terhadap pemberdayaan pekerja perempuan?
3. Bagaimana peran buruh perempuan PT Royal Korindah Purbalingga dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga perspektif ekonomi Islam?

D. Tujuan Penelitian

Mengikuti dengan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan perempuan bekerja sebagai buruh di PT Royal Korindah Purbalingga.
2. Untuk mengetahui upaya PT Royal Korindah Purbalingga terhadap pemberdayaan pekerja perempuan.
3. Untuk mengetahui peran buruh perempuan PT Royal Korindah Purbalingga dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga perspektif ekonomi Islam.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung kepada beragam pihak. Manfaat-manfaat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Harapannya penelitian ini dapat meluaskan cakupan pemahaman serta informasi dalam sektor ekonomi, serta diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan referensi tambahan bagi mereka yang membutuhkan, terutama terkait peran buruh perempuan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam perspektif ekonomi Islam.

2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk memperoleh pengalaman dan wawasan baru bagi peneliti, terutama terkait dengan aspek bidang kajian yang mencakup pada penelitian ini, yaitu peran buruh perempuan dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan perspektif ekonomi Islam.

b) Bagi Akademis

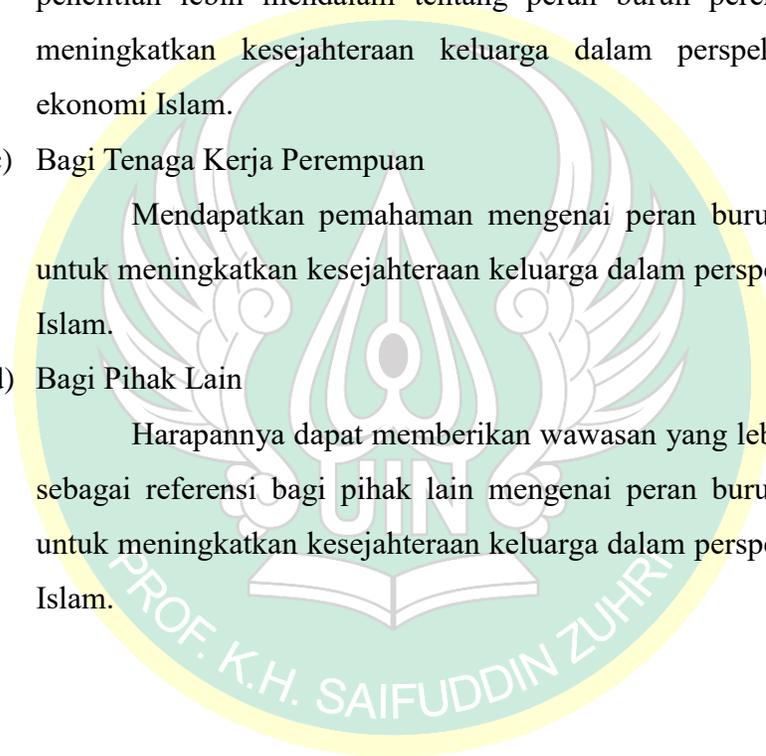
Hasil dari penelitian ini juga bisa digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih mendalam tentang peran buruh perempuan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam perspektif ekonomi Islam.

c) Bagi Tenaga Kerja Perempuan

Mendapatkan pemahaman mengenai peran buruh perempuan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam perspektif ekonomi Islam.

d) Bagi Pihak Lain

Harapannya dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam sebagai referensi bagi pihak lain mengenai peran buruh perempuan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam perspektif ekonomi Islam.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Buruh Perempuan

1.1 Pengertian Buruh Perempuan

Istilah “buruh” memiliki popularitas yang tinggi dalam ranah perburuhan atau ketenagakerjaan. Penggunaan istilah ini telah berlangsung sejak zaman penjajahan Belanda, bahkan sebelum adanya peraturan perundang-undangan yang lebih modern seperti Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada masa penjajahan Belanda, buruh merujuk kepada pekerja fisik seperti kuli, tukang, dan mandor yang melaksanakan tugas-tugas kasar. Mereka ini sering disebut sebagai “*Blue Collar*”. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 4, memberikan definisi bahwa pekerja atau buruh adalah setiap individu yang melakukan pekerjaan dan menerima gaji atau kompensasi dalam bentuk apapun. Oleh karena itu, buruh perempuan dapat didefinisikan sebagai perempuan yang melakukan pekerjaan dan menerima upah atau imbalan sesuai dengan konsep tersebut (Husni, 2009:66 dalam Susanti & Hanum, 2021)

Pekerja atau buruh adalah individu atau kelompok manusia yang memanfaatkan daya dan keterampilannya untuk memperoleh imbalan, baik dalam bentuk materi maupun spiritual. Definisi lain dari tenaga kerja yaitu semua individu yang berusia 15 tahun ke atas dan memiliki potensi untuk menghasilkan barang dan jasa (Tyas, 2010).

1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Perempuan Bekerja

a. Faktor Ekonomi

Menurut Robbins, ekonomi adalah analisis tentang bagaimana manusia bertindak untuk mencapai tujuan dengan mempertimbangkan keterbatasan sumber daya. Faktor ekonomi sangat penting dalam kehidupan, mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan mereka melalui kerja. Hal ini juga mempengaruhi wanita atau ibu rumah tangga bekerja untuk mendukung suami dalam mencari penghasilan.

b. Faktor Pendidikan

Secara sederhana, pendidikan adalah upaya membentuk kepribadian seseorang selaras dengan nilai-nilai dan tradisi sosial. Istilah pendidikan atau *paedagogie* merujuk pada pengarahan yang disengaja dari orang yang telah dewasa untuk individu berkembang menjadi dewasa. Pendidikan berfungsi untuk meningkatkan kualitas hidup secara mental dan fisik, serta mempersiapkan individu untuk memasuki dunia kerja dan membuat keputusan karir yang lebih baik.

c. Faktor Sosial dan Budaya

Faktor sosial dan budaya memiliki peran signifikan dalam kehidupan sehari-hari, mendorong manusia untuk berpartisipasi dalam interaksi sosial dan mematuhi norma budaya di lingkungan mereka. Sebagai individu yang hidup bermasyarakat, manusia tidak mampu terpisah dari pengaruh pihak lain, dengan dorongan alami untuk berinteraksi dan hidup dalam kelompok yang sering kali didasarkan pada kesamaan sifat atau kepentingan. Manusia melakukan tindakan sosial dengan menggunakan sumber daya alam untuk mengoptimalkan kesejahteraan dan kelangsungan hidup. Potensi manusia berkembang sepenuhnya ketika hidup di masyarakat, sehingga faktor sosial dan budaya berperan penting

dalam membentuk keputusan individu untuk bekerja (Tindangen et al., 2020).

1.3 Dampak Buruh Perempuan Bekerja

Terlepas dari pro dan kontra seputar peranan perempuan yang aktif bekerja, perannya dalam konteks keluarga atau rumah tangga memberikan dampak yang besar (Said, 2020). Beberapa dampak tersebut antara lain:

- a. Perempuan yang aktif melakukan pekerjaan di lingkungan keluarga atau rumah tangga mempunyai peran penting karena dapat membantu mengurangi beban tanggung jawab suami dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari.
- b. Perempuan yang memiliki pekerjaan cenderung lebih produktif, Karena mereka efisien dalam memanfaatkan waktunya dengan kegiatan yang bermanfaat, baik itu bekerja di luar rumah maupun mengurus rumah tangga.
- c. Beberapa tugas tidak dapat dilakukan oleh pria, sehingga peran perempuan dalam masyarakat memiliki signifikansi yang besar dalam menjaga keseimbangan sosial di tengah-tengah masyarakat.

Namun, dari segi lain dampak negatif juga dapat muncul pada rumah tangga ketika seorang perempuan bekerja (Ermawati, 2016 dalam Aulia et al., 2021), termasuk:

- 1) Ibu yang aktif bekerja memiliki waktu yang sedikit untuk mengasuh dan mendidik anak, yang dapat menyebabkan anak kehilangan rasa sayang dari ibunya. Kehilangan peran ini sering diatasi dengan campur tangan pihak lain, yang berpotensi berdampak negatif pada anak dan dapat merusak hubungan ibu-anak atau menyebabkan perilaku anak yang menyimpang akibat kurangnya pengawasan.
- 2) Perempuan yang bekerja sering kesulitan mengatur waktu untuk tugas rumah tangga, seperti mencuci atau membersihkan. Salah satu

solusi adalah menyewa bantuan rumah tangga, tetapi perhatian terhadap suami tetap tidak dapat digantikan oleh orang lain selain istri sah.

- 3) Wanita yang bekerja mungkin mengalami gangguan komunikasi dengan anak dan suami, yang dapat mengurangi frekuensi interaksi keluarga. Meskipun demikian, komunikasi tetap sangat penting untuk menjaga keharmonisan keluarga.

2. Women Empowerment (Pemberdayaan Perempuan)

2.1 Pengertian Pemberdayaan Perempuan

Menurut Ihsan (2019), pemberdayaan perempuan merupakan program untuk meningkatkan kemampuan perempuan agar mereka memiliki akses dan kontrol terhadap sumber daya di berbagai aspek kehidupan seperti ekonomi, politik, sosial, dan budaya. Tujuannya adalah agar perempuan mampu mengelola diri, mengembangkan perasaan percaya diri, dan berperan aktif dalam menyelesaikan masalah. Pemberdayaan perempuan adalah baik proses maupun tujuan, di mana prosesnya melibatkan kegiatan untuk memperkuat kelompok yang kurang berdaya, dan tujuannya adalah terciptanya masyarakat yang mandiri dan berdaya.

Pemberdayaan perempuan dalam ekonomi menurut Elliot (2008) adalah suatu upaya untuk memberikan kemampuan kepada perempuan agar dapat menjadi pencari nafkah yang mampu mengurangi ketergantungan ekonomi dan membebaskan mereka dari risiko kemiskinan (Abdurrahman & Tusianti, 2021).

Di Indonesia, dengan jumlah perempuan yang lebih signifikan dibandingkan dengan laki-laki, pemberdayaan dianggap sebagai strategi yang mengubah pandangan terhadap perempuan dari tanggung jawab pembangunan menjadi potensi yang mendukung pembangunan. Mengukur efektivitas program pembangunan dari sudut pandang

gender tidak hanya menekankan pada peningkatan kesejahteraan atau pengurangan kemiskinan, melainkan pada seberapa efektif program tersebut dalam mengembangkan potensi perempuan.

Dalam mengevaluasi dampak strategi atau rencana pembangunan dari sudut pandang gender, Moser memperkenalkan dua prinsip dasar: kebutuhan praktis dan kebutuhan strategis gender. Kebutuhan praktis berkaitan dengan kondisi sehari-hari, seperti kekurangan sumber daya (pangan, air, kesehatan, pendidikan, pendapatan, dll.), yang bisa diatasi dalam waktu singkat melalui penyediaan sumber daya dan pelatihan. Sementara itu, kebutuhan strategis berhubungan dengan posisi sosial perempuan, seperti meningkatkan akses dan partisipasi mereka dalam proses penetapan keputusan, yang membutuhkan waktu lebih lama untuk dicapai (Ihsan, 2019).

2.2 Tujuan Pemberdayaan perempuan

Tujuan pemberdayaan perempuan yaitu untuk melawan keyakinan patriarki yang menyebabkan penguasaan laki-laki dan penindasan terhadap perempuan. Ini melibatkan perubahan susunan dan lembaga yang mendukung diskriminasi gender dan ketidaksetaraan sosial, yang mencakup aspek keluarga, kasta, kelas, agama, serta pendidikan. Pemberdayaan memberi perempuan peluang untuk mendapatkan akses dan pengendalian terhadap sumber daya serta informasi. Oleh karena itu, proses pemberdayaan seharusnya mencakup persiapan terhadap sumber daya kekuasaan bagi semua (Ihsan, 2019).

Menurut Nugroho (2008) dalam kerangka pembangunan nasional, pemberdayaan perempuan bertujuan untuk mengembangkan potensi dan peran perempuan di berbagai aspek kehidupan. Program pemberdayaan perempuan melibatkan beberapa tujuan, antara lain:

- a. Meningkatkan keterlibatan aktif perempuan dalam program pembangunan dengan cara meningkatkan kemampuan mereka, sehingga perempuan tidak hanya berperan sebagai objek pembangunan seperti pada periode sebelumnya.
- b. Meningkatkan kapasitas kepemimpinan perempuan untuk memperkuat posisi negosiasi dan partisipasi mereka dalam semua tahapan pembangunan, termasuk perencanaan, pelaksanaan, serta pemantauan serta analisis kegiatan.
- c. Mengembangkan keterampilan perempuan dalam menjalankan kegiatan usaha, baik yang berskala rumah tangga, industri kecil, maupun besar, agar mendukung kebutuhan rumah tangga dan menciptakan kesempatan kerja yang efektif dan *independen*.
- d. Memperkuat peran serta dan fungsi organisasi perempuan di level lokal sebagai sarana pemberdayaan, agar perempuan mampu berpartisipasi secara proaktif dalam program pembangunan di daerah mereka (Mulu, 2018).

Kabeer (2001) menyatakan bahwa terdapat lima unsur utama yang perlu diperhatikan dalam proses pemberdayaan perempuan, yaitu sebagai berikut:

- a. *Welfare* (Kesejahteraan)

Kesejahteraan merupakan elemen penting dalam meningkatkan pemberdayaan perempuan, yang sering kali berada dalam posisi yang tidak menguntungkan terkait aksesnya. Tiga komponen utama kesejahteraan meliputi: (1) Partisipasi Ekonomi: Keterlibatan perempuan dalam ekonomi tidak hanya mengurangi kemiskinan, tetapi juga memperbaiki pendapatan keluarga dan mendorong perkembangan ekonomi negara; (2) Pendidikan: Pendidikan adalah elemen dasar pemberdayaan perempuan, tetapi kurangnya akses terhadap pendidikan yang memadai dapat menghambat kemampuan perempuan untuk

terlibat dalam pekerjaan formal, meraih gaji yang lebih unggul, serta berperan dibidang pemerintahan dan politik; (3) Kesehatan dan Kesejahteraan: Terdapat perbedaan signifikan antara perempuan dan laki-laki dalam akses terhadap nutrisi, layanan kesehatan, sarana reproduksi, serta hak keselamatan dan integritas personal. Pendidikan, pekerjaan, dan hak kepemilikan perempuan sangat berpengaruh dalam mengembangkan potensi mereka agar bisa mengendalikan lingkungan sekitar serta berkontribusi pada pembangunan ekonomi, termasuk kesetaraan pada pemberian gaji.

b. *Access* (Akses)

Konsep akses merujuk pada keahlian perempuan agar mendapatkan hak dan terhubung dengan sumber daya efektif, seperti tanah, kredit, pelatihan, fasilitas pemasaran, tenaga kerja, serta layanan publik. Pemberian akses terhadap teknologi dan informasi juga sangat penting, karena dengan pemanfaatan teknologi, perempuan mampu mengembangkan kinerja ekonomi dan sosial mereka, juga berdampak positif pada lingkungan sekitarnya. Tanpa kesempatan, pengetahuan, serta keterampilan yang memadai, perempuan dalam kondisi kurang mampu akan semakin terpinggirkan dari komunitas, negeri, dan dunia.

c. *Consientisation* (Konsientisasi)

Pengertian tentang perbedaan antara peran berdasarkan jenis kelamin dan peran gender. Menurut Arrahima (2023) Proses dialogis ini adalah salah satu teknik yang tergolong dalam konsep pendidikan oleh Paulo Freire, yang ia sebut sebagai proses pemberdayaan (konsientisasi). Baginya pemberdayaan adalah proses manusiawi yang menghasilkan perilaku kritis dalam individu.

d. *Participation* (Partisipasi)

Kesetaraan keterlibatan perempuan dalam pengambilan kebijakan, penyusunan kebijakan, perencanaan, dan manajemen

mencakup representasi yang seimbang dalam susunan pengambilan putusan, baik yang resmi maupun tidak resmi. Pendapat perempuan dalam penyusunan peraturan berpengaruh terhadap masyarakat sekitar.

e. *Equality of Control* (Kesetaraan dalam kekuasaan)

Kesetaraan hak dalam penguasaan elemen produksi dan pembagian hasil memastikan bahwa perempuan dan laki-laki menempati posisi yang kuat. Di bawah ini adalah rangkaian yang mencerminkan elemen-elemen pemberdayaan perempuan (Arrahima, 2023).

3. Kesejahteraan Keluarga

3.1 Pengertian Kesejahteraan Keluarga

Kesejahteraan adalah tanda keberhasilan setiap individu dalam menjalani hidup. Kesejahteraan tercapai ketika kehidupan seseorang aman dan bahagia, berkat terpenuhinya kebutuhan dasar seperti gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal, serta pendapatan terpenuhi, serta adanya perlindungan terhadap ancaman risiko utama kehidupan mereka (Dewi, 2008 dalam Yare, 2021)

Menurut Wollny, Apps, dan Henricson (2010) Kesejahteraan keluarga merupakan suatu konsep yang melibatkan berbagai dimensi yang mencakup unsur “fungsi” dan juga pemenuhan “kebutuhan.” Ini melibatkan berbagai jenis kesejahteraan, termasuk fisik, sosial, ekonomi, dan psikologis, serta kriteria yang menunjukkan “keadaan sejahtera” dan “keadaan tidak sejahtera.” Kesejahteraan keluarga sering diartikan sebagai “kepuasan hidup keluarga,” “rasa kesejahteraan,” dan “fungsi keluarga” (Dewi & Ginanjar, 2019).

3.2 Indikator Kesejahteraan Keluarga

BKKBN mendefinisikan keluarga sejahtera sebagai keluarga yang terbentuk melalui pernikahan yang sah, memiliki kapasitas untuk mencukupi keperluan hidup secara spiritual dan materiil dengan layak,

tunduk kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan menjaga hubungan yang harmonis, stabil, dan serasi di antara anggota keluarga serta dalam hubungan bersama kelompok sosial dan kondisi sekitarnya, sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 52 tahun 2009.

Untuk menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kesejahteraan, digunakan sejumlah indikator yang sebelumnya telah diterapkan oleh BKKBN. Tingkatan kesejahteraan keluarga dapat dibagi menjadi 5 (lima) tahap yakni sebagaimana berikut:

a. Keluarga Pra Sejahtera

Keluarga Pra Sejahtera merupakan keluarga yang belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan pokok pada level dasar, termasuk kebutuhan rohani, konsumsi, busana, hunian, kesehatan tubuh, dan keluarga berencana (KB). Berikut indikator keluarga pra sejahtera:

- 1) Menjalankan ibadah menurut keyakinan agama yang dipeluk oleh setiap individu dalam keluarga.
- 2) Semua anggota keluarga makan setidaknya dua kali atau lebih setiap harinya.
- 3) Setiap anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk kegiatan tertentu, seperti di rumah, saat bekerja, bersekolah, serta ketika melakukan perjalanan.
- 4) Ruangan paling luas pada lantai rumah bukanlah berasal dari tanah.
- 5) Jika anak mengalami penyakit atau pasangan dalam usia reproduksi yang ingin melakukan KB, mereka harus dibawa ke fasilitas kesehatan.

b. Keluarga Sejahtera I (KSI):

Keluarga Sejahtera I merupakan keluarga yang sudah berhasil memenuhi kebutuhan dasar dengan cara minimal, namun masih belum sanggup mencukupi kebutuhan sosial psikologis seperti pendidikan,

keluarga berencana, keterlibatan dalam area tempat tinggal, dan transportasi. Dengan kata lain, keluarga sejahtera I adalah keluarga yang telah mencapai pemenuhan primer, namun kebutuhan sosial dan psikologisnya masih belum terpenuhi. Berikut indikator keluarga sejahtera I:

- 1) Semua anggota keluarga makan setidaknya dua kali atau lebih setiap harinya.
- 2) Setiap anggota keluarga memakai jenis pakaian yang berbeda untuk kegiatan tertentu, seperti di rumah, saat bekerja, bersekolah, dan ketika bepergian.
- 3) Tempat tinggal yang dihuni oleh keluarga memiliki atap, lantai, dan dinding yang dalam kondisi baik.
- 4) Semua anak yang berusia 5-15 tahun sedang berada di sekolah.
- 5) Apabila ada anggota keluarga yang mengalami sakit, mereka akan dibawa ke layanan kesehatan.
- 6) Jika pasangan dalam usia reproduksi berencana untuk memakai kontrasepsi, mereka datang ke pusat layanan kontrasepsi.

c. Keluarga Sejahtera II:

Keluarga Sejahtera II merupakan keluarga yang memiliki kemampuan untuk memenuhi 6 (enam) indikator tahapan KS I dan 8 (delapan) indikator KS II, tetapi tidak memenuhi salah satu dari 5 (lima) indikator Keluarga Sejahtera III (KS III) atau indikator "kebutuhan pengembangan keluarga." Berikut indikator keluarga sejahtera II:

- 1) Setiap anggota keluarga menjalankan ibadah menurut ajaran agama dan keyakinan pribadinya masing-masing.
- 2) Setidaknya satu kali seminggu, keluarga mengonsumsi daging, ikan, atau telur.
- 3) Dalam satu tahun terakhir, setiap anggota keluarga mendapatkan paling tidak satu set pakaian baru.

- 4) Luas lantai rumah minimal adalah 8 meter persegi untuk setiap penghuni rumah.
- 5) Semua anggota keluarga mengalami kesehatan baik dalam tiga bulan terakhir.
- 6) Setidaknya satu orang anggota keluarga memiliki pekerjaan untuk mendapatkan pendapatan.
- 7) Seluruh anggota keluarga rentang usia antara 10 hingga 60 tahun memiliki kemampuan membaca dan menulis huruf Latin.
- 8) Jika pasangan dalam usia reproduksi memiliki dua anak atau lebih, mereka memakai alat kontrasepsi kecuali dalam keadaan hamil.

d. Keluarga Sejahtera III:

Keluarga Sejahtera III merupakan keluarga yang memiliki kemampuan untuk memenuhi 6 (enam) indikator tahapan KS I, 8 (delapan) indikator KS II, dan 5 (lima) indikator KS III, serta memenuhi salah satu dari 2 (dua) indikator Keluarga Sejahtera III Plus (KS III Plus) atau indikator "aktualisasi diri keluarga." Berikut indikator keluarga sejahtera III:

- 1) Anggota keluarga berusaha untuk menambah pemahaman agama.
- 2) Sebagian dari pendapatan keluarga disimpan dalam wujud uang atau benda.
- 3) Tradisi keluarga makan bersama setidaknya satu kali dalam seminggu digunakan sebagai kesempatan untuk berkomunikasi.
- 4) Anggota keluarga turut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di lingkungan tempat tinggal mereka.
- 5) Keluarga mendapatkan informasi melalui media seperti surat kabar, majalah, radio, televisi, dan internet.

e. Keluarga Sejahtera III Plus:

Keluarga Sejahtera III Plus merupakan keluarga yang mampu sanggup mencukupi seluruh dari 6 (enam) indikator tahapan KS I, 8

(delapan) indikator KS II, 5 (lima) indikator KS III, serta 2 (dua) indikator tahapan KS III Plus. Berikut indikator keluarga sejahtera 3 plus:

- 1) Dengan sukarela, keluarga secara rutin menyumbangkan bantuan aset untuk kegiatan sosial.
- 2) Setidaknya satu anggota keluarga berperan aktif sebagai pengelola dalam kelompok sosial, yayasan, atau lembaga masyarakat.

B. Landasan Teologis

1. Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Secara umum, banyak perempuan sering dianggap sebagai pengurus rumah tangga sehingga peran domestik mereka, baik sebagai istri maupun ibu, lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Meskipun ada berbagai faktor yang memengaruhi peran domestik perempuan, salah satu faktor penting yang memperkuat peran ini adalah pemahaman mengenai hukum Islam (fiqh). Dengan demikian, hukum Islam memberikan legitimasi formal terhadap peran domestik perempuan. Ketentuan fiqh yang ketat terkait keterlibatan perempuan dalam urusan publik menunjukkan hal ini, misalnya, istri dilarang pergi tanpa izin suami. Oleh karena itu, fiqh cenderung membatasi peran perempuan pada ranah domestik saja. (Jamhari, 2003).

Al-Qur'an menyajikan perspektif mengenai peran dan posisi perempuan, dalam Islam diberikan peluang berkembang sebagai bagian dari masyarakat dan dianggap sebagai aset berharga. Al-Qur'an menekankan kesamaan hak antara laki-laki dan perempuan, serta di antara berbagai etnis, suku, dan ras. Dalam Islam, melalui Al-Qur'an dan ajaran Rasulullah SAW, memperkenalkan prinsip kemanusiaan, perlindungan hak asasi manusia, dan kesetaraan. Islam juga menekankan kepada setiap muslim untuk berusaha dan berkontribusi untuk kememakmuran dunia dengan kebebasan mencari rezeki sesuai dengan ketentuan syariat (Said, 2020).

Dalam Islam, kedudukan laki-laki dan perempuan dianggap setara, termasuk ke ranah publik seperti peran sebagai pencari nafkah.

Sebagaimana dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Ayat ini menyatakan bahwa bekerja tidaklah memandang jenis kelamin, termasuk perempuan yang diizinkan bekerja. Oleh karena itu, jika seseorang perempuan memilih untuk berperan ganda, disarankan agar meberikan prioritas pada tugas dan tanggung jawabnya dalam keluarga untuk menghindari potensi konflik (Arafah, 2022).

Seperti firman Allah SWT dalam surat Ali-Imran ayat 195:

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ اَنِّي لَا اُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ ذَكَرِ اَوْ اُنْثَىٰ ۗ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ ۗ
فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَاُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَاُوْدُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَا اُكْفِرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ
وَلَا اُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْاَنْهَارُ نَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللّٰهِ ۗ وَاللّٰهُ عِنْدَهُ حُسْنُ النَّوَابِ

"Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah keturunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala disisi Allah. Dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik "

Dari ayat tersebut, beberapa mufassir menyimpulkan bahwa Allah SWT menciptakan manusia, baik laki-laki maupun perempuan, untuk melakukan pekerjaan yang merupakan amal saleh. Bekerja memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhan hidup fisik dan spiritual. Prinsip Islam menegaskan kewajiban bekerja dan hak setiap individu, tanpa memandang jenis kelamin, serta tanggung jawab untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Selain itu,

manusia diajarkan untuk berjuang memenuhi kebutuhan hidup seperti sandang, pangan, tempat tinggal, dan kesehatan (Mulu, 2018).

Dari ayat-ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam Islam, pria dan wanita memiliki kedudukan yang setara. Setiap individu memiliki tanggung jawabnya sendiri yang harus dilaksanakan dengan ikhlas. Selain itu, setiap individu juga memiliki hak-hak yang akan diterima. Dalam keluarga, seseorang bertanggung jawab untuk memenuhi kewajiban dengan dasar hormat dan kasih sayang. Di luar keluarga, setiap individu juga memiliki peran dalam masyarakat. Perempuan diizinkan bekerja dengan persetujuan suami atau wali, namun suami berhak melarang jika pekerjaan tersebut dapat merugikan keluarga. Namun jika pekerjaan tersebut untuk mencari nafkah karena suami tidak mampu bekerja karena sakit atau kesulitan finansial, suami tidak boleh melarangnya (Aulia et al., 2021).

Dengan demikian, Islam tidak melarang perempuan untuk bekerja, asalkan aktivitas tersebut sesuai dengan norma syariat dan etika interaksi sosial. Dalam konteks ini, perempuan Muslim memiliki kesempatan untuk berperan aktif diberbagai aspek kehidupan, termasuk politik, sosial, budaya, dan agama. Agar tidak terjebak dalam lingkungan yang merugikan martabatnya, perempuan harus mengikuti petunjuk agama terkait interaksi sosial, seperti:

- a. Pekerjaan sebaiknya sesuai dengan syariat. Banyak hadis, seperti yang disampaikan oleh Bukhari dari Al-Miqdad bin Ma'da Karb, menekankan pentingnya mencari nafkah dengan cara yang halal. Rasulullah SAW menyatakan bahwa tidak ada yang lebih baik daripada memakan makanan dari hasil usaha sendiri. Ibnu Hajar menjelaskan bahwa pekerjaan dasar mencakup pertanian, perdagangan, dan industri, meskipun para ulama berbeda pendapat mengenai prioritas jenis pekerjaan tersebut. Pilihan pekerjaan sangat bergantung pada kemampuan dan situasi individu. Keutamaan bekerja dengan tangan sendiri jauh lebih diutamakan daripada

mengganggu, bermain-main, atau meminta-minta saat membutuhkan (Zuhri, & Yumni, 2023).

b. Patuh terhadap norma-norma etika perempuan Islam saat berada di luar rumah, termasuk dalam berbusana, berperilaku, dan berbicara. Menurut Hernidar et al., (2023) adapun beberapa syarat bagi perempuan yang bekerja antara lain:

- 1) Mendapat izin dari suami atau walinya bagi perempuan yang belum menikah. Seorang istri wajib mematuhi suaminya dalam hal-hal yang baik, dan diharamkan baginya untuk melawan suami.
- 2) Tetap menjaga penampilan Islamiah, hal ini dapat dilakukan dengan menutupi seluruh tubuh di hadapan pria yang bukan mahram dan menghindari segala sesuatu yang dapat menimbulkan fitnah, baik dalam berpakaian, berdandan, atau menggunakan parfum.
- 3) Menghindari pencampuran laki-laki dan perempuan, pekerjaan tersebut tidak melibatkan interaksi privat atau percampuran antara laki-laki dan perempuan yang bukan mahram.
- 4) Pekerjaannya sesuai dengan kodrat alami seorang perempuan seperti dalam bidang pengajaran, kebidanan, menjahit dan lain-lain (Marlina Lestari, 2022).
- 5) Tidak melalaikan tugas utama, harus tetap menjalankan perannya sebagai seorang istri sekaligus seorang ibu dalam rumah tangga (Hernidar et al., 2023).

Perempuan pekerja yang dianggap setara dengan pekerja lainnya berarti perempuan yang aktif dalam dunia kerja. Melalui pekerjaan, individu mewujudkan eksistensi dan aktualisasi diri. Allah SWT menciptakan manusia, baik laki-laki maupun perempuan, untuk melakukan pekerjaan sebagai bagian dari amal shaleh. Bekerja merupakan bentuk ibadah dan memungkinkan pemenuhan kebutuhan hidup fisik dan spiritual. Dalam ajaran Islam, terdapat kewajiban dan hak untuk bekerja yang berlaku

sama untuk semua, serta dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti sandang, pangan, tempat tinggal, dan kesehatan (Said, 2020).

2. Pemberdayaan Perempuan Dalam Perspektif Islam

Dalam konteks “pemberdayaan” terdapat dua aspek yang perlu diperhatikan. Pertama, fokus pada proses memberikan atau memindahkan kekuasaan, kekuatan, atau kemampuan kepada masyarakat, sehingga individu menjadi lebih berdaya. Ini adalah inti dari makna “pemberdayaan.” Kedua, aspek ini menekankan pada usaha untuk merangsang, mendorong, atau memotivasi individu agar mampu menentukan pilihan hidupnya sendiri melalui dialog. Dengan demikian, pemberdayaan bukanlah proses yang dilakukan secara satu arah, melainkan interaksi dua arah yang bertujuan untuk kepentingan bersama (Jumena et al., 2018).

Pemberdayaan perempuan sangat penting dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Dalam situasi mendesak saat ini, pemberdayaan yang menyeluruh diperlukan agar perempuan dapat memperoleh hak-hak mereka dan tidak menjadi korban pembangunan. Al-Qur'an mengajukan pertanyaan dan pernyataan yang relevan untuk menantang para pengembang kebijakan yang hanya mementingkan kekayaan pribadi (Hasanah, 2021).

Islam menegaskan bahwa kemuliaan manusia didasarkan pada kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, dan satu-satunya pembeda adalah ketaqwaan kepada Allah. Pahala atas amal perbuatan juga sama baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sebagaimana disebutkan dalam Surah Ali Imran ayat 195:

أَسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ ۖ

Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakkan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan"

Pemberdayaan adalah elemen penting dalam hubungan sosial yang berkaitan dengan peningkatan dan transformasi masyarakat. Al-Qur'an

menekankan urgensi perubahan sosial sebagaimana dalam firman Allah surah Al-Ra'd ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ
وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Dari ayat tersebut, dengan tegas Allah menyatakan bahwa nasib suatu kaum tidak akan diubah oleh-Nya kecuali jika kaum tersebut mengubah nasib mereka sendiri. Dari sini, terlihat bahwa manusia diingatkan untuk berusaha dan melakukan perubahan dalam hidup mereka. Salah satu cara untuk melakukan perubahan tersebut adalah melalui kegiatan pemberdayaan masyarakat (Hasanah, 2021).

Pemberdayaan perempuan harus dimulai dari kesadaran dan usaha individu perempuan itu sendiri, dengan pendidikan sebagai fondasi utama. Dalam Islam, pencarian ilmu pengetahuan, baik di bidang agama maupun lainnya, adalah kewajiban yang berlaku untuk semua, tanpa memandang jenis kelamin, bahkan jika harus melakukan perjalanan jauh seperti ke negeri China.

Dalam Islam, perempuan dibebaskan dari penindasan yang dialami pada masa Jahiliyah dan diberikan keuntungan baru dalam aspek finansial dan ekonomi. Islam memberikan, kebebasan serta kemandirian finansial bagi perempuan dan melarang dominasi laki-laki atas harta dan pekerjaan mereka. seperti yang dijelaskan dalam sebuah riwayat:

عَنْ مُعَاذِ بْنِ سَعْدٍ أَنَّ جَارِيَةَ لِكَعْبِ بْنِ مَالِكٍ كَانَتْ تَزْعَى عَنَّمَا بَسَلَعٍ فَأَصِيبَتْ شَاةً
مِنْهَا فَأَذْرَكَتْهَا فَذَبَحَتْهَا بِحَخْرٍ فَسُئِلَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ كُلُّوْهَا). رواه

Dari Mu'adz bin Sa'd ra, atau Sa'd bin Mu'adz ra. *Ia bercerita bahwa seorang perempuan keluarga Ka'ab bin Malik bekerja mengembala*

kambing di pegunungan Sala". Ketika terjadi insiden pada salah satu kambingnya, ia bergegas menyembelih-nya. Nabi SAW ditannya tentang hal ini. "Makanlah (kambing itu)", jawab Nabi SAW. (Shahih Bukhari: 5563).

Hadits ini digunakan oleh Syekh Abu Shuqqa untuk menegaskan bahwa Islam tidak melarang perempuan untuk bekerja. Prinsip dasar dalam agama Islam menyatakan bahwa perempuan diperbolehkan terlibat dalam aktivitas ekonomi yang dapat menghasilkan pendapatan bagi diri dan keluarganya (Jumena et al., 2018).

3. Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam

Menurut al-Ghazali, kesejahteraan berarti pencapaian kemaslahatan, yang merupakan pemeliharaan tujuan syariah (Maqasid al-Shari'ah). Kesejahteraan sejati dicapai dengan memenuhi kebutuhan rohani dan materi, membawa kebahagiaan dan kedamaian batin bagi umat manusia. Untuk mewujudkan kemaslahatan ini, al-Ghazali menekankan pentingnya menjaga agama, jiwa, akal, keturunan (Rohman, 2010). Kesejahteraan adalah tujuan utama dalam ajaran Islam, khususnya dalam konteks ekonomi, dan merupakan bagian dari konsep rahmatan lil alamin. Namun, Al-Qur'an menegaskan bahwa kesejahteraan hanya akan diberikan kepada mereka taat pada perintah Allah SWT dan menghindari apa yang dilarang oleh-Nya (Syamsuddien, 1994 dalam Suardi, 2021).

Al-Qur'an menjelaskan kesejahteraan melalui banyak ayat, baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya mengenai masalah ekonomi. Penjelasan dari kedua pendekatan ini membentuk pandangan yang menyeluruh tentang kesejahteraan dalam Islam. Dalam surah Al-Nahl ayat 97, Allah SWT berfirman:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

"Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya

kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

C. Kajian Pustaka

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Eni Kusriani dan Ika Putri Suryani. Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam, 2022 “Peran Buruh Pabrik Perempuan dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Desa Gemiring Kidul Kecamatan Nalumsari).	Pada penelitian sebelumnya mengkaji lebih khusus peran istri yang bekerja sebagai buruh pabrik dalam meningkatkan pendapatan keluarga sedangkan peneliti akan menjelaskan faktor pendorong buruh perempuan bekerja dan pemberdayaan perempuan.	Buruh perempuan berperan signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. Mereka menjalankan peran ganda sebagai pekerja pabrik dan ibu rumah tangga dengan baik, pekerjaan ini sesuai syariah asalkan dengan izin suami dan memberikan manfaat bagi keluarga.
2.	Darmin Tuwu, Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian, 2018 “Peran Pekerja Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik”	Pada penelitian terdahulu peran perempuan yang bekerja di sektor publik, dan faktor-faktor apa saja yang menghambat perempuan yang bekerja sedangkan penelitian ini akan menjelaskan faktor pendorong buruh perempuan bekerja dan pemberdayaan perempuan.	peran perempuan di ranah publik semakin meningkat, terutama di Desa Lalimbue. Di masa depan, peran perempuan di sektor publik diharapkan dapat lebih ditingkatkan, termasuk di sektor formal, agar kesejahteraan keluarga dapat lebih terwujud.
3.	May Lyndha Marlina Lestari, JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan 2022 “Wanita Karir dan Perannya sebagai Ibu	Pada penelitian terdahulu hanya membahas wanita karir dan perannya sebagai ibu dalam perspektif hukum	Islam tidak melarang wanita keluar rumah, menikmati udara segar, memberikan sumbangsuhnya untuk masyarakat dan Islam.

	dalam Perspektif Hukum Islam”	islam. Sedangkan penelitian ini akan menjelaskan faktor pendorong buruh perempuan bekerja dan pemberdayaan perempuan.	Islam memberikan kesempatan untuk semua itu, wanita muslimah dipersilahkan mengekspresikan potensi dan keterampilan dirinya untuk kemaslahatan bersama.
4.	Muthiah Syakirotin dan Anne Charina, Jurnal Ilmu Pertanian Indonesia (JIPI) 2020 “Tingkat Kesejahteraan Keluarga Buruh Tani Wanita pada Bidang Produksi Kopi di CV. Frinsa Agrolestari”	Pada penelitian terdahulu belum dijelaskan peran buruh perempuan dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam perspektif ekonomi Islam sedangkan peneliti akan menjelaskan faktor pendorong buruh perempuan bekerja dan pemberdayaan perempuan.	Tingkat kesejahteraan keluarga buruh tani wanita di CV. Frinsa Agrolestari umumnya berada pada keluarga sejahtera I, memenuhi kebutuhan dasar. Pendapatan buruh wanita berkontribusi 22,2% hingga 50% dari pendapatan keluarga. Motivasi utama bekerja adalah alasan ekonomi, dengan satu buruh termotivasi oleh alasan sosial.
5.	Endah Supeni Purwaningsih dan Pramandiyah Fitah Kusuma (Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper, 2021). “Peran Perempuan dan Pengembangan Ekonomi Keluarga Melalui Pengembangan UMKM Produk Upcycle Selama Pandemi Covid 19	Pada penelitian terdahulu berfokus pada strategi dan tahapan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh UMKM di Ekowosita Mangrove Wonorejo sedangkan peneliti akan menjelaskan faktor pendorong buruh perempuan bekerja dan	UMKM meberdayakan masyarakat upcycle produk dengan empat tahapan: penyadaran, pemahaman, pemanfaatan dan penggunaan. Pemberdayaan juga mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan intelektual.

		bagaimana peran buruh perempuan dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam perspektif Islam.	
--	--	---	--



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*). Metode penelitian kualitatif ini melibatkan eksplorasi dan pemahaman terhadap makna perilaku individu dan kelompok yang mencerminkan masalah sosial atau kemanusiaan. Dalam konteks ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama, menggunakan pendekatan *field research* yang melibatkan penelitian di lapangan atau lokasi penelitian sesuai dengan situasi sebenarnya (Sugiyono, 2019).

Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan secara menyeluruh pada suatu subjek, dengan peneliti sebagai instrumen utama. Temuan disampaikan melalui narasi berdasarkan informasi akurat, lebih menekankan pada makna daripada generalisasi, dan tidak menggunakan perhitungan statistik (Mertha, 2020).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan area atau objek penelitian di mana kegiatan penelitian berlangsung. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Royal Korindah, Banjarsari, Kembaran Kulon, Purbalingga, Jawa Tengah 53319. Penelitian yang dilakukan oleh penulis dilakukan pada bulan November 2023 sampai Juli 2024. Alasan dipilihnya lokasi sebagai tempat penelitian karena PT Royal Korindah Purbalingga merupakan pabrik yang dapat memberikan lapangan pekerjaan bagi kaum perempuan dalam jumlah besar.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah responden, yaitu individu yang memberikan tanggapan terhadap suatu perlakuan yang diterimanya. Dalam penelitian kualitatif istilah responden atau subjek penelitian sering disebut

sebagai informan, yaitu individu yang memberikan informasi terkait data yang diperlukan oleh peneliti untuk penelitian yang sedang dilakukan (Fitrah & Luthfiah, 2017). Terkait dengan subjek pada penelitian ini yaitu HRD/ Pimpinan PT Royal Korindah dan buruh perempuan industri bulu mata palsu di PT Royal Korindah Purbalingga.

2. Obyek Penelitian

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, istilah "obyek penelitian" merujuk pada hal yang menjadi sasaran dari suatu penelitian. Sparadley memberikan definisi kelompok yang menjadi fokus penelitian sebagai "situasi sosial". Tiga elemen utama dalam situasi sosial mencakup: (1) pelaku (*actors*), yaitu individu yang melakukan kegiatan, (2) tempat (*place*), merujuk pada lokasi di mana kegiatan tersebut terjadi, dan (3) aktivitas (*activities*), mencakup semua kegiatan yang dilakukan oleh pelaku di tempat tersebut dalam situasi sebenarnya (Yusuf, 2014). Adapun obyek penelitian pada penelitian ini yaitu peran buruh perempuan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga di PT Royal Korindah Purbalingga.

D. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan dua kategori sumber data, yakni:

1. Sumber Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang didapat atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber aslinya. Jenis data ini juga dikenal sebagai data primer atau data baru karena mencerminkan karakteristik terkini. Untuk memperoleh data primer, peneliti perlu mendapatkannya secara langsung dengan menggunakan berbagai teknik, seperti observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus group discussion*-FGD), dan penyebaran kuesioner (Siyoto & Sodik, 2015).

Data utama untuk penelitian ini berasal dari pengamatan langsung di lokasi serta interaksi melalui wawancara dengan informan. Informan

pada penelitian ini adalah buruh perempuan dan HRD/ Pimpinan PT Royal Korindah Purbalingga.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang didapat atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai referensi yang telah tersedia, sehingga peneliti berperan sebagai pihak kedua. Sumber data sekunder dapat berasal dari lembaga seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan sumber lainnya (Siyoto & Sodik, 2015). Data sekunder pada penelitian ini yakni dokumentasi kegiatan di mana para tenaga kerja perempuan ini bekerja, profil PT Royal Korindah Purbalingga, daftar nama karyawan, buku referensi yang mendukung penelitian ini, serta studi penelitian yang relevan dengan judul dan tema peneliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menerapkan beberapa teknik pengumpulan data, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi, dalam rangka memperoleh informasi dalam penelitian ini.

1. Observasi

Menurut Nasution (1988), observasi membentuk dasar dari seluruh ilmu pengetahuan. Ilmuwan dapat bekerja dengan memperoleh pengetahuan melalui proses observasi. Data dari observasi ini kemudian dikumpulkan dengan menggunakan peralatan canggih, memungkinkan ilmuwan untuk mengamati dengan jelas objek-objek yang kecil dan berada dalam jarak yang sangat jauh (Sugiyono, 2013). Peneliti menggunakan observasi untuk melakukan pengamatan perempuan pekerja buruh pabrik bulu mata palsu di PT Royal Korindah, Banjaransari, Kembaran Kulon, Purbalingga.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode yang bisa dimanfaatkan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Secara sederhana,

wawancara bisa dimaknai sebagai suatu peristiwa atau proses interaksi antara pihak yang melakukan wawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau individu yang diwawancarai (*interviewee*), yang terjadi melalui interaksi langsung (Yusuf, 2014).

Wawancara merupakan satu alat atau instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan informasi secara lisan. Penting untuk melaksanakannya dengan cermat agar data yang diperoleh memiliki tingkat validitas dan kedalaman yang maksimal (Mertha, 2020). Dalam penelitian ini, wawancara akan dilakukan terhadap 20 buruh perempuan dan HRD PT Royal Korindah Purbalingga.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu metode untuk mengumpulkan data secara kualitatif yang melibatkan penelitian atau analisis dokumen-dokumen yang dihasilkan oleh subjek penelitian atau oleh pihak lain yang terkait dengan subjek tersebut (Mardawani, 2020). Dokumentasi sangat penting karena membantu peneliti menganalisis informasi yang mereka temukan. Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk mengidentifikasi teori, konsep, pendapat, dan data yang relevan dengan subjek penelitian. Jenis data yang dimaksud mencakup dokumen arsip, buku, majalah, makalah ilmiah, situs web, *ebook*, serta manuskrip data, yang kemudian dipilah dan disistematisasi untuk keperluan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dapat dimaknai sebagai proses pengolahan data yang telah didapatkan dengan metode statistik, yang bertujuan untuk memberikan jawaban terhadap rumusan masalah pada penelitian. Oleh karena itu, teknik analisis data bisa didefinisikan sebagai metode untuk mengolah data guna memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian (Mertha, 2020).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif, yang berarti memberikan gambaran yang sistematis, aktual, dan tepat tentang fenomena yang diselidiki atau hubungannya satu sama lain.

1. Reduksi Data

Menurut Sugiyono (2013) mereduksi data berarti melakukan rangkuman, pemilihan informasi yang signifikan, penfokusan pada hal-hal yang penting, mengidentifikasi tema dan pola, serta mengeliminasi yang tidak relevan. Proses ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih terinci serta memudahkan peneliti dalam pengumpulan data berikutnya.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data mengalami proses reduksi, tahap berikutnya yaitu menampilkan data tersebut. Data dalam penelitian kualitatif bisa disajikan dalam bentuk bagan, uraian singkat, diagram *flowchart*, hubungan antar kategori, dan sebagainya. Akibatnya, lebih mudah memahami situasi saat ini serta merencanakan langkah berikutnya berdasarkan apa yang telah terjadi (Sugiyono, 2013).

3. Analisis Data

Analisis data adalah langkah-langkah terstruktur dalam penelusuran dan pengaturan data yang didapatkan dari catatan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pada tahap ini, data dikelompokkan ke dalam klasifikasi penjabaran ke dalam subunit, sintesis data, penyusunan pola, pemilihan elemen yang signifikan dan relevan untuk dipelajari, serta pembuatan kesimpulan. Tujuannya adalah untuk menyajikan data dengan cara yang mudah dipahami oleh orang lain maupun oleh peneliti sendiri (Sugiyono, 2019).

4. *Conclusion Drawing/ verification* (Penarikan Kesimpulan)

Penarikan kesimpulan dan verifikasi adalah tahapan menganalisis data kualitatif, sesuai dengan metode yang diuraikan oleh Miles & Huberman. Kesimpulan awal yang dihasilkan pada langkah ini bersifat

sementara, dan dapat mengalami perubahan ketika data tambahan ditemukan pada langkah pengambilan data berikutnya. Akan tetapi, apabila kesimpulan awal tersebut dapat didukung oleh data yang kuat dan tetap ketika peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan informasi, kesimpulan tersebut dapat dianggap sebagai valid (Sugiyono, 2013).

G. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, istilah yang dilakukan untuk melaksanakan uji keabsahan data berbeda dengan penelitian kuantitatif. Uji keabsahan data pada penelitian kualitatif mencakup uji kredibilitas data, uji transferabilitas, uji uji dependabilitas, dan uji konfirmabilitas (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini digunakan uji kredibilitas data untuk menguji keabsahan data.

Pengujian kredibilitas data dilakukan melalui metode triangulasi. Dalam konteks pengujian kredibilitas, triangulasi didefinisikan sebagai proses memeriksa data menggunakan berbagai pendekatan dan pada berbagai waktu.

1. Triangulasi Sumber

Pengujian kredibilitas data melalui triangulasi sumber dilaksanakan dengan meneliti data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber. Selain melakukan wawancara peneliti dapat menggunakan metode observasi yang melibatkan diri (*participant observation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, tulisan atau catatan pribadi, serta gambar atau foto akan menghasilkan bukti atau data yang beragam, yang kemudian memberikan pandangan yang berbeda mengenai fenomena yang sedang diteliti.

2. Triangulasi Teknik

Pengujian kredibilitas data melalui triangulasi teknik dilakukan dengan memeriksa data dari sumber serupa, namun menggunakan teknik yang berbeda. Misalnya, data yang dikumpulkan melalui wawancara kemudian diverifikasi melalui observasi dan dokumentasi. Apabila tiga teknik tersebut menghasilkan data yang berbeda, peneliti kemudian

melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang relevan atau sumber lainnya untuk memastikan kebenaran data yang tepat. Atau mungkin semua data tersebut benar, karena masing-masing sudut pandang yang berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Pengujian kredibilitas data melalui triangulasi waktu dilaksanakan dengan memeriksa data dengan cara wawancara, observasi, atau teknik lain pada waktu atau situasi yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan waktu dan kondisi yang berbeda agar data yang diperoleh konsisten dan sesuai dengan kebutuhan. Jika tidak sesuai, maka peneliti dapat melakukan pengumpulan data secara ulang. (Sugiyono, 2019).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Royal Korindah

PT Royal Korindah merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi bulu mata palsu terbesar di wilayah Kabupaten Purbalingga. Perusahaan pertama yang didirikan sejak 25 Maret 1976 oleh Mr. Lee Hyun Shang investor dari Korea Selatan dan Bapak Herri Wiyata investor dari Jakarta. PT bulu mata yang awalnya dikenal sebagai PT. Royal Kenny Company Indonesia yang kemudian berganti nama pada 17 Mei 1999 menjadi Royal Korindah.

Perusahaan yang berlokasi di JL Banjaransari Kembaran Kulon, Purbalingga ini memiliki luas 26.359 meter persegi dengan jumlah karyawan \pm 2584 orang. Pada awalnya PT Royal Korindah Purbalingga merupakan perusahaan yang padat karya tetapi jumlah karyawannya tidak terlalu banyak, perusahaan mengalami perkembangan yang cukup pesat sekitar 5 tahun yang lalu jumlah karyawan perusahaan ini memiliki jumlah yang paling banyak. Selama periode berdiri itu sudah mencapai di angka 4000-5000 karyawan. Dengan memiliki kapasitas jumlah karyawan yang sangat banyak untuk saat ini perusahaan PT Royal Korindah Purbalingga mampu memproduksi 1,2 juta pasang bulu mata setiap bulannya.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Royal Korindah Kecamatan Kembaran Kulon, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah.

3. Visi dan Misi PT Royal Korindah Purbalingga

Visi:

“Menjadi Produsen Bulu Mata Terkemuka di Dunia”

Misi:

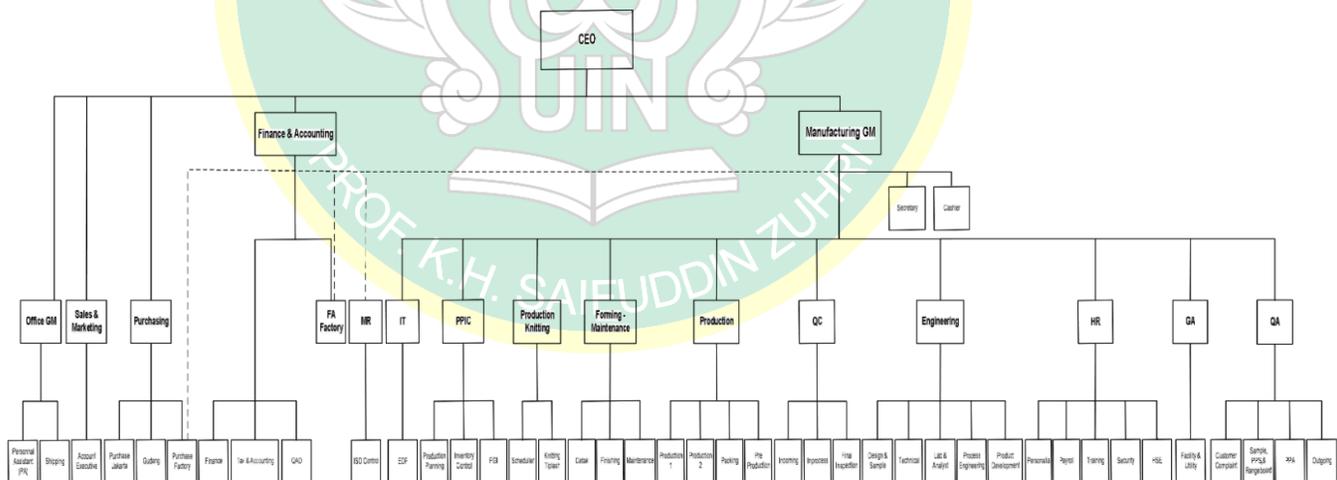
Memberi Kepuasan Total Pelanggan dengan:

1. Kekayaan Inovasi Desain
2. Komunikasi yang Responsive
3. Komitmen Ketepatan Waktu
4. Kuliatas Produk Terbaik

4. Struktur Organisasi

Setiap lembaga, instansi, atau organisasi memerlukan struktur organisasi. Struktur organisasi dirancang sebagai sistem atau pola yang menggambarkan hubungan antara fungsi, kedudukan, wewenang, dan peran yang diembang setiap orang dalam sebuah perusahaan. Dengan demikian, komunikasi antar SDM dapat terkoordinasi dengan baik dan memudahkan pencapaian tujuan instansi tersebut. PT Royal Korindah memiliki struktur organisasi sebagai berikut.

Tabel 4.1
Stuktur Organisasi PT Royal Korindah Purbalingga



CEO

: Niratih Hardini

Finance & Accounting

: Agus Susanto

Manufacturing GM : Very Anjarwinarto
 Secretary : Tri Wahyuni
 Cashier : Dora Marina

B. Buruh Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga

Peneliti mengambil 20 subjek penelitian dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai topik yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini penulis mengambil 20 keluarga dimana istri atau ibu rumah tangga sebagai pekerja perempuan PT Royal Korindah Purbalingga untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Profil Pekerja Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga

No	Nama	Usia	Pendidikan	Posisi Pekerjaan
1.	Ibu Rahmi	42	D3	Staff
2.	Ibu Eri	35	D3	Staff
3.	Ibu Yevi	35	SMK	Operator
4.	Ibu Nur	32	SMK	Operator
5.	Ibu Nisa	40	SMA	Operator
6.	Ibu Unik	37	SMA	Operator
7.	Ibu Ida	35	SMA	Koordinator
8.	Ibu Ike	40	S1	Staff
9.	Ibu Anastasya	24	S1	Staff
10.	Ibu Jayanti	27	SMA	Operator
11.	Ibu Susanti	40	D3	Staff
12.	Ibu Arina	36	SMA	Operator
13.	Ibu Zahra	28	S1	Staff
14.	Ibu Gita	29	S1	Staff
15.	Ibu Heni	50	SMA	Operator
16.	Ibu Sari	39	S1	Staff
17.	Ibu Dwi	26	D4	Staff
18.	Ibu Nana	33	SMA	Operator
19.	Ibu Elis	30	SMA	Operator
20.	Ibu Monik	32	SMK	Operator

Sumber hasil wawancara

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Perempuan Bekerja Sebagai Buruh di PT Royal Korindah Purbalingga

Perkembangan sosial yang berubah dari waktu ke waktu telah membawa perkembangan pemikiran bagi perempuan, yang kini semakin tertarik untuk bekerja. Fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks. Terdapat berbagai faktor yang mendorong perempuan untuk memasuki dunia kerja. Faktor tersebut sering kali terkait dengan faktor ekonomi, pendidikan dan sosial budaya.

1. Faktor Ekonomi

Faktor ekonomi merupakan pengaruh-pengaruh yang berasal dari dalam diri dan mampu berdampak pada aktivitas operasional bisnis. Ekonomi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kesejahteraan, baik kesejahteraan masyarakat secara umum maupun kesejahteraan keluarga yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kebutuhan ini mampu terpenuhi jika pendapatan yang memadai (Sembiring et al., 2023).

Keterlibatan perempuan dalam sektor pekerjaan telah berperan besar dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga, terutama dalam hal ekonomi keluarga. Menurut fakta di lapangan sering kali, perempuan berperan sebagai penolong ekonomi keluarga. Hal ini terutama dapat diamati dikalangan keluarga-keluarga dengan tingkat ekonomi rendah, dimana banyak sekali perempuan yang turut berperan sebagai penyumbang pendapatan tambahan untuk keluarga.

Ibu rumah tangga yang bekerja adalah perempuan yang mengurus rumah tangga sekaligus memiliki pekerjaan. Faktor pendorongnya adalah keinginan untuk hidup mandiri dan meningkatkan penghasilan keluarga di samping pendapatan suami. Hal ini juga dirasakan oleh Ibu Elis yang sudah bekerja sebagai buruh di PT Royal kurang lebih 11 tahun. Alasan beliau bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga yaitu:

“Ya masih butuh tambahan pemasukan untuk biaya keperluan dan kebutuhan keluarga”

Berdasarkan apa yang dituturkan oleh Ibu Elis bahwa beliau masih memerlukan penghasilan tambahan untuk memenuhi berbagai biaya dan kebutuhan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa pemasukan saat ini belum mencukupi untuk menutupi semua pengeluaran yang diperlukan untuk kesejahteraan keluarganya. Kemudian Ibu Dwi juga bekerja sebagai karyawan di PT Royal Korindah selama kurang lebih 8 tahun. Alasan beliau bekerja sebagai karyawan adalah:

“Ya sebagai perempuan ingin memiliki penghasilan sendiri agar tidak bergantung pada suami dan bisa menambah untuk membantu ekonomi keluarga”

Menurut penjelasan dari Ibu Dwi, beliau bekerja di PT Royal Korindah bertujuan untuk berkontribusi dalam mencukupi kebutuhan finansial keluarga dan juga agar memiliki penghasilan sendiri supaya tidak bergantung pada penghasilan suami saja. Selanjutnya Ibu Eri yang mengemukakan pendapatnya mengenai apakah faktor ekonomi mendorong untuk bekerja di PT Royal korindah, menurut beliau:

“Iya tentu saja, karena saya bukan dari keluarga orang kaya jadi harus bekerja”

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Ibu Eri bahwa beliau merasa perlu bekerja karena latar belakang ekonominya. Karena beliau tidak berasal dari keluarga yang kaya, beliau merasa harus bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya sekaligus memberikan dukungan keluarganya. Namun berbeda dengan pendapat Ibu Susanti alasan beliau bekerja sebagai karyawan di pabrik bulu mata palsu karena:

“Tidak berpengaruh, saya bekerja di PT Royal Korindah hanya untuk mengisi waktu saja”

Menurut penuturan Ibu Susanti bahwa bekerja di PT Royal Korindah tidak memiliki dampak signifikan pada faktor ekonomi, beliau bekerja karena hanya untuk mengisi waktu luangnya, bukan untuk kebutuhan finansial atau alasan lain yang mendesak.

Dari hasil wawancara dengan 20 buruh perempuan PT Royal Korindah tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor ekonomi menjadi alasan penting bagi mereka untuk bekerja. Dengan mereka bekerja di PT Royal Korindah dapat memberikan stabilitas keuangan yang dibutuhkan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Penghasilan yang mereka dapatkan dari pekerjaan ini tidak hanya dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk mendukung kesejahteraan keluarga.

2. Faktor Pendidikan

Menurut Cahyono (1998) dalam AD. Putri dan D. Setiawan (2013:64), tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan pendapatan umumnya adalah tingkat pendidikan. Orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, baik formal maupun informal dapat memiliki pandangan yang lebih mendalam. Di era sekarang, tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap jenis pekerjaan dan besarnya gaji yang diperoleh (Yuda & Muslinawati, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nisa mengenai latar belakang pendidikan apakah berpengaruh untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga alasannya karena:

“Iya, karena tingkat pemahaman dan pengetahuan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi lebih baik dibanding yang di bawahnya, Kecuali pengalamannya lebih luas tau lebih lama”

Menurut apa yang dituturkan Ibu Nisa bahwa seseorang dengan pendidikan yang lebih tinggi umumnya mempunyai pemahaman dan pemahaman yang lebih luas dibandingkan dengan orang lain yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah. Namun, ada pengecualian apabila individu dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah memiliki pengalaman yang lebih luas atau lebih lama yang juga dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan yang mendalam dalam bidang tertentu. Sebagaimana keterangan yang sama diberikan oleh Ibu Dwi, beliau mengungkapkan bahwa:

“Iya pendidikan berpengaruh, Karena semakin tinggi pendidikan berpengaruh pada posisi yang didapat dan berpengaruh pada penghasilan juga. Tapi didukung dengan pengalaman pastinya”

Menurut penuturan Ibu Dwi bahwa pendidikan memiliki pengaruh signifikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin baik peluangnya untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi ditempat kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi besarnya penghasilan. Akan tetapi, untuk mencapai hasil yang optimal pendidikan yang tinggi juga harus didukung oleh pengalaman kerja yang relevan. Namun berbeda dengan penuturan Ibu Gita menurut beliau latar belakang pendidikan tidak berpengaruh, seperti hasil wawancara dengan beliau bahwa:

“latar belakang pendidikan tidak signifikan, banyak karyawan bekerja tidak sesuai dengan pendidikannya”

Menurut apa yang disampaikan Ibu Gita bahwa latar belakang pendidikan tidak selalu menjadi faktor yang signifikan dalam pekerjaan seseorang. Banyak karyawan bekerja disektor yang tidak relevan dengan latar pendidikan pendidikan formal yang mereka tempuh.

Dengan bekerja di PT Royal Korindah, para buruh perempuan tidak hanya berusaha untuk memperbaiki ekonomi keluarga mereka saat ini, tetapi juga berinvestasi dalam pendidikan anak-anak mereka. Hasil kerja mereka digunakan untuk mendukung biaya pendidikan anak-anak, sehingga anak-anak mereka bisa mendapatkan pendidikan yang lebih berkualitas dan kesempatan yang lebih besar di masa depan.

Berdasarkan penjelasan dari wawancara dengan 20 buruh perempuan bahwa faktor pendidikan merupakan faktor penting untuk bekerja di PT Royal Korindah. Para buruh perempuan di perusahaan ini memahami bahwa memiliki pendidikan yang baik dapat meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan posisi yang lebih baik. Selain itu bahwa para buruh perempuan juga memiliki tujuan jangka panjang yang

lebih luas, mereka ingin pendidikan keluarga dan anak-anak mereka lebih tinggi dibandingkan dengan pendidikan mereka sendiri.

3. Faktor Sosial dan Budaya

Faktor sosial budaya adalah elemen eksternal yang bersumber dari luar dan mempengaruhi gaya hidup kelompok sekitar (Sembiring et al., 2023). Kebutuhan sosial dan relasi sosial mencakup dorongan kuat bagi seorang perempuan untuk bekerja guna menjalin koneksi dengan individu lain, mencari identitas sosial, menunjukkan status sosial yang lebih tinggi, dan menemukan kepuasan yang lebih besar dibandingkan dengan hanya tinggal di rumah (Arafah, 2022).

Perempuan yang bersemangat dalam hidupnya cenderung merasa ada yang kurang jika tidak memiliki karir atau pekerjaan tertentu. Selain itu, karir dan pekerjaan juga akan memperluas jaringan sosial untuk perempuan yang gemar aktif berinteraksi. Seperti Ibu Zahra yang sudah bekerja kurang lebih 7 tahun, menurut penuturan beliau:

“Iya lingkungan tempat tinggal berpengaruh, lingkungan sekitar saya melakukan aktivitas rutin dengan bekerja atau kegiatan lainnya sehingga mendorong saya untuk terlibat dalam kegiatan serupa”

Menurut penuturan Ibu Zahra bahwa lingkungan tempat tinggal memiliki pengaruh yang signifikan. Aktivitas rutin yang dilakukan oleh orang-orang di sekitar, seperti bekerja atau kegiatan lainnya, dapat mendorong seseorang untuk ikut terlibat dalam aktivitas serupa. Ini menunjukkan bahwa lingkungan sosial dapat mempengaruhi pilihan dan perilaku seseorang. Kemudian Ibu Nana yang sudah bekerja sebagai karyawan perusahaan bulu mata selama 13 tahun. Menurut beliau faktor lingkungan mempengaruhi sebagaimana keterangan yang beliau jelaskan:

“Iya tentu saja mba, PT Royal korindah dekat dengan tempat tinggal saya, sehingga memudahkan saya untuk berangkat dan pulang kerja setiap hari lebih efisiensi”

Berdasarkan penjelasan Ibu Nana bahwa lokasi PT Royal Korindah yang dekat dengan tempat tinggal maka dapat memberikan keuntungan praktis. Hal ini memudahkan beliau untuk berangkat dan pulang kerja setiap hari dengan lebih efisien, menghemat waktu dan biaya transportasi. Sedangkan menurut Ibu Eri faktor lingkungan tidak berpengaruh seperti hasil wawancara yang beliau jelaskan:

“Faktor lingkungan tidak mempengaruhi, mau tinggal di mana kalau sudah rezekinya di PT Royal Korindah pasti bekerja disini”

Menurut apa yang diungkapkan Ibu Eri bahwa faktor lingkungan tidak mempengaruhi keputusan untuk bekerja di PT Royal Korindah. Bagi beliau jika rezeki atau kesempatan kerja di PT Royal Korindah maka akan bekerja di sana tanpa mempertimbangkan faktor tempat tinggal dan lingkungan sekitar sebagai hal yang mempengaruhi keputusan tersebut. Kemudian sama dengan pendapat Ibu Eri, menurut penuturan Ibu Agil bahwa faktor lingkungan tempat tinggal tidak mempengaruhi untuk bekerja di PT Royal Korindah seperti yang beliau ungkapkan:

“Tidak berpengaruh, justru di lingkungan sekitar saya banyak ibu-ibu yang tidak bekerja”

Penjelasan Ibu Agil diatas bahwa faktor lingkungan tempat tinggal tidak memberikan pengaruh kuat terhadap pilihan untuk bekerja. Meskipun banyak ibu-ibu yang tidak bekerja di lingkungan sekitar, namun hal ini tidak mempengaruhi pilihan atau keputusan Ibu Agil untuk bekerja.

Menurut hasil wawancara dengan 20 buruh perempuan PT Royal Korindah Purbalingga dapat disimpulkan faktor lingkungan tempat tinggal mempengaruhi keputusan mereka untuk bekerja sebagai karyawan di PT Royal Korindah. Namun beberapa pekerja lainnya juga berpendapat bahwa faktor lingkungan tempat tinggal mereka tidak memiliki pengaruh yang signifikan untuk keputusan bekerja.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa jumlah informan terbanyak merupakan buruh perempuan dengan faktor pendorong ekonomi

sebagai alasan mereka bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga. Berikut tabel klasifikasi faktor pendorong perempuan bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga.

Tabel 4.3
Klasifikasi Faktor Pendorong Perempuan Bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga

Faktor Pendorong Perempuan Bekerja	Jumlah Berpengaruh	Jumlah Tidak Berpengaruh	Identifikasi
Faktor Ekonomi	19	1	Salah satu karyawan bekerja hanya untuk mengisi waktu luang.
Faktor Pendidikan	16	4	Tidak signifikan, banyak karyawan bekerja tidak sesuai pendidikannya.
Faktor Sosial dan Budaya	12	8	Tidak berpengaruh karena keputusan pribadi.

Berdasarkan wawancara dengan 20 buruh perempuan PT Royal Korindah Purbalingga dapat ditarik kesimpulan faktor-faktor yang mempengaruhi para buruh perempuan bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga meliputi: (1) Faktor ekonomi, mereka bekerja untuk meningkatkan pendapatan keluarga; (2) Faktor pendidikan yang mempengaruhi posisi yang diperoleh, dengan tujuan jangka panjang memastikan pendidikan anak-anak lebih tinggi dari mereka sendiri; (3) Faktor sosial dan budaya, perempuan bekerja adalah hal biasa menurut masyarakat Purbalingga, tujuannya untuk membantu penghasilan suami, ditambah lokasi rumah yang dekat dengan pabrik memudahkan akses.

D. Upaya PT Royal Korindah Purbalingga Terhadap Pemberdayaan Buruh Perempuan

Secara umum, pemberdayaan adalah metode untuk membuat individu atau kelompok mandiri dan berdaya. Pemberdayaan melibatkan penguatan

(*empowerment*), dan menurut Herliawati (2009), diharapkan perempuan dapat menjadi kuat secara ekonomi. Pemberdayaan di sektor ekonomi diharapkan membuka akses perempuan ke sumber daya lain dan mendorong partisipasi aktif mereka dalam masyarakat (Alie & Elanda, 2020).

Untuk mengumpulkan data mengenai upaya PT Royal Korindah Purbalingga memberdayakan pekerja perempuan, peneliti melaksanakan observasi dan wawancara dengan HRD (*human resource development*) perusahaan yaitu Ibu Ike Sepdayani. Wawancara dilakukan pada Jumat, 24 Mei 2024 pukul 15.00 WIB sampai dengan pukul 15.30 WIB di kantor PT Royal Korindah Purbalingga.

Terdapat lima faktor utama yang harus diperhatikan dalam upaya pemberdayaan perempuan, yakni:

1. *Welfare* (Kesejahteraan)

Aspek ini bisa dianggap sebagai salah satu elemen penting dalam usaha meningkatkan pemberdayaan perempuan. Jelas bahwa perempuan sering berada dalam posisi yang kurang menguntungkan dalam hal akses kesejahteraan. Kesejahteraan ini terdiri dari tiga unsur utama yaitu: peran serta perempuan dalam ekonomi, prestasi pendidikan, kondisi kesehatan, dan kesejahteraan (Suhardi, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja perempuan, PT Royal Korindah dapat menerapkan berbagai upaya yang diterapkan.

“Sejauh ini karena kami itu memang berusaha taat terhadap regulasi jadi hal-hal yang memang kewajiban normatif baik kita lakukan, entah itu dari upah kerja kemudian hak dan kewajiban ya semuanya kita seimbangkan. Kalo untuk fasilitas asuransi kesehatan kita menggunakan program pemerintah seperti BPJS Kesehatan, untuk perlindungan ketenagakerjaan kita mengikuti BPJS Ketenagakerjaan, cuti melahirkan 3 bulan terhitung dari 1 ½ bulan sebelum melahirkan dan 1 ½ bulan setelah melahirkan, fasilitas lain kami ada klinik dimana ada beberapa program diantaranya program pemeriksaan free bagi karyawan jika

memang sakit dan membutuhkan obat-obat ringan, program yang mendukung perempuan contohnya informasi terkait dengan kehamilan, untuk tata cara pumping, bahkan kb. Fasilitas lain seperti ruang laktasi yaitu menyediakan ruang laktasi yang nyaman dan layak bagi ibu yang sedang menyusui”

Menurut apa yang disampaikan Ibu HRD beliau menjelaskan bahwa PT Royal Korindah telah memenuhi tanggung jawab sesuai dengan aturanc yang berlaku menjalankan semua kewajiban normatif mereka salah satunya yaitu pemberian upah yang sesuai dengan standar atau dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Untuk fasilitas kesehatan, perusahaan menggunakan program pemerintah seperti BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan menyediakan cuti untuk melahirkan selama 3 bulan. Perusahaan juga memiliki klinik yang menawarkan program pemeriksaan gratis bagi karyawan yang sakit dan membutuhkan obat-obat ringan. Program lain yang mendukung mengenai informasi kehamilan, cara pumping, dan keluarga berencana (KB). Selain itu, PT Royal Korindah menyediakan ruang laktasi yang nyaman dan layak bagi ibu menyusui.

PT Royal Korindah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Perusahaan memberikan kenaikan gaji dan pemberian upah yang sesuai dengan UMK. Selain itu perusahaan juga memberikan insentif kepada karyawan. PT Royal Korindah juga memiliki program pelatihan khusus yang berfokus pada kesehatan yang dikenal sebagai program *Heart Health*. Dalam program ini, perusahaan memilih beberapa pekerja berdasarkan kualifikasi tertentu untuk menjadi *peer educator*. Para *peer educator* ini bertanggung jawab untuk memberikan edukasi dan pemahaman terkait kesehatan kepada rekan-rekan sejawat mereka. Program ini menekankan pada pemberdayaan pekerja wanita untuk menjadi agen perubahan dalam hal kesehatan di

lingkungan kerja, dengan tujuan meningkatkan kesadaran dan pengetahuan kesehatan di antara seluruh buruh.

Kemudian hasil wawancara dengan para buruh perempuan PT Royal Korindah mengenai “Apakah di PT Royal ada kenaikan gaji untuk para pekerja setiap tahunnya atau ada tambahan bonus yang lain?” Ibu Rahmi mengatakan:

“Ada mba, sesuai dengan UMK dan insentif buat karyawan”

Informasi selanjutnya peneliti mengajukan pertanyaan kepada pekerja perempuan “Apakah di PT Royal ada pelatihan khusus untuk para pekerja perempuan dalam pemberdayaan perempuan?” Ibu Rahmi menjawab:

“Ada pelatihan khusus mba, yaitu pelatihan tentang kesehatan rumah tangga”

Ibu Elis menjawab:

“Setau saya belum ada mba, selama saya kerja belum pernah ikut pelatihan”

Berdasarkan hasil wawancara, PT Royal Korindah telah menerapkan adanya pelatihan bagi buruh perempuan. Salah satu pelatihan yang ada adalah pelatihan khusus tentang kesehatan rumah tangga. Namun berdasarkan wawancara dengan Ibu Elis, seorang karyawan perusahaan, beliau mengungkapkan bahwa selama masa kerjanya beliau belum pernah mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan telah berpartisipasi dalam pelatihan yang disediakan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan meningkatkan partisipasi karyawan dalam program pelatihan yang ada. Dengan demikian, seluruh karyawan dapat memperoleh manfaat dari pelatihan yang diberikan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan kepada pekerja perempuan “Apa yang dilakukan PT Royal Korindah dalam segi kesehatan untuk meningkatkan kesejahteraan para buruh perempuan?”

Ibu Unik mengatakan:

“Ada JHT, ada BPJS Kesehatan, ada jaminan Pensiun”

Kemudian Ibu Arina menjawab:

“PT Royal bekerjasama dengan pelayanan kesehatan untuk cek sadari (berupa penyuluhan), adanya fasilitas untuk busui, dll.”

Selanjutnya Ibu Dwi menjawab:

“Ada cuti untuk ibu yang melahirkan selama 3 bulan dan ibu yang mengalami keguguran dengan pembayaran gaji full”

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan buruh perempuan, PT Royal Korindah dapat menerapkan berbagai strategi. Kesejahteraan ini mencakup tiga unsur utama, yaitu: partisipasi ekonomi perempuan, perusahaan memberikan kenaikan gaji dan intensif pada pekerja setiap tahunnya. Selanjutnya pencapaian pendidikan dengan cara memberikan pelatihan khusus kesehatan rumah tangga pada buruh perempuan. Untuk unsur kesehatan dan kesejahteraan PT Royal memberikan adanya BPJS kesehatan, fasilitas untuk busui, memberikan cuti untuk ibu melahirkan dll. PT Royal korindah dapat memastikan bahwa upaya untuk kesejahteraan buruh perempuan tetap terjaga dan terus bertambah, yang pada akhirnya akan memperbaiki produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Acces (Akses)

Akses merujuk pada kemampuan atau hak perempuan untuk mendapatkan sumber daya produktif seperti tanah, pinjaman, pelatihan, fasilitas pemasaran, tenaga kerja, serta seluruh layanan publik secara setara dengan laki-laki (Arrahima, 2023).

Kemudian PT Royal Korindah Purbalingga juga menerapkan kebijakan dan praktik yang mendukung kesetaraan akses dan kesempatan bagi buruh perempuan dan buruh laki-laki. Perusahaan secara aktif bekerja untuk mewujudkan suasana kerja yang terbuka dan setara untuk semua pekerja, tanpa memandang gender.

“Kita berikan seluas-luasnya untuk siapapun yang memang memiliki kualifikasi baik untuk dia meningkatkan status jabatan, entah perempuan atau laki-laki kita tidak diskriminatif.”

Berdasarkan hasil wawancara, Ibu Ida merupakan pekerja perempuan yang sudah bekerja selama 10 tahun di PT Royal Korindah “Apakah PT Royal Korindah memberikan akses seluas-luasnya untuk siapapun pekerja perempuan ataupun laki-laki yang memang memiliki kualifikasi baik untuk meningkatkan status jabatan?” beliau mengatakan:

“Iya betul, saya yang awalnya di bagian operator sekarang menjadi koordinator”

Di PT Royal Korindah berbagai posisi dapat ditempati atau diisi oleh buruh perempuan bagi dia yang memiliki kualifikasi baik. Dengan kebijakan dan praktik ini, PT Royal Korindah berkomitmen untuk menciptakan suasana kerja yang terbuka dan setara, di mana buruh perempuan memiliki akses yang sama dan kesempatan untuk berkembang dalam berbagai posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka.

3. *Consientisation* (Konsientisasi)

Memahami perbedaan antara peran jenis kelamin dan peran gender adalah penting. Menurut Arrahima (2023), proses dialogis ini merupakan salah satu metode dalam konsep pendidikan Paulo Freire yang disebut sebagai proses pemberdayaan (konsientisasi). Bagi Freire, pemberdayaan adalah proses yang manusiawi dan menghasilkan perilaku kritis dalam diri individu.

Pembagian peran lebih banyak didasarkan pada kualifikasi dan keterampilan daripada gender, meskipun ada beberapa kecenderungan

gender dalam bidang-bidang tertentu. Perusahaan berkomitmen untuk memastikan bahwa semua pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dan berkembang dalam pekerjaan mereka.

“Secara roles dan responsibilities mau dia dibagikan yang sama ya sama saja baik itu targetnya kalau secara fisik mungkin lain ya, pekerja yang memang bekerja dengan dominasi fisik atau posisi tertentu misalkan bagian maintenance facility utility memang kebanyakan laki-laki karena kan memang beban bekerjanya lebih berat, jadi kalo yang perempuan tentunya di pekerjaan yang sesuai kemampuan fisiknya.”

Dalam penjelasan tersebut, dinyatakan bahwa meskipun terdapat perbedaan dalam kemampuan fisik antar pekerja perempuan dan laki-laki, PT Royal Korindah tetap menerapkan standar *roles* dan *responsibilities* yang sama untuk posisi yang setara. Hal ini berarti bahwa setiap pekerja, tanpa memandang gender diharapkan untuk memenuhi tanggung jawab dan target yang sama jika menempati posisi yang sama. Namun, untuk pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik lebih, seperti bagian *maintenance facility utility* mayoritas pekerja yang dipekerjakan adalah laki-laki, mengingat beban kerja yang lebih berat. Dengan hal ini, buruh perempuan akan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan fisik mereka seperti pada posisi staff, operator, koordinator, QA, QC, dan produksi.

Dengan demikian, perusahaan menjaga keadilan dan kesetaraan dalam penetapan peran tanggung jawab dan target kinerja, meskipun harus mempertimbangkan faktor-faktor fisik dalam penempatan pekerjaan. Hal ini mencerminkan upaya PT Royal Korindah untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka.

4. *Participation* (Partisipasi)

Keseimbangan partisipasi perempuan dalam proses pengambilan keputusan, penyusunan strategi, perencanaan, dan manajemen. Partisipasi ini mengacu pada representasi perempuan yang memiliki kesetaraan dalam

proses pengambilan keputusan, baik di tingkat formal maupun informal, serta pengaruh suara mereka dalam perumusan kebijakan yang berpengaruh terhadap masyarakat mereka (Claros dan Zahidi, 2005: 4 dalam Purwaningsih & Kusuma, 2021).

Meningkatkan keterlibatan perempuan dalam proses pengambilan keputusan di tempat kerja merupakan langkah penting dalam mencapai kesetaraan gender dan memanfaatkan potensi penuh dari tenaga kerja.

“Sejauh ini kami sudah melaksanakan itu karena dari beberapa divisi yang ada di perusahaan itu 70 % didominasi oleh pekerja perempuan sebagai headleader atau manager department jadi pengambilan keputusannya tentunya sangat berimbang.”

Perusahaan sejauh ini telah menerapkan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dalam kepemimpinan. Hal ini terbukti dari dominasi perempuan yang memegang posisi sebagai *headleader* atau *manager department*. Informasi selanjutnya dari Ibu Elis, beliau merupakan pekerja perempuan PT Royal Korindah yang sudah bekerja selama 11 tahun. Peneliti telah melakukan wawancara langsung dengan pertanyaan “Apakah di PT Royal Korindah beberapa divisi yang ada 70% didominasi oleh pekerja perempuan sebagai *headleader* atau *manager department*?”

“Iya betul mba, mayoritas perempuan”

Kemudian Ibu Ida juga mengatakan:

“Iya betul, manager di beberapa divisi lebih banyak perempuan”

Berdasarkan wawancara, dapat disimpulkan bahwa dengan dominasi perempuan di posisi *headleader* atau *manager department*, pengambilan keputusan di perusahaan menjadi sangat dipengaruhi oleh perspektif perempuan. Meningkatkan partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja telah diterapkan secara efektif di PT Royal Korindah. Dengan 70% posisi kepemimpinan di beberapa divisi dipegang oleh perempuan, perusahaan telah menunjukkan komitmennya terhadap kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan.

5. *Equality of Control* (Kesetaraan dalam kekuasaan)

Kesetaraan dalam hal kendali mengenai aspek produksi dan alokasi keuntungan memastikan bahwa baik perempuan maupun laki-laki dalam posisi yang setara dan berpengaruh (Purwaningsih & Kusuma, 2021). Dengan menegakan prinsip *equality of control*, PT Royal Korindah berdedikasi untuk mewujudkan lingkungan kerja yang terbuka serta harmonis, dimana setiap orang merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan yang setara untuk berkembang dan berperan.

“Perusahaan ini memiliki kebijakan yang tegas terhadap segala bentuk diskriminasi. Semua pekerja, tanpa memandang jabatan, gender, atau latar belakang, semua pekerja diperlakukan dengan sama dan memiliki hak yang setara dalam segala aspek pekerjaan”

Informasi selanjutnya dari Ibu Anatasya, seorang karyawan PT Royal Korindah yang bekerja selama 12 bulan. Peneliti telah mengadakan wawancara langsung dan mengajukan pertanyaan, “Apakah PT Royal memiliki kebijakan yang tegas terhadap segala bentuk diskriminasi? Semua pekerja diperlakukan dengan sama dan memiliki hak yang setara dalam segala aspek pekerjaan?”

“Iya semua pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan”

Selanjutnya Ibu Gita mengatakan:

“Iya sama, tidak ada perbedaan perlakuan pekerja laki-laki dan perempuan”

Hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT Royal Korindah menerapkan aturan yang memastikan peluang yang setara untuk seluruh pekerja untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan, tanpa memandang jenis kelamin. Hal ini diungkapkan oleh pernyataan bahwa semua pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk menjalankan tanggung jawab dan tidak terdapat perbedaan perlakuan dengan buruh laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan PT Royal Korindah Purbalingga telah melakukan upaya pemberdayaan buruh perempuan yang mencakup beberapa aspek penting yang perlu

dipertahankan dan ditingkatkan, tersebut meliputi: (1) meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui fasilitas yang memadai, gaji layak, dan pelatihan; (2) akses yang adil dan setara bagi semua buruh perempuan untuk berkembang dalam berbagai posisi; (3) semua buruh diberi kesempatan untuk mencapai target yang sama; (4) partisipasi aktif buruh perempuan dalam pengambilan keputusan; dan (5) kesetaraan dalam kekuasaan, tanpa perbedaan perlakuan antara pekerja laki-laki dan perempuan.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan dampak positif dari upaya pemberdayaan ini. PT Royal Korindah dapat memperluas dan meningkatkan akses pelatihan, memastikan bahwa semua buruh perempuan memiliki akses ke program pelatihan yang tersedia dan terus mengembangkan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan mereka.

E. Tingkat Kesejahteraan Keluarga Buruh Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga

Pendapatan merupakan sejumlah uang yang diperoleh oleh individu sebagai kompensasi atas tugas yang telah diselesaikan. Berikut ini merupakan data mengenai pendapatan yang diterima sebelum dan sesudah para buruh bekerja di PT Royal Korindah selama satu bulan. Data ini menunjukkan perbandingan pendapatan yang diterima oleh para buruh, yang bisa memberikan gambaran tentang perubahan atau peningkatan ekonomi mereka setelah bergabung dengan perusahaan.

Tabel 4.4

Pendapatan Buruh Perempuan PT Royal Korindah

No	Nama	Pendapatan Sebelum	Pendapatan Sekarang
1.	Ibu Rahmi	Rp 2.300.000,00	Rp 3.000.000,00
2.	Ibu Eri	0	Rp 3.000.000,00
3.	Ibu Yevi	Rp 1.400.000,00	Rp 2.195.571,00
4.	Ibu Nur	Rp 1.200.000,00	Rp 2.195.571,00
5.	Ibu Nisa	Rp 1.800.000,00	Rp 2.500.000,00
6.	Ibu Unik	Rp 1.500.000,00	Rp 2.500.000,00

7.	Ibu Ida	Rp 1.700.000,00	Rp 2.195.571,00
8.	Ibu Ike	Rp 2.500.000,00	Rp 4.500.000,00
9.	Ibu Heni	Rp 1.500.000,00	Rp 2.195.571,00
10.	Ibu Jayanti	0	Rp 2.500.000,00
11.	Ibu Susanti	Rp 2.000.000,00	Rp 3.000.000,00
12.	Ibu Arina	Rp 1.500.000,00	Rp 2.195.571,00
13.	Ibu Zahra	0	Rp 2.500.000,00
14.	Ibu Gita	0	Rp 2.195.571,00
15.	Ibu Anastasya	0	Rp 3.000.000,00
16.	Ibu Sari	Rp 1.500.000,00	Rp 2.195.571,00
17.	Ibu Dwi	0	Rp 2.195.571,00
18.	Ibu Nana	Rp 1.600.000,00	Rp 2.500.000,00
19.	Ibu Elis	0	Rp 2.300.000,00
20.	Ibu Monik	Rp 1.400.000,00	Rp 2.195.571,00

Sumber hasil wawancara

Tabel di atas memberikan gambaran mengenai pendapatan buruh perempuan sebelum dan sesudah mereka bekerja sebagai buruh di PT Royal Korindah. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah berhasil meningkatkan kesejahteraan para buruh perempuan dengan memberikan pendapatan yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan ekonomi yang signifikan bagi para buruh perempuan setelah bergabung dengan PT Royal Korindah. Dengan adanya peningkatan pendapatan, buruh perempuan PT Royal Korindah dapat memenuhi kebutuhan yang lebih baik, termasuk akses pendidikan, kesehatan, dan kebutuhan dasar lainnya.

BKKBN mendefinisikan keluarga sejahtera sebagai keluarga yang terbentuk melalui pernikahan yang sah, memiliki kapasitas untuk mencukupi keperluan hidup secara spiritual dan materiil dengan layak, tunduk kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan menjaga hubungan yang harmonis, stabil, dan serasi di antara anggota keluarga serta dalam hubungan bersama kelompok sosial dan kondisi sekitarnya, sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 52 tahun 2009.

Berikut ini hasil data klasifikasi dari 20 pekerja perempuan PT Royal Korindah yang termasuk ke dalam keluarga pra sejahtera hingga keluarga sejahtera III plus. Berikut ini indikator keluarga pra sejahtera:

1. Menjalankan ibadah menurut keyakinan agama yang dipeluk oleh setiap individu dalam keluarga.
2. Semua anggota keluarga makan setidaknya dua kali atau lebih setiap harinya.
3. Setiap anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk kegiatan tertentu, seperti di rumah, saat bekerja, bersekolah, serta ketika melakukan perjalanan.
4. Ruangan paling luas pada lantai rumah bukanlah berasal dari tanah.
5. Jika anak mengalami penyakit atau pasangan dalam usia reproduksi yang ingin melakukan KB, mereka harus dibawa ke fasilitas kesehatan.

Berdasarkan informasi yang disampaikan, 20 informan buruh PT Royal Korindah yang termasuk dalam kategori keluarga pra sejahtera, seluruhnya mampu memenuhi kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar. Namun, terdapat 2 anak dari informan tersebut yang belum bersekolah karena faktor usia yang belum mencukupi dan 1 orang pekerja yang belum mempunyai anak. Hal ini tidak menghalangi pengkategorian mereka dalam tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi, karena keluarga tersebut telah mampu memenuhi indikator kesejahteraan lainnya. Berikut ini indikator keluarga sejahtera I:

1. Semua anggota keluarga makan setidaknya dua kali atau lebih setiap harinya.
2. Setiap anggota keluarga memakai jenis pakaian yang berbeda untuk kegiatan tertentu, seperti di rumah, saat bekerja, bersekolah, dan ketika bepergian.
3. Tempat tinggal yang dihuni oleh keluarga memiliki atap, lantai, dan dinding yang dalam kondisi baik.
4. Semua anak yang berusia 5-15 tahun sedang berada di sekolah.

5. Apabila ada anggota keluarga yang mengalami sakit, mereka akan dibawa ke layanan kesehatan.
6. Jika pasangan dalam usia reproduksi berencana untuk memakai kontrasepsi, mereka dating ke pusat layanan kontrasepsi.

Tabel 4.5

Hasil Analisis Data Keluarga Sejahtera I

No	Nama	Indikator Tingkat Kesejahteraan Keluarga II								Keterangan
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1.	Ibu Nur	√	√	√	-	√	√	√	√	Tidak Terpenuhi
2.	Ibu Yevi	√	√	√	-	√	√	√	√	Tidak Terpenuhi
3.	Ibu Rahmi	√	-	-	-	-	√	√	√	Tidak Terpenuhi
4.	Ibu Eri	√	√	√	√	-	√	√	√	Tidak Terpenuhi

Sumber hasil wawancara

Menurut tabel di atas, ada 4 buruh perempuan PT Royal Korindah yang tergolong sebagai Keluarga Sejahtera I. Hal ini dikarenakan mereka tidak memenuhi salah satu indikator keluarga sejahtera II. Berikut ini indikator keluarga sejahtera II:

1. Setiap anggota keluarga menjalankan ibadah menurut ajaran agama dan keyakinan pribadinya masing-masing.
2. Setidaknya satu kali seminggu, keluarga mengonsumsi daging, ikan, atau telur.
3. Dalam satu tahun terakhir, setiap anggota keluarga mendapatkan paling tidak satu set pakaian baru.
4. Luas lantai rumah minimal adalah 8 meter persegi untuk setiap penghuni rumah.
5. Semua anggota keluarga mengalami kesehatan baik dalam tiga bulan terakhir.
6. Setidaknya satu orang anggota keluarga memiliki pekerjaan untuk mendapatkan pendapatan.

7. Seluruh anggota keluarga rentang usia antara 10 hingga 60 tahun memiliki kemampuan membaca dan menulis huruf Latin.
8. Jika pasangan dalam usia reproduksi memiliki dua anak atau lebih, mereka memakai alat kontrasepsi kecuali dalam keadaan hamil.

Tabel 4.6
Hasil Analisis Data Keluarga Sejahtera II

No	Nama	Indikator Tingkat Kesejahteraan Keluarga III					Keterangan
		1	2	3	4	5	
5.	Ibu Arina	-	√	√	√	√	Tidak Terpenuhi
6.	Ibu Susanti	-	√	-	√	√	Tidak Terpenuhi
7.	Ibu Nisa	-	√	-	-	√	Tidak Terpenuhi
8.	Ibu Dwi	√	√	-	√	√	Tidak Terpenuhi
9.	Ibu Gita	√	√	√	-	√	Tidak Terpenuhi

Sumber hasil wawancara

Menurut tabel di atas, ada 5 buruh perempuan PT Royal Korindah yang tergolong sebagai keluarga sejahtera II. Hal ini dikarenakan mereka tidak dapat memenuhi salah satu dari indikator keluarga sejahtera III. Berikut ini indikator keluarga sejahtera III:

1. Anggota keluarga berusaha untuk menambah pemahaman agama.
2. Sebagian dari pendapatan keluarga disimpan dalam wujud uang atau benda.
3. Tradisi keluarga makan bersama setidaknya satu kali dalam seminggu digunakan sebagai kesempatan untuk berkomunikasi.
4. Anggota keluarga turut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di lingkungan tempat tinggal mereka.
5. Keluarga mendapatkan informasi melalui media seperti surat kabar, majalah, radio, televisi, dan internet.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Data Keluarga Sejahtera III

No	Nama	Indikator Tingkat Kesejahteraan Keluarga III Plus		Keterangan
		1	2	
10.	Ibu Monik	√	-	Tidak Terpenuhi
11.	Ibu Anatasya	√	-	Tidak Terpenuhi

12.	Ibu Heni	√	-	Tidak Terpenuhi
13.	Ibu Elis	√	-	Tidak Terpenuhi
14.	Ibu Ida	√	-	Tidak Terpenuhi
15.	Ibu Sari	√	-	Tidak Terpenuhi

Sumber hasil wawancara

Menurut tabel di atas, ada 6 buruh perempuan PT Royal Korindah yang tergolong sebagai Keluarga Sejahtera III. Hal ini dikarenakan mereka tidak memenuhi salah satu dari indikator keluarga sejahtera III plus. Berikut indikator keluarga sejahtera III plus:

1. Dengan sukarela, keluarga secara rutin menyumbangkan bantuan aset untuk kegiatan sosial.
2. Setidaknya satu anggota keluarga berperan aktif sebagai pengelola dalam kelompok sosial, yayasan, atau lembaga masyarakat.

Tabel 4.8
Hasil Analisis Data Keluarga Sejahtera III Plus

No	Nama	Indikator Tingkat Kesejahteraan Keluarga III Plus		Keterangan
		1	2	
16.	Ibu Ike	√	√	Memenuhi
17.	Ibu Nana	√	√	Memenuhi
18.	Ibu Zahra	√	√	Memenuhi
19.	Ibu Unik	√	√	Memenuhi
20.	Ibu Jayanti	√	√	Memenuhi

Sumber hasil wawancara

Menurut tabel di atas, ada 5 buruh perempuan PT Royal Korindah yang tergolong sebagai keluarga sejahtera III plus. Hal ini dikarenakan responden mampu memenuhi semua indikator keluarga sejahtera 3 plus. Berikut indikator keluarga sejahtera 3 plus:

1. Dengan sukarela, keluarga secara rutin menyumbangkan bantuan aset untuk kegiatan sosial.
2. Setidaknya satu anggota keluarga berperan aktif sebagai pengelola dalam kelompok sosial, yayasan, atau lembaga masyarakat.

Berdasarkan data hasil penelitian, diketahui bahwa jumlah informan terbanyak termasuk dalam kategori keluarga sejahtera tahap III, yaitu sebanyak 6 informan dengan presentase 30%. Berikut ini data tabel hasil keseluruhan:

Tabel 4.9
Hasil Keseluruhan Analisis Data Keluarga Sejahtera

No	Indikator Tingkat Kesejahteraan (BKKBN)	Jumlah	Presentase
1.	Keluarga Pra Sejahtera	0	0%
2.	Keluarga Sejahtera I	4	20%
3.	Keluarga Sejahtera II	5	25%
4.	Keluarga Sejahtera III	6	30%
5.	Keluarga Sejahtera III Plus	5	25%
Total		20	100%

Sumber: Buruh Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga

Berdasarkan data tabel yang terlampir di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas buruh perempuan di PT Royal Korindah Purbalingga berada di Tingkat keluarga sejahtera III. Mereka mampu memenuhi kebutuhan pengembangan keluarga seperti sosial dan emosional, ekonomi keluarga, pendidikan dll. Namun, mereka belum memenuhi kebutuhan aktualisasi diri keluarga seperti partisipasi sosial dan kontribusi materiil. Hanya 6 keluarga yang mampu memenuhi seluruh indikator keluarga sejahtera III.

F. Peran Buruh Perempuan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Seperti laki-laki, perempuan juga berhak bekerja untuk mendukung pendapatan keluarga. Peran ekonomi perempuan sering menjadi penopang utama bagi keluarga mereka. Motivasi utama perempuan bekerja adalah untuk membantu perekonomian keluarga, terutama di tengah kondisi yang tidak pasti dan harga kebutuhan yang terus meningkat. Pentingnya pekerjaan sebagai sumber penghasilan membuat istri yang bekerja memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya, sehingga mereka lebih memahami tantangan dan bersikap tekun serta gigih dalam menjalankannya (Hernidar et al., 2023).

Buruh perempuan yang bekerja, di mana bekerja merupakan bentuk eksistensi dan aktualisasi diri. Baik laki-laki maupun perempuan diciptakan Allah SWT untuk bekerja sebagai bagian dari amal shaleh dan ibadah. Dengan bekerja, seseorang dapat memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani. Islam mengajarkan kewajiban bekerja dan hak atas pekerjaan bagi semua, serta menuntut manusia untuk memperjuangkan kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, papan, dan kesehatan (Said, 2020). Menurut Hernidar et al (2023) syarat bagi perempuan yang bekerja adalah sebagai berikut:

1. Mendapat izin dari suami atau wali bagi yang belum menikah.

Berdasarkan wawancara dari 20 subjek penelitian menyatakan bahwa mereka menerima izin dari suami untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa suami memberikan dukungan terhadap istri untuk berpartisipasi dalam dunia kerja.

2. Menjaga penampilan sesuai dengan ajaran Islam.

Gambar 4.1

Buruh Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga



Para buruh perempuan PT Royal Korindah menjaga penampilan sesuai dengan ajaran Islam dengan menggunakan seragam yang sopan untuk bekerja. Meskipun masih ada beberapa perempuan yang tidak mengenakan hijab, hasil penelitian menunjukkan bahwa pakaian yang mereka kenakan tetap tergolong sopan, tidak tipis, tidak memperlihatkan lekuk tubuh, dan tidak menonjolkan aurat. Perusahaan ini mendukung kebijakan ini dengan menyediakan seragam yang sesuai sehingga

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman menghargai nilai-nilai keagamaan karyawan.

3. Menghindari percampuran antara laki-laki dan perempuan.

Gambar 4.2

Ruang Kerja PT Royal Korindah Purbalingga



PT Royal Korindah menetapkan kebijakan untuk mengatur tata letak ruang kerja sehingga buruh laki-laki dan perempuan mampu bekerja di area yang terpisah. Kebijakan ini diambil untuk menghindari percampuran antara laki-laki dan perempuan di tempat kerja. Ruang kerja yang terbuka dilengkapi dengan partisi ringan sebagai pembatas, sehingga pekerja tetap terpisah. Dengan cara ini membantu efisiensi kerja tetap terjaga, serta membangun suasana kerja yang mendukung dan nyaman untuk semua pekerja.

4. Pekerjaan sesuai dengan sifat dan kodrat perempuan seperti dalam bidang pengajaran, kebidanan, menjahit dan lain-lain.

Berdasarkan wawancara dengan 20 karyawan PT Royal Korindah mengungkapkan bahwa, pekerjaan yang mereka jalankan di perusahaan tersebut sesuai dengan kodrat perempuan. Mereka merasa tugas-tugas yang diberikan telah disesuaikan dengan kemampuan fisik mereka, para pekerja perempuan tidak ditempatkan dibagian *maintenance facility utility* yang memerlukan kemampuan fisik lebih berat. Para buruh perempuan mengungkapkan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan telah sesuai

dengan kodrat perempuan yaitu di bagian staff, operator, koordinator, QA, QC dan produksi.

5. Tidak mengabaikan tugas utama sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga.

Berdasarkan wawancara, buruh perempuan PT Royal Korindah tetap mengutamakan peran mereka sebagai istri dan Ibu. Meskipun tuntutan pekerjaan memaksa mereka untuk menyerahkan pengasuhan anak kepada anggota keluarga lain atau orang lain, mereka menekankan pentingnya perhatian dan kasih sayang dalam pendidikan anak. Meskipun pengasuhan langsung terbatas pada waktu libur kerja, para Ibu ini berusaha memastikan anak-anak mereka dibesarkan di lingkungan yang dipenuhi kasih sayang serta mendapatkan pendidikan yang baik, meskipun mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Syarat yang ditetapkan Islam bagi perempuan bekerja bertujuan menjaga keseimbangan antara peran di luar rumah dan tanggung jawab domestik. Buruh perempuan PT Royal Korindah mampu memenuhinya dengan menjaga penampilan Islamiah, membatasi interaksi dengan laki-laki, dan tetap menjalankan peran sebagai istri dan ibu. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan bisa berkontribusi dalam ekonomi tanpa melanggar prinsip Islam dan tetap memenuhi kewajiban agama serta keluarga.

Buruh perempuan PT Royal Korindah berhasil menyeimbangkan peran ganda dengan produktivitas tinggi di tempat kerja dan tetap memenuhi tanggung jawab keluarga. Ini menunjukkan kemampuan mereka dalam mengatur waktu dan energi. Dalam ekonomi Islam, peran mereka dihargai selama syarat agama terpenuhi, sehingga bekerja tidak hanya untuk mencari nafkah, tetapi juga sebagai ibadah dan tanggung jawab sosial.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai peran buruh perempuan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam perspektif ekonomi Islam (studi kasus buruh perempuan PT Royal Korindah Purbalingga), dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi para buruh perempuan bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga meliputi: (1) Faktor ekonomi, mereka bekerja untuk meningkatkan pendapatan keluarga; (2) Faktor pendidikan yang mempengaruhi posisi yang diperoleh, dengan tujuan jangka panjang memastikan pendidikan anak-anak lebih tinggi dari mereka sendiri; (3) Faktor sosial dan budaya, perempuan bekerja adalah hal biasa menurut masyarakat Purbalingga, tujuannya untuk membantu penghasilan suami, ditambah lokasi rumah yang dekat dengan pabrik memudahkan akses.
2. PT Royal Korindah Purbalingga telah melakukan upaya pemberdayaan buruh perempuan yang mencakup beberapa aspek penting yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan, tersebut meliputi: (1) meningkatkan kesejahteraan buruh perempuan melalui fasilitas yang memadai, gaji layak, dan pelatihan; (2) akses yang adil dan setara bagi semua pekerja untuk berkembang dalam berbagai posisi; (3) semua pekerja diberi kesempatan untuk mencapai target yang sama; (4) partisipasi aktif buruh perempuan dalam pengambilan keputusan; dan (5) kesetaraan dalam kekuasaan tanpa perbedaan perlakuan antara pekerja laki-laki dan perempuan.
3. Buruh perempuan di PT Royal Korindah Purbalingga umumnya berada di tingkat keluarga sejahtera III, mampu memenuhi kebutuhan dasar seperti sosial, emosional, ekonomi, dan pendidikan. Namun, mereka belum mencapai kebutuhan aktualisasi diri seperti partisipasi sosial dan kontribusi materiil. Hanya 30% dari keluarga yang mampu memenuhi seluruh

indikator keluarga sejahtera III. Buruh perempuan PT Royal Korindah berhasil menjalankan peran ganda dan meningkatkan kesejahteraan keluarga dengan bekerja, serta menjalankan pekerjaan dengan menaati aturan atau ketentuan syariat Islam. Buruh perempuan PT Royal Korindah berhasil memenuhinya dengan menjaga penampilan sesuai syariat, menghindari interaksi yang tidak perlu dengan laki-laki, dan tetap menjalankan tugas keluarga. Peran perempuan dalam ekonomi Islam dihargai selama syarat-syarat agama dipenuhi.

A. Saran

Setelah menyelesaikan penelitian tentang peran buruh perempuan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga dalam perspektif ekonomi Islam, penulis ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat di masa mendatang, sebagai berikut:

1. Kepada PT Royal Korindah Purbalingga diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan dampak positif dari pemberdayaan pekerja perempuan dengan memperluas dan meningkatkan akses pelatihan. Hal ini dapat dicapai dengan memastikan setiap buruh perempuan memiliki akses ke program pelatihan yang tersedia dan terus mengembangkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.
2. Kepada buruh perempuan yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga perlu mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial, serta menjaga keseimbangan dalam mendidik anak dan mengelola tanggung jawab domestik agar semua pekerjaan, baik di rumah maupun di luar agar dapat berjalan optimal.
3. Kepada mahasiswa, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau acuan, serta memperluas objek penelitian, tidak hanya dari aspek kesejahteraan tetapi juga dari aspek lainnya dengan menggunakan penelitian yang berbeda baik kuantitatif maupun kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, A., & Tusianti, E. (2021). Apakah Pemberdayaan Perempuan dalam Ekonomi dan Politik Telah Meningkatkan IPM Perempuan Indonesia? *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 21(2), 5. <https://doi.org/10.21002/jepi.2021.13>
- Alie, A., & Elanda, Y. (2020). Perempuan dan Ketahanan Ekonomi Keluarga (Studi di Kampung Kue Rungkut Surabaya). *Journal of Urban Sociology*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.30742/jus.v2i2.995>
- Andayani, R., Fatmawati, & Nursini. (2022). Peran Buruh Tani Perempuan Dalam Ekonomi Keluarga: Studi Kasus Desa Majannang. *Development Policy and Management Review (DPMR)*, 66–84.
- Arafah, S. (2022). Perempuan Dan Kontribusi Ekonomi Keluarga Dalam Perspektif Islam: Sebuah Praktik. *MIMIKRI*, 8(1), Article 1.
- Arrahima, I. (2023). Peran Perempuan Dalam Berwirausaha Dan Berinovasi Pada Produk Unggulan Desa Kayangan. *SNEB : Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Dewantara*, 5(1), Article 1.
- Aulia, Y., Somad, M. A., & Budiyantri, N. (2021). Peran Wanita Dalam Membangun Ekonomi Rumah Tangga Menurut Perspektif Islam. *Tadris : Jurnal Penelitian dan Pemikiran Pendidikan Islam*, 15(1), Article 1. <https://doi.org/10.51675/jt.v15i1.116>
- Aziz, F. A., Solikha, A. F., & Ashari, I. (2017). Pengaruh Wanita Dalam Ketahanan Ekonomi Keluarga: Studi Kasus Pada Wanita Penganyam Kerajinan Tikar Pandan di Desa Pesahangan Cimanggu Cilacap. *Jurnal Penelitian Agama*, 18(2), 241–256. <https://doi.org/10.24090/jpa.v18i2.2017.pp241-256>
- Dewi, K. S., & Ginanjar, A. S. (2019). Peranan Faktor -Faktor Interaksional Dalam Perspektif Teori Sistem Keluarga Terhadap Kesejahteraan Keluarga. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 245. <https://doi.org/10.14710/jp.18.2.245-263>
- Febriany, R., & Suharto, R. B. (2020). Faktor Pendorong dan Peran Tenaga Kerja Wanita Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Samarinda. *Jurnal Ilmu Ekonomi Mulawarman (JIEM)*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.29264/jiem.v5i2.8691>
- Fitrah, Muh., & Luthfiyah. (2017). *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Sukabumi : CV Jejak.

- Fitria, E. (2019). Peran Aktif Wanita Dalam Peningkatan Pendapatan Rumah Tangga Miskin: (Studi Kasus Pada Wanita Buruh Perkebunan PT ASIAN AGRI di Dusun Pulau Intan). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i2.5>
- Hasanah, N. (2021). Pemberdayaan Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga Perspektif Ekonomi Syariah. *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.36835/qiema.v7i2.3646>
- Hernidar, H., Ningsih, P. A., & Hamzah, M. M. (2023). Perempuan Dan Kesejahteraan Keluarga Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pedagang Perempuan di Pasar Jum'at Desa Kotabaru Seberida Kabupaten Indragiri Hilir Riau). *Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.59031/jkpim.v1i4.247>
- Hilyatin, D. laela. (2014, July 15). *Pemberdayaan Perempuan Melalui Pendayagunaan Zakat / Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak*. <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/yinyang/article/view/1193>
- Huda, A. (2019). Dampak Wanita Karir Terhadap Keluarga. *Usratuna: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 3(1), 91–104. <https://doi.org/10.29062/usratuna.v3i1.153>
- Ihsan, M. A. (2019). Pemberdayaan Perempuan Dalam Masyarakat Konserfatif. *Musawa: Journal for Gender Studies*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.24239/msw.v11i1.441>
- Jamhari, I. R. (2003). *Citra perempuan dalam Islam*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Jumena, J., Arifin, D., & Sa'diyah, H. (2018). Pemberdayaan Pekerja Perempuan Sebagai Upaya Peningkatan Ekonomi Keluarga Dalam Perspektif Hukum Islam. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.24235/jm.v3i1.2938>
- Mardawani. (2020). *Praktis Penelitian Kualitatif Teori Dasar Dan Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif*. Deepublish.
- Marlina Lestari, M. L. (2022). *Wanita Karir dan Perannya sebagai Ibu dalam Perspektif Hukum Islam | JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <https://jiip.stkipyapisdompou.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/468>
- Mertha, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Quadrant.

- Mulu, B. (2018). Partisipasi Wanita Penjual Kue Tradisional Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 111–127. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i2.1200>
- Purwaningsih, E. S., & Kusuma, P. F. (2021). Peran Perempuan dan Pengembangan Ekonomi Keluarga Melalui Pengembangan UMKM Produk Upcycle Selama Pandemi Covid 19. *Seminar Nasional dan Call For Paper 2023 dengan tema "Penguatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Menuju Indonesia Emas 2045"* *PSGESI LPPM UWP*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.38156/gesi.v8i1.108>
- Rahmah, S. (2019). Pendidikan Dan Kesetaraan Gender Dalam Islam Di Aceh. *Gender Equality: International Journal of Child and Gender Studies*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.22373/equality.v5i1.5376>
- Said, D. H. (2020). Peran Istri dalam Membangun Ekonomi Keluarga Menurut Perspektif Hukum Islam di Kecamatan Panyabungan Kota. *At-Tawassuth*, V(2), 347155. <https://doi.org/10.30821/ajei.v0i2.8092>
- Sembiring, E. B., Alham, F., & Rozalina, R. (2023). Faktor Pendorong Dan Kontribusi Wanita Buruh Pabrik Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga. *JURNAL AGRIMANSION*, 24(2), Article 2. <https://doi.org/10.29303/agrimansion.v24i2.1459>
- Suardi, D. (2021). Makna Kesejahteraan Dalam Sudut Pandang Ekonomi Islam. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(2), 321–334. <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i2.180>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhardi, A. (2019). Pemberdayaan Perempuan Marginal Melalui Program Pendidikan Kecakapan Hidup-Perempuan (PKH-P). *AN-NISA : Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.30863/annisa.v10i1.385>
- Sulasih, S., Novandari, W., & Suliyanto, S. (2022). Kajian Teologis Pemberdayaan Masyarakat Kampung Marketer Perspektif Epistemologi. *Perwira Journal of Community Development*, 2(1), 1–20. <https://doi.org/10.54199/pjcd.v2i1.79>
- Susanti, R., & Hanum, F. (2021). Peran Buruh Perempuan Pabrik Genteng Sokka Desa Kedawung Dalam Strategi Kelangsungan Kehidupan Keluarga. *E-Societas*,

10(5), Article 5.
<https://journal.student.uny.ac.id/index.php/societas/article/view/17179>

- Syakirotin, M., & Charina, A. (2020). Tingkat Kesejahteraan Keluarga Buruh Tani Wanita pada Bidang Produksi Kopi di CV. Frinsa Agrolestari. *Jurnal Ilmu Pertanian Indonesia*, 25(1), Article 1. <https://doi.org/10.18343/jipi.25.1.100>
- Tindangen, M., Engka, D. S. M., & Wauran, P. C. (2020). Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga (Studi Kasus: Perempuan Pekerja Sawah di Desa Lemoh Barat Kecamatan Tombariri Timur Kabupaten Minahasa). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 20(03), Article 03. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article/view/30644>
- Tuwu, D. (2018). Peran Pekerja Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik. *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 13(1), 63–76. <https://doi.org/10.31332/ai.v13i1.872>
- Tyas, D. C. (2010). *Ketenagakerjaan di Indonesia*. Semarang : Alprin.
- Utaminingsih, A. (2017). *Gender dan Wanita Karir*. Malang : UB Press.
- Yare, M. (2021). Peran Ganda Perempuan Pedagang Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga di Kelurahan Karang Mulia Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor. *Copi Susu: Jurnal Komunikasi, Politik & Sosiologi*, 3(2), Article 2.
- Yuda, S. M., & Muslinawati, R. (2020). *Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Wanita Bekerja Pada Perusahaan Usaha Sarang Burung Walet*. 3(1).
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Kencana.
- Zuhri, A., & Yumni, A. (2023). *Hak Perempuan Dalam Beragama Dan Sebagai Anggota Masyarakat Menurut Al-Qur'an*. Yogyakarta : diandra kreatif.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1

Pedoman Wawancara HRD PT Royal Korindah Purbalingga

Identitas Diri

Nama :

Waktu :

Jabatan :

1. Bagaimana profil perusahaan ini (waktu pendirian, jumlah karyawan, struktur organisasi, dll)?
2. Bagaimana perkembangan PT Royal Korindah dari awal berdiri hingga saat ini?
3. Apa keunggulan produk yang diproduksi PT Royal Korindah Purbalingga? Bagaimana pemasarannya?
4. Apa saja bagian yang biasa dikerjakan para pekerja perempuan?
5. Bagaimana sistem rekrutment karyawan baru di PT Royal Korindah Purbalingga?
6. Bagaimana sistem kerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
7. Apakah PT Royal Korindah memiliki program kesejahteraan karyawan, seperti asuransi kesehatan, cuti tambahan, atau fasilitas kesejahteraan lainnya?
8. Apakah PT Royal Korindah memiliki kebijakan atau program khusus yang bertujuan untuk memberdayakan dan mendukung pekerja perempuan di tempat kerja?
9. Bagaimana PT Royal Korindah mengukur efektivitas program pemberdayaan pekerja perempuan yang telah diterapkan? Apakah ada indikator khusus yang digunakan untuk mengevaluasi dampaknya?
10. Apakah menurut PT Royal Korindah program pemberdayaan yang dibuat sudah memberikan kesejahteraan?
11. Apakah ada kesetaraan dalam akses dan kesempatan bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki di PT Royal Korindah?
12. Apakah pekerja perempuan dan laki-laki di PT Royal Korindah memiliki peran yang sama atau dibedakan?
13. Apa yang bisa dilakukan lebih lanjut untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam proses pengambilan keputusan di tempat kerja?
14. Bagaimana PT Royal Korindah menghadapi perubahan dalam tuntutan pasar atau industri yang mempengaruhi kebutuhan SDM perusahaan? Apakah ada strategi khusus dalam menghadapi tantangan ini?
15. Bagaimana PT Royal Korindah memastikan kesetaraan dalam pengambilan keputusan di antara semua karyawan?
16. Menurut Anda dari pekerja perempuan disini berapa persen yang masuk ke keluarga pra sejahtera dan keluarga sejahtera?

Pedoman Wawancara
Pekerja Perempuan PT Royal Korindah

Identitas Diri

Nama :

Waktu :

Pendidikan :

1. Sudah berapa lama Ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
2. Apakah faktor ekonomi mendorong Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
3. Menurut Ibu latar belakang pendidikan berpengaruh atau tidak untuk ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
4. Apakah faktor lingkungan tempat tinggal mempengaruhi keputusan Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
5. Berapa pendapatan yang Ibu peroleh selama satu bulan dari PT Royal Korindah? Apakah ada pekerjaan tambahan?
6. Berapa pendapatan suami setiap bulannya?
7. Ada berapa jumlah tanggungan dalam rumah?
8. Apakah Ibu merasa pendapatan Ibu sebagai pekerja buruh pabrik bulu mata cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga Anda?
9. Apakah anggota keluarga melakukan ibadah dengan keyakinan agama yang dianut oleh setiap individu keluarga?
10. Semua anggota keluarga makan setidaknya dua kali lebih setiap harinya?
11. Apakah setiap anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk kegiatan tertentu, seperti dirumah, saat bekerja, bersekolah dan berpergian?
12. Apakah bagian terluas pada lantai rumah bukanlah berasal dari tanah?
13. Apakah jika anak mengalami sakit atau pasangan usia subur yang ingin melakukan KB, mereka harus dibawa ke fasilitas kesehatan?
14. Apakah tempat tinggal yang dihuni oleh keluarga memiliki atap, lantai, dan dinding dalam kondisi baik?
15. Apakah semua anak yang berusia 5-15 tahun sedang berada disekolah?
16. Apakah jika ada anggota keluarga yang sakit, mereka akan dibawa ke fasilitas kesehatan?
17. Apakah setiap anggota keluarga setidaknya satu kali seminggu mengonsumsi daging, ikan atau telur?
18. Apakah dalam satu tahun terakhir, setiap anggota keluarga mendapatkan setidaknya satu set pakaian baru?
19. Bagaimana kondisi rumah saat ini, apakah luas lantai rumah anda kurang lebih 8 meter persegi untuk setiap penghuni rumah?
20. Apakah semua anggota keluarga dalam keadaan sehat selama tiga bulan terakhir?
21. Setidaknya satu orang anggota keluarga memiliki pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan?

22. Apakah semua anggota keluarga yang berusia antara 10 hingga 60 tahun memiliki kemampuan membaca dan menulis huruf latin?
23. Apakah anak Ibu masuk ke TPQ atau sekolah yang khusus untuk meningkatkan pendidikan agama?
24. Bagaimana Ibu mengelola keuangan keluarga untuk masa depan, seperti tabungan atau investasi untuk pendidikan anak?
25. Apakah ada tradisi keluarga makan bersama setidaknya satu kali dalam seminggu digunakan sebagai kesempatan untuk berkomunikasi?
26. Apakah anggota keluarga turut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di lingkungan tempat tinggal?
27. Apakah keluarga mendapatkan informasi melalui media seperti surat kabar, majalah, radio, televisi, dan internet?
28. Apakah keluarga dengan sukarela secara rutin memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial?
29. Apakah anggota keluarga berperan aktif sebagai pengurus dalam perkumpulan sosial, yayasan, atau lembaga masyarakat?
30. Menurut Ibu bagaimana Islam memandang perempuan yang ikut bekerja?
31. Apa yang dilakukan PT Royal Korindah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja perempuan?
32. Apakah PT Royal Korindah akses seluas-luasnya untuk siapapun pekerja perempuan ataupun laki-laki yang memang memiliki kualifikasi baik untuk dia meningkatkan status jabatan?
33. Apakah pekerja perempuan dan laki-laki di PT Royal Korindah memiliki peran yang sama atau dibedakan? Apakah kebijakan yang diterapkan untuk memastikan bahwa peran pekerjaan dibagi secara adil berdasarkan kemampuan fisik
34. Apakah di PT Royal Korindah beberapa divisi yang ada, 70% didominasi oleh pekerja perempuan sebagai *headleader* atau *manager department*?
35. Apakah Anda mendapatkan izin dari suami atau wali sebelum memutuskan untuk bekerja di PT Royal Korindah?
36. Apakah perusahaan memberikan dukungan atau kebijakan khusus yang memudahkan pekerja perempuan dalam menjaga penampilan sesuai syariat Islam?
37. Bagaimana perusahaan mengatur lingkungan kerja agar dapat menghindari pencampuran antara pekerja laki-laki dan perempuan?
38. Apakah Anda merasa pekerjaan yang diberikan oleh PT Royal Korindah sesuai dengan sifat dan karakter alami seorang perempuan?
39. Bagaimana Anda menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan di pabrik dengan tugas utama sebagai istri dan ibu di rumah?
40. Apakah di PT Royal ada kenaikan gaji untuk para pekerja setiap tahunnya atau ada tambahan bonus yang lain?
41. Apakah di PT Royal ada pelatihan khusus untuk para pekerja perempuan dalam pemberdayaan perempuan?

Lampiran 2

Transkrip Wawancara

A. Narasumber 1

Nama : Ike Sepdayani

Jabatan : HRD

Waktu : 24 Mei 2024

Tempat : PT Royal Korindah Purbalingga

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana profil perusahaan ini (waktu pendirian, jumlah karyawan, struktur organisasi, dll)?	<p><i>PT Royal Korindah Purbalingga di dirikan sejak 25 Maret 1976 oleh Mr. Lee Hyun Shang investor dari Korea Selatan dan Bapak Herri Wiyata investor dari Jakarta. PT bulu mata yang awalnya dikenal sebagai PT. Royal Kenny Company Indonesia yang kemudian berganti nama pada 17 Mei 1999 menjadi Royal Korindah. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan ± 2584 orang. Struktur organisasi pada perusahaan ini yaitu:</i></p> <p><i>CEO : Niratih Hardini</i> <i>Finance&Accounting : Agus Susanto</i> <i>Manufacturing GM : Very Anjarwinarto</i> <i>Secretary : Tri Wahyuni</i> <i>Cashier : Dora Marina</i></p>
2.	Bagaimana perkembangan PT Royal Korindah dari awal berdiri hingga saat ini?	<p><i>Pada awalnya PT Royal Korindah merupakan perusahaan yang padat karya tetapi jumlah karyawannya tidak terlalu banyak, kami mengalami perkembangan yang cukup pesat. Sekitar 5 tahun yang lalu jumlah karyawan kami memiliki jumlah yang paling banyak selama periode berdiri itu sudah mencapai di angka 4000-5000 karyawan. Jadi pada saat itu order</i></p>

		<p>dalam kondisi yang luar biasa, peningkatan order signifikan sehingga jumlah karyawan kami pun tambah banyak tetapi mulai menurun sejak adanya awal Covid, untuk order tidak terlalu turun secara drastis tetapi berhubung kami kesulitan mendapatkan forwarder tentunya berimbas pada kepada output perusahaan dan sampai saat ini pun masih belum pulih justru after Covid ini jumlah order yang masuk itu mengalami penurunan yang cukup signifikan sampai 30-40 % artinya kami harus memangkas atau mengurangi jumlah karyawan disamping itu kami juga melakukan improvement untuk proses kerja yang lebih cepat otomasi dll, sehingga tentunya banyak divisi-divisi yang memang secara jumlah karyawannya berkurang.</p>
3.	<p>Apa keunggulan produk yang di produksi PT royal Korindah Purbalingga?</p>	<p>PT Royal korindah mempunyai desain produk yang terus berkembang dan mungkin ini yang menjadi perbedaan dari perusahaan lain, untuk pemasarannya kita mempunyai customer paling banyak dari Eropa dan Amerika</p>
4.	<p>Apa saja bagian yang biasa dikerjakan para pekerja perempuan?</p>	<p>Disini bukan hanya pekerja konvensional atau pekerja operator produksi yang manual disini juga bahkan karena kami komposisi pekerja wanita jauh lebih banyak dibandingkan pekerja laki-laki ya tentunya di semua divisi sudah ada pekerja perempuannya, yang dominan di bagian produksi, di divisi lain engineering, ppic, QA, QC itu semuanya hampir didominasi oleh perempuan yang paling sedikit di divisi forming karena disana kebanyakan menggunakan mesin.</p>

5.	Bagaimana sistem recruitment karyawan baru di PT Royal Korindah Purbalingga?	<i>Kalo sistem rekrutment kan sudah ada SOP nya, untuk kualifikasi disesuaikan dengan tingkat jabatan kemudian juga tidak ada diskriminasi untuk permintaan gender laki-laki dan perempuan kami menganggap sama untuk batas usia kita sesuai dengan aturan ILO untuk batas penerimaan yaitu 18 tahun.</i>
6.	Bagaimana sistem kerja di PT Royal Korindah Purbalingga?	<i>Normalize 5 hari kerja di beberapa proses ada yang meng adopsi 6 hari kerja, untuk jam kerja nya menyesuaikan yang penting dalam satu minggu kita 40 jam kerja. Untuk shift hanya beberapa proses saja yang masih ada shift itupun hanya shift 2.</i>
7.	Apakah PT Royal Korindah memiliki program kesejahteraan karyawan, seperti asuransi kesehatan, cuti tambahan, atau fasilitas kesejahteraan lainnya?	<i>Kalo untuk fasilitas asuransi kesehatan kita menggunakan program pemerintah seperti BPJS Kesehatan, untuk perlindungan ketenagakerjaan kita mengikuti BPJS Ketenagakerjaan, cuti melahirkan 3 bulan terhitung dari 1½ bulan sebelum melahirkan dan 1½ bulan setelah melahirkan, fasilitas lain kami ada klinik dimana ada beberapa program diantaranya program pemeriksaan free bagi karyawan jika memang sakit dan membutuhkan obat-obat ringan, program yang mendukung perempuan contohnya informasi contohnya terkait dengan kehamilan, untuk tata cara pumpling, bahkan kb. Fasilitas lain seperti ruang laktasi yaitu menyediakan ruang laktasi yang nyaman dan layak bagi ibu yang sedang menyusui.</i>
8.	Apakah PT Royal Korindah memiliki kebijakan atau program khusus yang	<i>Dulu kita ada program khusus dari heart health kita punya peer educator jadi kita ada karyawan-karyawan yang kita tunjuk atau kita pilih berdasarkan kualifikasi</i>

	bertujuan untuk memberdayakan dan mendukung pekerja perempuan di tempat kerja?	<i>tertentu sebagai peer edukator jadi pekerja wanita yang dia bertugas untuk memberikan pemahaman terkait dengan kesehatan kepada rekan sejawatnya.</i>
9.	Bagaimana PT Royal Korindah mengukur efektivitas program pemberdayaan pekerja perempuan yang telah diterapkan? Apakah ada indikator khusus yang digunakan untuk mengevaluasi dampaknya	<i>Kita melihat dari jumlah leader perempuan yang ada di perusahaan itu memang mendominasi, kalo penilaian karyawan kita melihat bagaimana kinerja dia bagaimana.</i>
10.	Apakah menurut PT Royal Korindah program pemberdayaan yang dibuat sudah memberikan kesejahteraan?	<i>Sejauh ini karena kami itu memang berusaha taat terhadap regulasi jadi hal-hal yang memang kewajiban normatif baik kita lakukan, entah itu dari upah kerja kemudian hak dan kewajiban ya semuanya kita seimbangkan.</i>
11.	Apakah ada kesetaraan dalam akses dan kesempatan bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki di PT Royal Korindah?	<i>Kita berikan seluas-luasnya untuk siapapun yang memang memiliki kualifikasi baik untuk dia meningkatkan status jabatan, entah perempuan atau laki-laki kita tidak diskriminatif.</i>
12.	Apakah pekerja perempuan dan laki-laki di PT royal Korindah memiliki peran yang sama atau dibedakan?	<i>Secara roles dan responsibilities mau dia dibagian yang sama ya sama saja baik itu targetnya, kalau secara fisik mungkin lain ya pekerja yang memang bekerja dengan dominasi fisik atau posisi tertentu misalkan bagian maintenance facility utility memang kebanyakan laki-</i>

		<i>laki karena kan memang beban bekerjanya lebih berat, jadi kalo yang perempuan tentunya di pekerjakan yang sesuai kemampuan fisiknya.</i>
13.	Apa yang bisa dilakukan lebih lanjut untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam proses pengambilan keputusan di tempat kerja?	<i>Sejauh ini kami sudah melaksanakan itu karena dari beberapa divisi yang ada di perusahaan itu 70 % didominasi oleh pekerja perempuan sebagai headleader atau manager department jadi pengambilan keputusannya tentunya sangat berimbang.</i>
14.	Bagaimana PT Royal Korindah menghadapi perubahan dalam tuntutan pasar atau industry yang mempengaruhi kebutuhan SDM perusahaan?	<i>Kita tidak bisa memungkiri bahwasannya saat ini itu industri sudah beralih ke teknologi ke otomasisasi, otomasi sudah mulai kita lakukan, improvement-improvement untuk penggunaan teknologi juga mulai kita adopt dan ada plus minusnya. Dari sisi perusahaan tentunya lebih efisien tidak membutuhkan banyak tenaga kerja tapi juga membutuhkan sumber daya yang lain, sedangkan dari sisi pekerja mungkin dari adanya otomasi beban kerjanya mungkin jauh lebih berkurang tetapi disisi lain jumlah kebutuhan di divisi tertentu berkurang. Strategi kami ya memang tidak bisa dengan cara konvensional atau manual karena jika menggunakan proses manual maka akan berimbang pada harga jualnya akan tinggi, strateginya harus bisa mengadopsi teknologi.</i>
15.	Bagaimana PT Royal Korindah memastikan kesetaraan dalam	<i>Perusahaan ini memiliki kebijakan yang tegas terhadap segala bentuk diskriminasi. Semua pekerja, tanpa memandang jabatan, gender, atau latar belakang, semua</i>

	pengambilan keputusan di antara semua karyawan?	<i>pekerja diperlakukan dengan sama dan memiliki hak yang setara dalam segala aspek pekerjaan</i>
16.	Menurut Anda dari pekerja peempuan disini berapa persen yang masuk ke keluarga pra sejahtera dan keluarga sejahtera?	<i>Menurut saya kira-kira susah ya jawab kalo tidak pakai data, karena kan kalo di perusahaan sudah memberikan upah sesuai dengan ketentuan, sedangkan keluarga pra sejahtera dan keluarga sejahtera faktornya banyak.</i>

B. Narasumber 2

Nama : Ibu Eri

Waktu : Sabtu 15 Juni 2024

Pendidikan : D3

1. Sudah berapa lama Ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
"15 tahun"
2. Apakah faktor ekonomi mendorong Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
"Iya tentu saja, karena bukan dari orang kaya jadi harus bekerja"
3. Menurut Ibu latar belakang pendidikan berpengaruh atau tidak untuk ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
"Iya berpengaruh, karena pengetahuan dan skill harus dikuasainya"
4. Apakah faktor lingkungan tempat tinggal mempengaruhi keputusan Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
"Tidak, mau tinggal dimana kalau sudah rezekinya di PT Royal Korindah pasti bekerja di sini"
5. Berapa pendapatan yang Ibu peroleh selama satu bulan dari PT Royal Korindah? Apakah ada pekerjaan tambahan?
"3.000.000, pekerjaan tambahan sebagai content writer/ blogger/ influencer"
6. Berapa pendapatan suami setiap bulannya?
"3.500.000"
7. Ada berapa jumlah tanggungan dalam rumah?
"5 orang"
8. Apakah Ibu merasa pendapatan Ibu sebagai pekerja buruh pabrik bulu mata cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga Anda?
"Sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar kebutuhan"

9. Apakah anggota keluarga melakukan ibadah dengan keyakinan agama yang dianut oleh setiap individu keluarga?
"Iya"
10. Semua anggota keluarga makan setidaknya dua kali lebih setiap harinya?
"Iya"
11. Apakah setiap anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk kegiatan tertentu, seperti dirumah, saat bekerja, bersekolah dan berpergian?
"Iya"
12. Apakah bagian terluas pada lantai rumah bukanlah berasal dari tanah?
"Iya"
13. Apakah jika anak mengalami sakit atau pasangan usia subur yang ingin melakukan KB, mereka harus dibawa ke fasilitas kesehatan?
"Iya"
14. Apakah tempat tinggal yang dihuni oleh keluarga memiliki atap, lantai, dan dinding dalam kondisi baik?
"Baik"
15. Apakah semua anak yang berusia 5-15 tahun sedang berada disekolah?
"Tidak anak saya masih dibawah umur"
16. Apakah jika ada anggota keluarga yang sakit, mereka akan dibawa ke fasilitas kesehatan?
"Tidak, anak saya sedang sakit demam, batuk pilek"
17. Apakah setiap anggota keluarga setidaknya satu kali seminggu mengonsumsi daging, ikan atau telur?
"Iya"
18. Apakah dalam satu tahun terakhir, setiap anggota keluarga mendapatkan setidaknya satu set pakaian baru?
"Iya"
19. Bagaimana kondisi rumah saat ini, apakah luas lantai rumah anda kurang lebih 8 meter persegi untuk setiap penghuni rumah?
"Iya"
20. Apakah semua anggota keluarga dalam keadaan sehat selama tiga bulan terakhir?
"Tidak, anak saya sedang sakit demam, batuk pilek"
21. Setidaknya satu orang anggota keluarga memiliki pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan?
"Iya"
22. Apakah semua anggota keluarga yang berusia antara 10 hingga 60 tahun memiliki kemampuan membaca dan menulis huruf latin?
"Iya"
23. Apakah anak Ibu masuk ke TPQ atau sekolah yang khusus untuk meningkatkan pendidikan agama?
"Belum, anak saya masih balita"

24. Bagaimana Ibu mengelola keuangan keluarga untuk masa depan, seperti tabungan atau investasi untuk pendidikan anak?
“Ada tabungan tapi bukan untuk pendidikan. Belum mencukupi untuk tabungan pendidikan anak”
25. Apakah ada tradisi keluarga makan bersama setidaknya satu kali dalam seminggu digunakan sebagai kesempatan untuk berkomunikasi?
“Setiap malam makan bersama”
26. Apakah anggota keluarga turut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di lingkungan tempat tinggal?
“Iya”
27. Apakah keluarga mendapatkan informasi melalui media seperti surat kabar, majalah, radio, televisi, dan internet?
“Dari televisi, radio TV dan internet”
28. Apakah keluarga dengan sukarela secara rutin memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial?
“Iya”
29. Apakah anggota keluarga berperan aktif sebagai pengurus dalam perkumpulan sosial, yayasan, atau lembaga masyarakat.
“Iya aktif dalam kegiatan perkumpulan sosial”
30. Menurut Ibu bagaimana Islam memandang perempuan yang ikut bekerja?
“Tidak masalah selama suami meridhoinya selain itu di zaman Rasul, Siti Aisyah R.a merupakan dokter bedah yang hebat. Istri Rasulullah yang ini memang luar biasa”
31. Apa yang dilakukan PT Royal Korindah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja perempuan?
“Banyak mendukung perempuan untuk bekerja di Pt Royal Korindah selain itu bagi ibu menyusui juga ada ruang khusus untuk pumping”
32. Apakah PT Royal Korindah akses seluas- luasnya untuk siapapun pekerja perempuan ataupun laki –laki yang memang memiliki kualifikasi baik untuk dia meningkatkan status jabatan?
“Iya”
33. Apakah pekerja perempuan dan laki-laki di PT Royal Korindah memiliki peran yang sama atau dibedakan? Apakah kebijakan yang diterapkan untuk memastikan bahwa peran pekerjaan dibagi secara adil berdasarkan kemampuan fisik
“Iya”
34. Apakah di PT Royal Korindah beberapa divisi yang ada, 70% didominasi oleh pekerja perempuan sebagai headleader atau manager department?
“Iya”

35. Apakah Anda mendapatkan izin dari suami atau wali sebelum memutuskan untuk bekerja di PT Royal Korindah?
“Iya sudah meminta izin sama suami”
36. Apakah perusahaan memberikan dukungan atau kebijakan khusus yang memudahkan pekerja perempuan dalam menjaga penampilan sesuai syariat Islam?
“Ya, diperbolehkan memakai jilbab dan pakaian yang sopan selama kerja”
37. Bagaimana perusahaan mengatur lingkungan kerja agar dapat menghindari pencampuran antara pekerja laki-laki dan perempuan?
“Area kerja antara laki-laki dan perempuan terpisah”
38. Apakah Anda merasa pekerjaan yang diberikan oleh PT Royal Korindah sesuai dengan sifat dan karakter alami seorang perempuan?
“Menyesuaikan dengan kemampuan masing-masing pekerja”
39. Bagaimana Anda menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan di pabrik dengan tugas utama sebagai istri dan ibu di rumah?
“Saya membagi tanggung jawab rumah tangga dengan anggota keluarga lainnya”
40. Apakah di PT Royal ada kenaikan gaji untuk para pekerja setiap tahunnya atau ada tambahan bonus yang lain?
“Iya ada”
41. Apakah di PT Royal ada pelatihan khusus untuk para pekerja perempuan dalam pemberdayaan perempuan?
“Iya ada”

C. Narasumber 3

Nama : Ibu Elis
Waktu : Sabtu 15 Juni 2024
Pendidikan : SMA

1. Sudah berapa lama Ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“11 tahun”
2. Apakah faktor ekonomi mendorong Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“Ya, masih butuh tambahan pemasukan untuk biaya keperluan, kebutuhan keluarga”
3. Menurut Ibu latar belakang pendidikan berpengaruh atau tidak untuk ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“Ya, pendidikan mempengaruhi jenjang karir dan gaji yang diperoleh”

4. Apakah faktor lingkungan tempat tinggal mempengaruhi keputusan Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“*Iya*”
5. Berapa pendapatan yang Ibu peroleh selama satu bulan dari PT Royal Korindah? Apakah ada pekerjaan tambahan?
“*Kurang lebih Rp.2.300.000 tidak ada pekerjaan tambahan*”
6. Berapa pendapatan suami setiap bulannya?
“*Kurang lebih Rp.2.500.000*”
7. Ada berapa jumlah tanggungan dalam rumah?
“*6 orang*”
8. Apakah Ibu merasa pendapatan Ibu sebagai pekerja buruh pabrik bulu mata cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga Anda?
“*Cukup, jika kita bersyukur*”
9. Apakah anggota keluarga melakukan ibadah dengan keyakinan agama yang dianut oleh setiap individu keluarga?
“*Iya*”
10. Semua anggota keluarga makan setidaknya dua kali lebih setiap harinya?
“*Iya*”
11. Apakah setiap anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk kegiatan tertentu, seperti dirumah, saat bekerja, bersekolah dan berpergian?
“*Iya*”
12. Apakah bagian terluas pada lantai rumah bukanlah berasal dari tanah?
“*Iya*”
13. Apakah jika anak mengalami sakit atau pasangan usia subur yang ingin melakukan KB, mereka harus dibawa ke fasilitas kesehatan?
“*Iya*”
14. Apakah tempat tinggal yang dihuni oleh keluarga memiliki atap, lantai, dan dinding dalam kondisi baik?
“*Baik*”
15. Apakah semua anak yang berusia 5-15 tahun sedang berada disekolah?
“*Iya*”
16. Apakah jika ada anggota keluarga yang sakit, mereka akan dibawa ke fasilitas kesehatan?
“*Iya*”
17. Apakah setiap anggota keluarga setidaknya satu kali seminggu mengonsumsi daging, ikan atau telur?
“*Iya*”
18. Apakah dalam satu tahun terakhir, setiap anggota keluarga mendapatkan setidaknya satu set pakaian baru?
“*Iya*”
19. Bagaimana kondisi rumah saat ini, apakah luas lantai rumah anda kurang lebih 8 meter persegi untuk setiap penghuni rumah?
“*Iya*”

20. Apakah semua anggota keluarga dalam keadaan sehat selama tiga bulan terakhir?
“*Sehat*”
21. Setidaknya satu orang anggota keluarga memiliki pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan?
“*Iya*”
22. Apakah semua anggota keluarga yang berusia antara 10 hingga 60 tahun memiliki kemampuan membaca dan menulis huruf latin?
“*Iya*”
23. Apakah anak Ibu masuk ke TPQ atau sekolah yang khusus untuk meningkatkan pendidikan agama?
“*Iya*”
24. Bagaimana Ibu mengelola keuangan keluarga untuk masa depan, seperti tabungan atau investasi untuk pendidikan anak?
“*Ditabung di bank*”
25. Apakah ada tradisi keluarga makan bersama setidaknya satu kali dalam seminggu digunakan sebagai kesempatan untuk berkomunikasi?
“*Iya*”
26. Apakah anggota keluarga turut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di lingkungan tempat tinggal?
“*Iya*”
27. Apakah keluarga mendapatkan informasi melalui media seperti surat kabar, majalah, radio, televisi, dan internet?
“*Iya*”
28. Apakah keluarga dengan sukarela secara rutin memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial?
“*Iya*”
29. Apakah anggota keluarga berperan aktif sebagai pengurus dalam perkumpulan sosial, yayasan, atau lembaga masyarakat?
“*Tidak*”
30. Menurut Ibu bagaimana Islam memandang perempuan yang ikut bekerja?
“*Diperbolehkan jika suami mengizinkan*”
31. Apa yang dilakukan PT Royal Korindah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja perempuan?
“*Memberi gaji, memberikan fasilitas yang baik*”
32. Apakah PT Royal Korindah akses seluas- luasnya untuk siapapun pekerja perempuan ataupun laki –laki yang memang memiliki kualifikasi baik untuk dia meningkatkan status jabatan?
“*Iya selama memiliki kualifikasi*”
33. Apakah pekerja perempuan dan laki-laki di PT Royal Korindah memiliki peran yang sama atau dibedakan? Apakah kebijakan yang diterapkan untuk memastikan bahwa peran pekerjaan dibagi secara adil berdasarkan kemampuan fisik?

“Iya ada”

34. Apakah di PT Royal Korindah beberapa divisi yang ada, 70% didominasi oleh pekerja perempuan sebagai headleader atau manager department?

“Iya mayoritas perempuan”

35. Apakah Anda mendapatkan izin dari suami atau wali sebelum memutuskan untuk bekerja di PT Royal Korindah?

“Iya pastinya sudah meminta izin sama suami mba”

36. Apakah perusahaan memberikan dukungan atau kebijakan khusus yang memudahkan pekerja perempuan dalam menjaga penampilan sesuai syariat Islam?

“Ya, perusahaan mendukung kami dalam menjaga penampilan. Kami diperbolehkan memakai jilbab dan pakaian yang sopan selama bekerja”

37. Bagaimana perusahaan mengatur lingkungan kerja agar dapat menghindari pencampuran antara pekerja laki-laki dan perempuan?

“Perusahaan mengatur agar area kerja antara laki-laki dan perempuan terpisah”

38. Apakah Anda merasa pekerjaan yang diberikan oleh PT Royal Korindah sesuai dengan sifat dan karakter alami seorang perempuan?

“Menyesuaikan dengan kemampuan masing-masing pekerja”

39. Bagaimana Anda menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan di pabrik dengan tugas utama sebagai istri dan ibu di rumah?

“Saya mencoba mengatur waktu sebaik mungkin”

40. Apakah di PT Royal ada kenaikan gaji untuk para pekerja setiap tahunnya atau ada tambahan bonus yang lain?

“Iya ada insentif buat karyawan”

41. Apakah di PT Royal ada pelatihan khusus untuk para pekerja perempuan dalam pemberdayaan perempuan?

“Setau saya belum ada mba, selama saya kerja belum pernah ikut pelatihan”

D. Narasumber 4

Nama : Ibu Gita

Waktu : Rabu 19 Juni 2024

Pendidikan : S1

1. Sudah berapa lama Ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?

“5 tahun”

2. Apakah faktor ekonomi mendorong Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?

“Iya, untuk mencari penghasilan”

3. Menurut Ibu latar belakang pendidikan berpengaruh atau tidak untuk ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?

“Tidak signifikan, banyak karyawan bekerja tidak sesuai pendidikannya”

4. Apakah faktor lingkungan tempat tinggal mempengaruhi keputusan Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?

“Tidak”

5. Berapa pendapatan yang Ibu peroleh selama satu bulan dari PT Royal Korindah? Apakah ada pekerjaan tambahan?

“UMR Purbalingga, tidak ada tambahan”

6. Berapa pendapatan suami setiap bulannya?

“Tidak menentu”

7. Ada berapa jumlah tanggungan dalam rumah?

“3 orang”

8. Apakah Ibu merasa pendapatan Ibu sebagai pekerja buruh pabrik bulu mata cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga Anda?

“Dicukupi cukupkan sesuai kemampuan”

9. Apakah anggota keluarga melakukan ibadah dengan keyakinan agama yang dianut oleh setiap individu keluarga?

“Iya”

10. Semua anggota keluarga makan setidaknya dua kali lebih setiap harinya?

“Iya”

11. Apakah setiap anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk kegiatan tertentu, seperti dirumah, saat bekerja, bersekolah dan berpergian?

“Iya”

12. Apakah bagian terluas pada lantai rumah bukanlah berasal dari tanah?

“Iya”

13. Apakah jika anak mengalami sakit atau pasangan usia subur yang ingin melakukan KB, mereka harus dibawa ke fasilitas kesehatan?

“Iya”

14. Apakah tempat tinggal yang dihuni oleh keluarga memiliki atap, lantai, dan dinding dalam kondisi baik?

“Iya baik”

15. Apakah semua anak yang berusia 5-15 tahun sedang berada disekolah?

“Iya”

16. Apakah jika ada anggota keluarga yang sakit, mereka akan dibawa ke fasilitas kesehatan?

“Iya”

17. Apakah setiap anggota keluarga setidaknya satu kali seminggu mengonsumsi daging, ikan atau telur?

“Iya”

18. Apakah dalam satu tahun terakhir, setiap anggota keluarga mendapatkan setidaknya satu set pakaian baru?

“Iya”

19. Bagaimana kondisi rumah saat ini, apakah luas lantai rumah anda kurang lebih 8 meter persegi untuk setiap penghuni rumah?

“Iya”

20. Apakah semua anggota keluarga dalam keadaan sehat selama tiga bulan terakhir?

“Sehat”

21. Setidaknya satu orang anggota keluarga memiliki pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan?

“Iya”

22. Apakah semua anggota keluarga yang berusia antara 10 hingga 60 tahun memiliki kemampuan membaca dan menulis huruf latin?

“Iya”

23. Apakah anak Ibu masuk ke TPQ atau sekolah yang khusus untuk meningkatkan pendidikan agama?

“Tidak”

24. Bagaimana Ibu mengelola keuangan keluarga untuk masa depan, seperti tabungan atau investasi untuk pendidikan anak?

“Menabung jika ada sisa”

25. Apakah ada tradisi keluarga makan bersama setidaknya satu kali dalam seminggu digunakan sebagai kesempatan untuk berkomunikasi?

“Tidak”

26. Apakah anggota keluarga turut berpartisipasi dalam kegiatan social di lingkungan tempat tinggal?

“Tidak”

27. Apakah keluarga mendapatkan informasi melalui media seperti surat kabar, majalah, radio, televisi, dan internet?

“Iya”

28. Apakah keluarga dengan sukarela secara rutin memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial?

“Tidak sering”

29. Apakah anggota keluarga berperan aktif sebagai pengurus dalam perkumpulan sosial, yayasan, atau lembaga masyarakat?
“Tidak”
30. Menurut Ibu bagaimana Islam memandang perempuan yang ikut bekerja?
“Boleh, untuk membantu memenuhi kebutuhan”
31. Apa yang dilakukan PT Royal Korindah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja perempuan?
“Tidak ada”
32. Apakah PT Royal Korindah akses seluas- luasnya untuk siapapun pekerja perempuan ataupun laki –laki yang memang memiliki kualifikasi baik untuk dia meningkatkan status jabatan?
“Ya”
33. Apakah pekerja perempuan dan laki-laki di PT Royal Korindah memiliki peran yang sama atau dibedakan? Apakah kebijakan yang diterapkan untuk memastikan bahwa peran pekerjaan dibagi secara adil berdasarkan kemampuan fisik?
“Sama, tidak ada perbedaan perlakuan pekerja laki-laki dan perempuan”
34. Apakah di PT Royal Korindah beberapa divisi yang ada, 70% didominasi oleh pekerja perempuan sebagai headleader atau manager department?
“Kurang tahu”
35. Apakah Anda mendapatkan izin dari suami atau wali sebelum memutuskan untuk bekerja di PT Royal Korindah?
Iya sudah meminta izin sama suami
36. Apakah perusahaan memberikan dukungan atau kebijakan khusus yang memudahkan pekerja perempuan dalam menjaga penampilan sesuai syariat Islam?
“Ya, pakaian seragam dan yang sopan selama kerja”
37. Bagaimana perusahaan mengatur lingkungan kerja agar dapat menghindari pencampuran antara pekerja laki-laki dan perempuan?
“Area kerja antara laki-laki dan perempuan terpisah”
38. Apakah Anda merasa pekerjaan yang diberikan oleh PT Royal Korindah sesuai dengan sifat dan karakter alami seorang perempuan?
“Iya menyesuaikan dengan kemampuan masing-masing pekerja”
39. Bagaimana Anda menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan di pabrik dengan tugas utama sebagai istri dan ibu di rumah?
“Membagi tanggung jawab saya harus pandai mengatur waktu”

40. Apakah di PT Royal ada kenaikan gaji untuk para pekerja setiap tahunnya atau ada tambahan bonus yang lain?

“Ada”

41. Apakah di PT Royal ada pelatihan khusus untuk para pekerja perempuan dalam pemberdayaan perempuan?

“Kurang tau mba”

E. Narasumber 5

Nama : Ibu Jayanti

Waktu : Rabu 19 Juni 2024

Pendidikan : SMA

1. Sudah berapa lama Ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“10 tahun”
2. Apakah faktor ekonomi mendorong Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“Iya membantu suami”
3. Menurut Ibu latar belakang pendidikan berpengaruh atau tidak untuk ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“Iya”
4. Apakah faktor lingkungan tempat tinggal mempengaruhi keputusan Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“Ya, dekat dengan tempat tinggal”
5. Berapa pendapatan yang Ibu peroleh selama satu bulan dari PT Royal Korindah? Apakah ada pekerjaan tambahan?
“Rp.2.500.000, 00 ada pekerjaan tambahan”
6. Berapa pendapatan suami setiap bulannya?
“Rp.4.000.000, 00”
7. Ada berapa jumlah tanggungan dalam rumah?
“3 orang”
8. Apakah Ibu merasa pendapatan Ibu sebagai pekerja buruh pabrik bulu mata cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga Anda?
“Ya, Gaji cukup”
9. Apakah anggota keluarga melakukan ibadah dengan keyakinan agama yang dianut oleh setiap individu keluarga?
“Iya”
10. Semua anggota keluarga makan setidaknya dua kali lebih setiap harinya?

“*Iya*”

11. Apakah setiap anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk kegiatan tertentu, seperti dirumah, saat bekerja, bersekolah dan berpergian?

“*Iya*”

12. Apakah bagian terluas pada lantai rumah bukanlah berasal dari tanah?

“*Iya*”

13. Apakah jika anak mengalami sakit atau pasangan usia subur yang ingin melakukan KB, mereka harus dibawa ke fasilitas kesehatan?

“*Iya*”

14. Apakah tempat tinggal yang dihuni oleh keluarga memiliki atap, lantai, dan dinding dalam kondisi baik?

“*Baik*”

15. Apakah semua anak yang berusia 5-15 tahun sedang berada disekolah?

“*Anak belum sekolah*”

16. Apakah jika ada anggota keluarga yang sakit, mereka akan dibawa ke fasilitas kesehatan?

“*Iya*”

17. Apakah setiap anggota keluarga setidaknya satu kali seminggu mengonsumsi daging, ikan atau telur?

“*Iya*”

18. Apakah dalam satu tahun terakhir, setiap anggota keluarga mendapatkan setidaknya satu set pakaian baru?

“*Iya*”

19. Bagaimana kondisi rumah saat ini, apakah luas lantai rumah anda kurang lebih 8 meter persegi untuk setiap penghuni rumah?

“*Iya*”

20. Apakah semua anggota keluarga dalam keadaan sehat selama tiga bulan terakhir?

“*Sehat*”

21. Setidaknya satu orang anggota keluarga memiliki pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan?

“*Iya*”

22. Apakah semua anggota keluarga yang berusia antara 10 hingga 60 tahun memiliki kemampuan membaca dan menulis huruf latin?

“*Iya bisa*”

23. Apakah anak Ibu masuk ke TPQ atau sekolah yang khusus untuk meningkatkan pendidikan agama?

“Belum, kedua belum cukup umur”

24. Bagaimana Ibu mengelola keuangan keluarga untuk masa depan, seperti tabungan atau investasi untuk pendidikan anak?

“Tabungan jelas ada”

25. Apakah ada tradisi keluarga makan bersama setidaknya satu kali dalam seminggu digunakan sebagai kesempatan untuk berkomunikasi?

“Iya”

26. Apakah anggota keluarga turut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di lingkungan tempat tinggal?

“Iya”

27. Apakah keluarga mendapatkan informasi melalui media seperti surat kabar, majalah, radio, televisi, dan internet?

“Iya, televisi dan internet”

28. Apakah keluarga dengan sukarela secara rutin memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial?

“Iya”

29. Apakah anggota keluarga berperan aktif sebagai pengurus dalam perkumpulan sosial, yayasan, atau lembaga masyarakat.

“Ya ikut perkumpulan social”

30. Menurut Ibu bagaimana Islam memandang perempuan yang ikut bekerja?

“Tidak wajib, tapi jika diijinkan suami boleh dilakukan”

31. Apa yang dilakukan PT Royal Korindah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja perempuan?

“Memberikan banyak kompensasi contoh cutin melahirkan, laktasi, tidak ada shift”

32. Apakah PT Royal Korindah akses seluas- luasnya untuk siapapun pekerja perempuan ataupun laki -laki yang memang memiliki kualifikasi baik untuk dia meningkatkan status jabatan?

“Ya, di royal ada CRC (Career Resource Center) memungkinkan karyawan di upgrade sesuai kualifikasi dan kebutuhan”

33. Apakah pekerja perempuan dan laki-laki di PT Royal Korindah memiliki peran yang sama atau dibedakan? Apakah kebijakan yang diterapkan untuk memastikan bahwa peran pekerjaan dibagi secara adil berdasarkan kemampuan fisik?

“Sama”

34. Apakah di PT Royal Korindah beberapa divisi yang ada, 70% didominasi oleh pekerja perempuan sebagai headleader atau manager department?

“Iya”

35. Apakah Anda mendapatkan izin dari suami atau wali sebelum memutuskan untuk bekerja di PT Royal Korindah?

“Iya sudah diizinkan sama suami”

36. Apakah perusahaan memberikan dukungan atau kebijakan khusus yang memudahkan pekerja perempuan dalam menjaga penampilan sesuai syariat Islam?

“Ya, pakaian seragam dan yang sopan selama kerja”

37. Bagaimana perusahaan mengatur lingkungan kerja agar dapat menghindari pencampuran antara pekerja laki-laki dan perempuan?

“Iya area kerja dipisah antara laki-laki dan perempuan”

38. Apakah Anda merasa pekerjaan yang diberikan oleh PT Royal Korindah sesuai dengan sifat dan karakter alami seorang perempuan?

“Iya sesuai dengan kemampuan masing-masing”

39. Bagaimana Anda menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan di pabrik dengan tugas utama sebagai istri dan ibu di rumah?

“Mengatur waktu dengan baik anatara pekerjaan di rumah dan di pabrik”

40. Apakah di PT Royal ada kenaikan gaji untuk para pekerja setiap tahunnya atau ada tambahan bonus yang lain?

“Ada”

41. Apakah di PT Royal ada pelatihan khusus untuk para pekerja perempuan dalam pemberdayaan perempuan?

“Ada”

F. Narasumber 6

Nama : Monik

Waktu : Jumat 21 Juni 2024

Pendidikan : SMK

1. Sudah berapa lama Ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?

“15 tahun”

2. Apakah faktor ekonomi mendorong Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?

“Betul, penghasilan suami belum mencukupi”

3. Menurut Ibu latar belakang pendidikan berpengaruh atau tidak untuk ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?

“Iya walaupun tidak semua, beberapa jabatan ditempati karyawan berpendidikan”

4. Apakah faktor lingkungan tempat tinggal mempengaruhi keputusan Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“Iya banyak ibu- ibu tetangga juga berkarir”
5. Berapa pendapatan yang Ibu peroleh selama satu bulan dari PT Royal Korindah? Apakah ada pekerjaan tambahan?
“UMK Purbalingga, belum ada pekerjaan tambahan”
6. Berapa pendapatan suami setiap bulannya?
“UMK Purbalingga”
7. Ada berapa jumlah tanggungan dalam rumah?
“2 orang”
8. Apakah Ibu merasa pendapatan Ibu sebagai pekerja buruh pabrik bulu mata cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga Anda?
“Cukup, apalagi ditambah penghasilan suami”
9. Apakah anggota keluarga melakukan ibadah dengan keyakinan agama yang dianut oleh setiap individu keluarga?
“Iya”
10. Semua anggota keluarga makan setidaknya dua kali lebih setiap harinya?
“Iya betul”
11. Apakah setiap anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk kegiatan tertentu, seperti dirumah, saat bekerja, bersekolah dan berpergian?
“Iya”
12. Apakah bagian terluas pada lantai rumah bukanlah berasal dari tanah?
“Iya”
13. Apakah jika anak mengalami sakit atau pasangan usia subur yang ingin melakukan KB, mereka harus dibawa ke fasilitas kesehatan?
“Iya”
14. Apakah tempat tinggal yang dihuni oleh keluarga memiliki atap, lantai, dan dinding dalam kondisi baik?
“Iya Alhamdulillah”
15. Apakah semua anak yang berusia 5-15 tahun sedang berada disekolah?
“Iya”
16. Apakah jika ada anggota keluarga yang sakit, mereka akan dibawa ke fasilitas kesehatan?
“Iya”

17. Apakah setiap anggota keluarga setidaknya satu kali seminggu mengonsumsi daging, ikan atau telur?
“*Iya*”
18. Apakah dalam satu tahun terakhir, setiap anggota keluarga mendapatkan setidaknya satu set pakaian baru?
“*Iya*”
19. Bagaimana kondisi rumah saat ini, apakah luas lantai rumah anda kurang lebih 8 meter persegi untuk setiap penghuni rumah?
“*Iya*”
20. Apakah semua anggota keluarga dalam keadaan sehat selama tiga bulan terakhir?
“*Iya Alhamdulillah*”
21. Setidaknya satu orang anggota keluarga memiliki pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan?
“*Iya*”
22. Apakah semua anggota keluarga yang berusia antara 10 hingga 60 tahun memiliki kemampuan membaca dan menulis huruf latin?
“*Betul*”
23. Apakah anak Ibu masuk ke TPQ atau sekolah yang khusus untuk meningkatkan pendidikan agama?
“*Betul*”
24. Bagaimana Ibu mengelola keuangan keluarga untuk masa depan, seperti tabungan atau investasi untuk pendidikan anak?
“*Tabungan biasa dan perhiasan*”
25. Apakah ada tradisi keluarga makan bersama setidaknya satu kali dalam seminggu digunakan sebagai kesempatan untuk berkomunikasi?
“*Ada*”
26. Apakah anggota keluarga turut berpartisipasi dalam kegiatan social di lingkungan tempat tinggal?
“*Betul*”
27. Apakah keluarga mendapatkan informasi melalui media seperti surat kabar, majalah, radio, televisi, dan internet?
“*Betul*”
28. Apakah keluarga dengan sukarela secara rutin memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial?
“*Iya*”

29. Apakah anggota keluarga berperan aktif sebagai pengurus dalam perkumpulan sosial, yayasan, atau lembaga masyarakat?
“Tidak aktif sebagai pengurus”
30. Menurut Ibu bagaimana Islam memandang perempuan yang ikut bekerja?
“Boleh dengan aturan dan kondisi tertentu”
31. Apa yang dilakukan PT Royal Korindah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja perempuan?
“Membayar upah sesuai dengan ketentuan”
32. Apakah PT Royal Korindah akses seluas- luasnya untuk siapapun pekerja perempuan ataupun laki –laki yang memang memiliki kualifikasi baik untuk dia meningkatkan status jabatan?
“Iya Betul”
33. Apakah pekerja perempuan dan laki-laki di PT Royal Korindah memiliki peran yang sama atau dibedakan? Apakah kebijakan yang diterapkan untuk memastikan bahwa peran pekerjaan dibagi secara adil berdasarkan kemampuan fisik?
“Sama”
34. Apakah di PT Royal Korindah beberapa divisi yang ada, 70% didominasi oleh pekerja perempuan sebagai headleader atau manager department?
“Iya presentase kami kurang tau tepatnya”
35. Apakah Anda mendapatkan izin dari suami atau wali sebelum memutuskan untuk bekerja di PT Royal Korindah?
“Iya sudah meminta izin sama suami”
36. Apakah perusahaan memberikan dukungan atau kebijakan khusus yang memudahkan pekerja perempuan dalam menjaga penampilan sesuai syariat Islam?
“Ya memakai seragam dan yang sopan selama kerja”
37. Bagaimana perusahaan mengatur lingkungan kerja agar dapat menghindari pencampuran antara pekerja laki-laki dan perempuan?
“Laki-laki dan perempuan terpisah”
38. Apakah Anda merasa pekerjaan yang diberikan oleh PT Royal Korindah sesuai dengan sifat dan karakter alami seorang perempuan?
“Iya berdasarkan kemampuan masing-masing pekerja”
39. Bagaimana Anda menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan di pabrik dengan tugas utama sebagai istri dan ibu di rumah?
“Membagi tanggung jawab dengan keluarga”

40. Apakah di PT Royal ada kenaikan gaji untuk para pekerja setiap tahunnya atau ada tambahan bonus yang lain?

“Ada”

41. Apakah di PT Royal ada pelatihan khusus untuk para pekerja perempuan dalam pemberdayaan perempuan?

“Iya ada mba”

G. Narasumber 7

Nama : Ibu Nisa

Waktu : Jumat 21 Juni 2024

Pendidikan : SMA

1. Sudah berapa lama Ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?

“22 tahun”

2. Apakah faktor ekonomi mendorong Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?

“Iya meringankan beban suami”

3. Menurut Ibu latar belakang pendidikan berpengaruh atau tidak untuk ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?

“Iya, karena tingkat pemahaman dan pengetahuan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi lebih baik dibanding yang dibawahnya kecuali kalau pengalamannya lebih luas atau lebih lama”

4. Apakah faktor lingkungan tempat tinggal mempengaruhi keputusan Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?

“Iya pasti, karena PT Royal Korindah sangat dekat dengan tempat tinggal saya berada dalam 1 kelurahan”

5. Berapa pendapatan yang Ibu peroleh selama satu bulan dari PT Royal Korindah? Apakah ada pekerjaan tambahan?

“Rp.2.500.000, 00”

6. Berapa pendapatan suami setiap bulannya?

“Rp.3.000.000, 00”

7. Ada berapa jumlah tanggungan dalam rumah?

“2 anak dan 1 orang tua”

8. Apakah Ibu merasa pendapatan Ibu sebagai pekerja buruh pabrik bulu mata cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga Anda?

“Cukup”

9. Apakah anggota keluarga melakukan ibadah dengan keyakinan agama yang dianut oleh setiap individu keluarga?
“*Iya*”
10. Semua anggota keluarga makan setidaknya dua kali lebih setiap harinya?
“*Iya betul*”
11. Apakah setiap anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk kegiatan tertentu, seperti di rumah, saat bekerja, bersekolah dan berpergian?
“*Iya*”
12. Apakah bagian terluas pada lantai rumah bukanlah berasal dari tanah?
“*Iya*”
13. Apakah jika anak mengalami sakit atau pasangan usia subur yang ingin melakukan KB, mereka harus dibawa ke fasilitas kesehatan?
“*Iya*”
14. Apakah tempat tinggal yang dihuni oleh keluarga memiliki atap, lantai, dan dinding dalam kondisi baik?
“*Iya*”
15. Apakah semua anak yang berusia 5-15 tahun sedang berada disekolah?
“*Iya*”
16. Apakah jika ada anggota keluarga yang sakit, mereka akan dibawa ke fasilitas kesehatan?
“*Iya*”
17. Apakah setiap anggota keluarga setidaknya satu kali seminggu mengonsumsi daging, ikan atau telur?
“*Iya*”
18. Apakah dalam satu tahun terakhir, setiap anggota keluarga mendapatkan setidaknya satu set pakaian baru?
“*Iya*”
19. Bagaimana kondisi rumah saat ini, apakah luas lantai rumah anda kurang lebih 8 meter persegi untuk setiap penghuni rumah?
“*Iya*”
20. Apakah semua anggota keluarga dalam keadaan sehat selama tiga bulan terakhir?
“*Iya sehat*”
21. Setidaknya satu orang anggota keluarga memiliki pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan?
“*Iya*”

22. Apakah semua anggota keluarga yang berusia antara 10 hingga 60 tahun memiliki kemampuan membaca dan menulis huruf latin?
“Iya”
23. Apakah anak Ibu masuk ke TPQ atau sekolah yang khusus untuk meningkatkan pendidikan agama?
“Iya”
24. Bagaimana Ibu mengelola keuangan keluarga untuk masa depan, seperti tabungan atau investasi untuk pendidikan anak?
“Menabung”
25. Apakah ada tradisi keluarga makan bersama setidaknya satu kali dalam seminggu digunakan sebagai kesempatan untuk berkomunikasi?
“Tidak”
26. Apakah anggota keluarga turut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di lingkungan tempat tinggal?
“Tidak”
27. Apakah keluarga dengan sukarela secara rutin memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial?
“Iya”
28. Apakah keluarga mendapatkan informasi melalui media seperti surat kabar, majalah, radio, televisi, dan internet?
“Iya”
29. Apakah anggota keluarga berperan aktif sebagai pengurus dalam perkumpulan sosial, yayasan, atau lembaga masyarakat?
“Tidak”
30. Menurut Ibu bagaimana Islam memandang perempuan yang ikut bekerja?
“Menurut saya bagus, karena bisa membantu suami dan menambah pendapatan”
31. Apa yang dilakukan PT Royal Korindah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja perempuan?
“Membayar gaji sesuai UMR”
32. Apakah PT Royal Korindah akses seluas- luasnya untuk siapapun pekerja perempuan ataupun laki –laki yang memang memiliki kualifikasi baik untuk dia meningkatkan status jabatan?
“Iya”
33. Apakah pekerja perempuan dan laki-laki di PT Royal Korindah memiliki peran yang sama atau dibedakan? Apakah kebijakan yang diterapkan untuk

memastikan bahwa peran pekerjaan dibagi secara adil berdasarkan kemampuan fisik?

“Iya tidak dibedakan”

34. Apakah di PT Royal Korindah beberapa divisi yang ada, 70% didominasi oleh pekerja perempuan sebagai headleader atau manager department?

“Iya”

35. Apakah Anda mendapatkan izin dari suami atau wali sebelum memutuskan untuk bekerja di PT Royal Korindah?

“Sudah meminta izin sama suami dan diizinkan”

36. Apakah perusahaan memberikan dukungan atau kebijakan khusus yang memudahkan pekerja perempuan dalam menjaga penampilan sesuai syariat Islam?

“Ya, memakai seragam yang sopan selama kerja”

37. Bagaimana perusahaan mengatur lingkungan kerja agar dapat menghindari pencampuran antara pekerja laki-laki dan perempuan?

“Area kerja antara laki-laki dan perempuan terpisah”

38. Apakah Anda merasa pekerjaan yang diberikan oleh PT Royal Korindah sesuai dengan sifat dan karakter alami seorang perempuan?

“Iya menyesuaikan dengan kemampuan masing-masing pekerja”

39. Bagaimana Anda menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan di pabrik dengan tugas utama sebagai istri dan ibu di rumah?

“Menjaga keseimbangan membagi antara pekerjaan dan tanggung jawab sebagai ibu”

40. Apakah di PT Royal ada kenaikan gaji untuk para pekerja setiap tahunnya atau ada tambahan bonus yang lain?

“Ada bonus”

41. Apakah di PT Royal ada pelatihan khusus untuk para pekerja perempuan dalam pemberdayaan perempuan?

“Iya ada mba”

H. Narasumber 8

Nama : Ibu Zahra

Waktu : Sabtu 29 Juni 2024

Pendidikan : S1

1. Sudah berapa lama Ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?

“7 tahun”

2. Apakah faktor ekonomi mendorong Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“Iya, untuk mencukupi kebutuhan rumah tangga”
3. Menurut Ibu latar belakang pendidikan berpengaruh atau tidak untuk ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“Berpengaruh, memudahkan dalam melakukan pekerjaan”
4. Apakah faktor lingkungan tempat tinggal mempengaruhi keputusan Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“Ya, lingkungan sekitar melakukan aktifitas rutin dengan bekerja atau kegiatan lainnya”
5. Berapa pendapatan yang Ibu peroleh selama satu bulan dari PT Royal Korindah? Apakah ada pekerjaan tambahan?
“Rp 2.500.000, 00, tidak ada tambahan”
6. Berapa pendapatan suami setiap bulannya?
“Rp 2.700.000, 00”
7. Ada berapa jumlah tanggungan dalam rumah?
“2 orang”
8. Apakah Ibu merasa pendapatan Ibu sebagai pekerja buruh pabrik bulu mata cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga Anda?
“Cukup”
9. Apakah anggota keluarga melakukan ibadah dengan keyakinan agama yang dianut oleh setiap individu keluarga?
“Iya”
10. Semua anggota keluarga makan setidaknya dua kali lebih setiap harinya?
“Iya”
11. Apakah setiap anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk kegiatan tertentu, seperti dirumah, saat bekerja, bersekolah dan berpergian?
“Iya”
12. Apakah bagian terluas pada lantai rumah bukanlah berasal dari tanah?
“Iya”
13. Apakah jika anak mengalami sakit atau pasangan usia subur yang ingin melakukan KB, mereka harus dibawa ke fasilitas kesehatan?
“Iya”
14. Apakah tempat tinggal yang dihuni oleh keluarga memiliki atap, lantai, dan dinding dalam kondisi baik?
“Iya baik”
15. Apakah semua anak yang berusia 5-15 tahun sedang berada disekolah?

“*Iya*”

16. Apakah jika ada anggota keluarga yang sakit, mereka akan dibawa ke fasilitas kesehatan?

“*Iya*”

17. Apakah setiap anggota keluarga setidaknya satu kali seminggu mengonsumsi daging, ikan atau telur?

“*Iya*”

18. Apakah dalam satu tahun terakhir, setiap anggota keluarga mendapatkan setidaknya satu set pakaian baru?

“*Iya*”

19. Bagaimana kondisi rumah saat ini, apakah luas lantai rumah anda kurang lebih 8 meter persegi untuk setiap penghuni rumah?

“*Iya*”

20. Apakah semua anggota keluarga dalam keadaan sehat selama tiga bulan terakhir?

“*Iya sehat*”

21. Setidaknya satu orang anggota keluarga memiliki pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan?

“*Iya*”

22. Apakah semua anggota keluarga yang berusia antara 10 hingga 60 tahun memiliki kemampuan membaca dan menulis huruf latin?

“*Iya bisa*”

23. Apakah anak Ibu masuk ke TPQ atau sekolah yang khusus untuk meningkatkan pendidikan agama?

“*Iya*”

24. Bagaimana Ibu mengelola keuangan keluarga untuk masa depan, seperti tabungan atau investasi untuk pendidikan anak?

“*Ada tabungan anak dan asuransi pendidikan*”

25. Apakah ada tradisi keluarga makan bersama setidaknya satu kali dalam seminggu digunakan sebagai kesempatan untuk berkomunikasi?

“*Iya*”

26. Apakah anggota keluarga turut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di lingkungan tempat tinggal?

“*Iya*”

27. Apakah keluarga dengan sukarela secara rutin memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial?

“*Iya*”

28. Apakah keluarga mendapatkan informasi melalui media seperti surat kabar, majalah, radio, televisi, dan internet?
“Iya”
29. Apakah anggota keluarga berperan aktif sebagai pengurus dalam perkumpulan sosial, yayasan, atau lembaga masyarakat?
“Iya”
30. Menurut Ibu bagaimana Islam memandang perempuan yang ikut bekerja?
“Islam tidak melarang perempuan untuk bekerja selama tidak melanggar akidah dalam Islam”
31. Apa yang dilakukan PT Royal Korindah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja perempuan?
“Ada cuti melahirkan”
32. Apakah PT Royal Korindah akses seluas- luasnya untuk siapapun pekerja perempuan ataupun laki –laki yang memang memiliki kualifikasi baik untuk dia meningkatkan status jabatan?
“Iya”
33. Apakah pekerja perempuan dan laki-laki di PT Royal Korindah memiliki peran yang sama atau dibedakan? Apakah kebijakan yang diterapkan untuk memastikan bahwa peran pekerjaan dibagi secara adil berdasarkan kemampuan fisik?
“Iya”
34. Apakah di PT Royal Korindah beberapa divisi yang ada, 70% didominasi oleh pekerja perempuan sebagai headleader atau manager department?
“Iya”
35. Apakah Anda mendapatkan izin dari suami atau wali sebelum memutuskan untuk bekerja di PT Royal Korindah?
“Sudah meminta izin sama suami dan diizinkan”
36. Apakah perusahaan memberikan dukungan atau kebijakan khusus yang memudahkan pekerja perempuan dalam menjaga penampilan sesuai syariat Islam?
“Ya, memakai seragam dan sopan selama kerja”
37. Bagaimana perusahaan mengatur lingkungan kerja agar dapat menghindari pencampuran antara pekerja laki-laki dan perempuan?
“Iya pekerja laki-laki dan perempuan terpisah”
38. Apakah Anda merasa pekerjaan yang diberikan oleh PT Royal Korindah sesuai dengan sifat dan karakter alami seorang perempuan?
“Iya menyesuaikan dengan kemampuan masing-masing pekerja”

39. Bagaimana Anda menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan di pabrik dengan tugas utama sebagai istri dan ibu di rumah?
“Ya membagi antara pekerjaan dan tanggung jawab sebagai ibu dengan baik”
40. Apakah di PT Royal ada kenaikan gaji untuk para pekerja setiap tahunnya atau ada tambahan bonus yang lain?
“Ada”
41. Apakah di PT Royal ada pelatihan khusus untuk para pekerja perempuan dalam pemberdayaan perempuan?
“Belum pernah mengikuti”

I. Narasumber 9

Nama : Ibu Susanti

Waktu : Sabtu 29 Juni 2024

Pendidikan : D3

1. Sudah berapa lama Ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“10 tahun”
2. Apakah faktor ekonomi mendorong Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“Tidak untuk mengisi waktu”
3. Menurut Ibu latar belakang pendidikan berpengaruh atau tidak untuk ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“Ya, karena dengan pendidikan yang lebih baik bisa mendapat posisi pekerjaan yang lebih baik”
4. Apakah faktor lingkungan tempat tinggal mempengaruhi keputusan Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“Ya, karena tidak ingin jauh dari keluarga”
5. Berapa pendapatan yang Ibu peroleh selama satu bulan dari PT Royal Korindah? Apakah ada pekerjaan tambahan?
“Rp 3.000.000,00”
6. Berapa pendapatan suami setiap bulannya?
“Rp 3.000.000,00”
7. Ada berapa jumlah tanggungan dalam rumah?
“Banyak”

8. Apakah Ibu merasa pendapatan Ibu sebagai pekerja buruh pabrik bulu mata cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga Anda?
“Lumayan”
9. Apakah anggota keluarga melakukan ibadah dengan keyakinan agama yang dianut oleh setiap individu keluarga?
“Iya”
10. Semua anggota keluarga makan setidaknya dua kali lebih setiap harinya?
“Iya”
11. Apakah setiap anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk kegiatan tertentu, seperti dirumah, saat bekerja, bersekolah dan berpergian?
“Iya”
12. Apakah bagian terluas pada lantai rumah bukanlah berasal dari tanah?
“Iya”
13. Apakah jika anak mengalami sakit atau pasangan usia subur yang ingin melakukan KB, mereka harus dibawa ke fasilitas kesehatan?
“Iya”
14. Apakah tempat tinggal yang dihuni oleh keluarga memiliki atap, lantai, dan dinding dalam kondisi baik?
“Iya”
15. Apakah semua anak yang berusia 5-15 tahun sedang berada disekolah?
“Iya”
16. Apakah jika ada anggota keluarga yang sakit, mereka akan dibawa ke fasilitas kesehatan?
“Iya”
17. Apakah setiap anggota keluarga setidaknya satu kali seminggu mengonsumsi daging, ikan atau telur?
“Iya”
18. Apakah dalam satu tahun terakhir, setiap anggota keluarga mendapatkan setidaknya satu set pakaian baru?
“Iya”
19. Bagaimana kondisi rumah saat ini, apakah luas lantai rumah anda kurang lebih 8 meter persegi untuk setiap penghuni rumah?
“Iya”
20. Apakah semua anggota keluarga dalam keadaan sehat selama tiga bulan terakhir?
“Alhamdulillah Sehat”

21. Setidaknya satu orang anggota keluarga memiliki pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan?
 “Iya”
22. Apakah semua anggota keluarga yang berusia antara 10 hingga 60 tahun memiliki kemampuan membaca dan menulis huruf latin?
 “Iya”
23. Apakah anak Ibu masuk ke TPQ atau sekolah yang khusus untuk meningkatkan pendidikan agama?
 “Tidak”
24. Bagaimana Ibu mengelola keuangan keluarga untuk masa depan, seperti tabungan atau investasi untuk pendidikan anak?
 “Tabungan”
25. Apakah ada tradisi keluarga makan bersama setidaknya satu kali dalam seminggu digunakan sebagai kesempatan untuk berkomunikasi?
 “Tidak”
26. Apakah anggota keluarga turut berpartisipasi dalam kegiatan social di lingkungan tempat tinggal?
 “Iya”
27. Apakah keluarga mendapatkan informasi melalui media seperti surat kabar, majalah, radio, televisi, dan internet?
 “Iya”
28. Apakah keluarga dengan sukarela secara rutin memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial?
 “Iya”
29. Apakah anggota keluarga berperan aktif sebagai pengurus dalam perkumpulan sosial, yayasan, atau lembaga masyarakat?
 “Iya”
30. Menurut Ibu bagaimana Islam memandang perempuan yang ikut bekerja?
 “Boleh saja asalkan seizin suami dan halal membantu suami dalam kesejahteraan ekonomi rumah tangga adalah sunnah”
31. Apa yang dilakukan PT Royal Korindah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja perempuan?
 “Tidak ada selain memberikan lowongan pekerjaan dan gaji setiap bulan”
32. Apakah PT Royal Korindah akses seluas- luasnya untuk siapapun pekerja perempuan ataupun laki –laki yang memang memiliki kualifikasi baik untuk dia meningkatkan status jabatan?
 “Mungkin”

33. Apakah pekerja perempuan dan laki-laki di PT Royal Korindah memiliki peran yang sama atau dibedakan? Apakah kebijakan yang diterapkan untuk memastikan bahwa peran pekerjaan dibagi secara adil berdasarkan kemampuan fisik?
“*Sama*”
34. Apakah di PT Royal Korindah beberapa divisi yang ada, 70% didominasi oleh pekerja perempuan sebagai headleader atau manager department?
“*Iya*”
35. Apakah Anda mendapatkan izin dari suami atau wali sebelum memutuskan untuk bekerja di PT Royal Korindah?
“*Iya sudah diizinkan*”
36. Apakah perusahaan memberikan dukungan atau kebijakan khusus yang memudahkan pekerja perempuan dalam menjaga penampilan sesuai syariat Islam?
“*Ya, seragam yang sopan selama kerja*”
37. Bagaimana perusahaan mengatur lingkungan kerja agar dapat menghindari pencampuran antara pekerja laki-laki dan perempuan?
“*Area kerja antara laki-laki dan perempuan terpisah*”
38. Apakah Anda merasa pekerjaan yang diberikan oleh PT Royal Korindah sesuai dengan sifat dan karakter alami seorang perempuan?
“*Iya pekerjaan menyesuaikan dengan kemampuan masing-masing pekerja*”
39. Bagaimana Anda menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan di pabrik dengan tugas utama sebagai istri dan ibu di rumah?
“*Membagi waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab sebagai ibu*”
40. Apakah di PT Royal ada kenaikan gaji untuk para pekerja setiap tahunnya atau ada tambahan bonus yang lain?
“*Ada*”
41. Apakah di PT Royal ada pelatihan khusus untuk para pekerja perempuan dalam pemberdayaan perempuan?
“*Kurang tau*”

J. Narasumber 10

Nama : Ibu Annastasya

Waktu : Selasa 2 Juli 2024

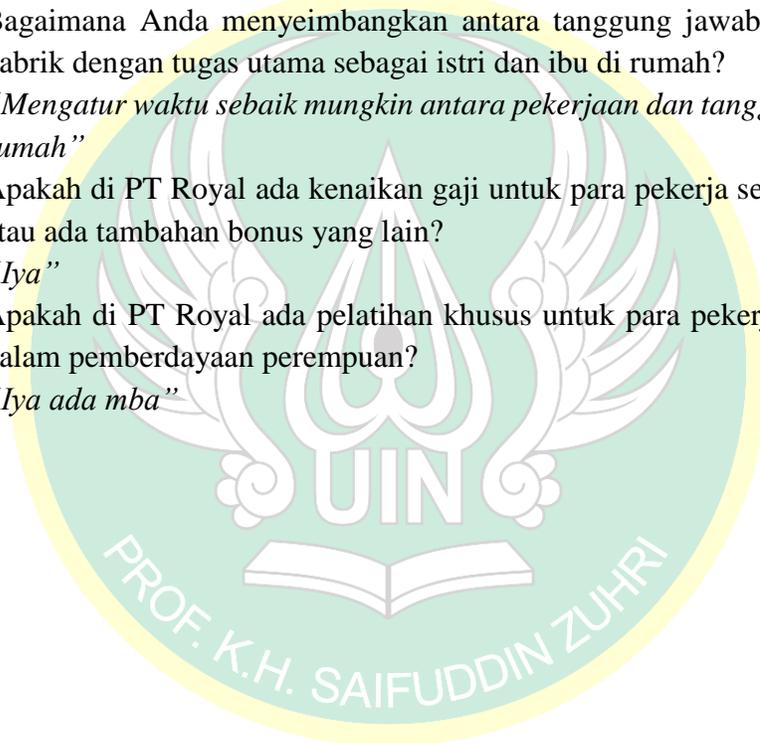
Pendidikan : SMA

1. Sudah berapa lama Ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“14,5 tahun”
2. Apakah faktor ekonomi mendorong Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
‘Untuk tambahan biaya hidup membantu suami’
3. Menurut Ibu latar belakang pendidikan berpengaruh atau tidak untuk ibu bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“Perlu, walaupun terkadang pendidikan yang kita tempuh itu tidak sesuai dengan pekerjaan kita saat ini karena pendidikan juga penting untuk kehidupan sehari hari”
4. Apakah faktor lingkungan tempat tinggal mempengaruhi keputusan Ibu untuk bekerja di PT Royal Korindah Purbalingga?
“Tidak”
5. Berapa pendapatan yang Ibu peroleh selama satu bulan dari PT Royal Korindah? Apakah ada pekerjaan tambahan?
“Rp.2.500.000, 00 – Ada jualan di rumah jualan gas”
6. Berapa pendapatan suami setiap bulannya?
“Rp.3.000.000, 00 – Rp.4.000.000, 00”
7. Ada berapa jumlah tanggungan dalam rumah?
“1 orang”
8. Apakah Ibu merasa pendapatan Ibu sebagai pekerja buruh pabrik bulu mata cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga Anda?
“Cukup, karena ada tambahan pendapatan dari suami dan jualan GAS Elpiji”
9. Apakah anggota keluarga melakukan ibadah dengan keyakinan agama yang dianut oleh setiap individu keluarga?
“Iya”
10. Semua anggota keluarga makan setidaknya dua kali lebih setiap harinya?
“Iya betul”
11. Apakah setiap anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk kegiatan tertentu, seperti dirumah, saat bekerja, bersekolah dan berpergian?
“Iya”

12. Apakah bagian terluas pada lantai rumah bukanlah berasal dari tanah?
“*Iya*”
13. Apakah jika anak mengalami sakit atau pasangan usia subur yang ingin melakukan KB, mereka harus dibawa ke fasilitas kesehatan?
“*Iya*”
14. Apakah tempat tinggal yang dihuni oleh keluarga memiliki atap, lantai, dan dinding dalam kondisi baik?
“*Iya Alhamdulillah*”
15. Apakah semua anak yang berusia 5-15 tahun sedang berada disekolah?
“*Iya*”
16. Apakah jika ada anggota keluarga yang sakit, mereka akan dibawa ke fasilitas kesehatan?
“*Iya*”
17. Apakah setiap anggota keluarga setidaknya satu kali seminggu mengonsumsi daging, ikan atau telur?
“*Iya*”
18. Apakah dalam satu tahun terakhir, setiap anggota keluarga mendapatkan setidaknya satu set pakaian baru?
“*Iya*”
19. Bagaimana kondisi rumah saat ini, apakah luas lantai rumah anda kurang lebih 8 meter persegi untuk setiap penghuni rumah?
“*Iya*”
20. Apakah semua anggota keluarga dalam keadaan sehat selama tiga bulan terakhir?
“*Iya Alhamdulillah*”
21. Setidaknya satu orang anggota keluarga memiliki pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan?
“*Iya Alhamdulillah*”
22. Apakah semua anggota keluarga yang berusia antara 10 hingga 60 tahun memiliki kemampuan membaca dan menulis huruf latin?
“*Iya*”
23. Apakah anak Ibu masuk ke TPQ atau sekolah yang khusus untuk meningkatkan pendidikan agama?
“*Iya*”
24. Bagaimana Ibu mengelola keuangan keluarga untuk masa depan, seperti tabungan atau investasi untuk pendidikan anak?
“*Menabung*”

25. Apakah ada tradisi keluarga makan bersama setidaknya satu kali dalam seminggu digunakan sebagai kesempatan untuk berkomunikasi?
“Iya setiap hari makan bersama pagi dan sore”
26. Apakah anggota keluarga turut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di lingkungan tempat tinggal?
“Iya”
27. Apakah keluarga mendapatkan informasi melalui media seperti surat kabar, majalah, radio, televisi, dan internet?
“Iya”
28. Apakah keluarga dengan sukarela secara rutin memberikan sumbangan materiil untuk kegiatan sosial?
“Iya”
29. Apakah anggota keluarga berperan aktif sebagai pengurus dalam perkumpulan sosial, yayasan, atau lembaga masyarakat.
“Iya”
30. Menurut Ibu bagaimana Islam memandang perempuan yang ikut bekerja?
“Ketika seorang perempuan bekerja itu merupakan sebuah ibadah dan dapat membantu perekonomian keluarga”
31. Apa yang dilakukan PT Royal Korindah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja perempuan?
“Ada JHT, ada BPJS Kesehatan dan ada Jaminan Pensiun”
32. Apakah PT Royal Korindah akses seluas- luasnya untuk siapapun pekerja perempuan ataupun laki –laki yang memang memiliki kualifikasi baik untuk dia meningkatkan status jabatan?
“Iya”
33. Apakah pekerja perempuan dan laki-laki di PT Royal Korindah memiliki peran yang sama atau dibedakan? Apakah kebijakan yang diterapkan untuk memastikan bahwa peran pekerjaan dibagi secara adil berdasarkan kemampuan fisik?
“Tidak dibedakan antara laki-laki dan perempuan”
34. Apakah di PT Royal Korindah beberapa divisi yang ada, 70% didominasi oleh pekerja perempuan sebagai headleader atau manager department?
“Iya”
35. Apakah Anda mendapatkan izin dari suami atau wali sebelum memutuskan untuk bekerja di PT Royal Korindah?
“Diizinkan sama suami”

36. Apakah perusahaan memberikan dukungan atau kebijakan khusus yang memudahkan pekerja perempuan dalam menjaga penampilan sesuai syariat Islam?
“Memakai seragam yang sopan selama kerja”
37. Bagaimana perusahaan mengatur lingkungan kerja agar dapat menghindari pencampuran antara pekerja laki-laki dan perempuan?
“Laki-laki dan perempuan terpisah”
38. Apakah Anda merasa pekerjaan yang diberikan oleh PT Royal Korindah sesuai dengan sifat dan karakter alami seorang perempuan?
“Iya menyesuaikan kemampuan masing-masing pekerja”
39. Bagaimana Anda menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan di pabrik dengan tugas utama sebagai istri dan ibu di rumah?
“Mengatur waktu sebaik mungkin antara pekerjaan dan tanggung jawab di rumah”
40. Apakah di PT Royal ada kenaikan gaji untuk para pekerja setiap tahunnya atau ada tambahan bonus yang lain?
“Iya”
41. Apakah di PT Royal ada pelatihan khusus untuk para pekerja perempuan dalam pemberdayaan perempuan?
“Iya ada mba”



Lampiran 3

Foto Dokumentasi

(Dokumentasi dengan HRD)



(Ruang Kerja PT Royal Korindah)



(Dokumentasi dengan buruh perempuan PT Royal Korindah)





Nomor : 4941/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/11/2023

Purwokerto, 13 November 2023

Lamp. :

Hal : **Permohonan Izin Observasi Pendahuluan**

Kepada Yth.

Pimpinan PT Royal Korindah Banjarsari

Di

Purbalingga

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Proposal Skripsi yang berjudul **Peran Buruh Perempuan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Buruh Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga)** Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin observasi kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Anifah
2. NIM : 2017201112
3. Semester / Program Studi : VII / Ekonomi Syariah
4. Tahun Akademik : 2023 / 2024
5. Alamat : Desa Bukateja RT 03/ RW 07 Kecamatan Bukateja, Kabupaten Purbalingga

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek yang diobservasi : Peran Buruh Perempuan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga
2. Tempat/ Lokasi : PT Royal Korindah Purbalingga,
3. Waktu Observasi : November 2023 s/d Selesai Penelitian

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.



Koord. Prodi Ekonomi Syariah

Dewi Laela Hilyatin, M.S.I.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Tembusan Yth.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 773/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/4/2024
Lamp. : -
Perihal : **Permohonan Izin Riset Individual**

Purwokerto, 29 April 2024

Kepada Yth.,
Pimpinan PT. Royal Korindah
di
Purbalingga

Assalamu'alaikum Wr. wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Skripsi yang berjudul "Peran Buruh Perempuan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Buruh Perempuan PT. Royal Korindah Kab. Purbalingga)" maka kami mohon Bapak/ibu berkenan memberikan izin observasi kepada mahasiswa kami :

1. Nama : Anifah
2. NIM : 2017201112
3. Semester/Prodi : 8 / Ekonomi Syariah
4. Tahun Akademik : 2023/2024
5. Alamat : Bukateja Rt. 03 Rw. 07 Kec. Bukateja Kab. Purbalingga

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Obyek yang diobservasi : Peran Buruh Perempuan untuk meningkatkan Kesejahteraan Keluarga dalam Perspektif Ekonomi Islam
2. Tempat/Lokasi : PT. Royal Korindah
3. Waktu Observasi : 6 Mei s.d. 31 Mei 2024

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan
Koordinator Prodi Ekonomi Syariah



H. Sochimin



PT. ROYAL KORINDAH

Jl. Banjarsari, Kembaran Kulon, Purbalingga 53319 Telp. : (0281) 891526 Fax. 891512



Nomor : 1169/RK/HR/VII/20024
Hal : Surat Keterangan Penelitian
Lampiran : -

Kepada Yth. ;
Kepala Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN SAIZU
di Purwokerto

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan Izin Penelitian untuk menyusun Tugas Akhir mahasiswa atas nama :

Nama : Anifah
NIM : 2017201112
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

Dengan ini kami sampaikan, bahwa mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (TA) di PT Royal Korindah Purbalingga dengan judul "Peran Buruh Perempuan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Buruh Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga)"

Adapun yang bersangkutan telah mengikuti peraturan selama melakukan penelitian di lokasi PT Royal Korindah Purbalingga sebagai berikut :

1. Mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan
2. Dilarang mengambil foto/gambar keadaan di dalam perusahaan
3. Tidak diperkenankan masuk ke area produksi
4. Tidak meminta data yang tidak berhubungan dengan judul penelitian
5. Tidak menulis hal-hal yang tidak baik tentang perusahaan.
6. Memberikan salinan tugas akhir sebagai arsip untuk perusahaan

Demikian kami sampaikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya dan terima kasih.

Purbalingga, 1 Juli 2024

PT. ROYAL KORINDAH



PT. ROYAL KORINDAH

Nova Ulviyah, S.Pi
HR-Manager

Tembusan :
-Arsip



SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 5263/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/12/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Anifah

NIM : 2017201112

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pembimbing Skripsi : Ayu Kholifah, S.H.I., M.H.

Judul : Peran Buruh Perempuan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Buruh Perempuan PT Royal Korindah Purbalingga)

Pada tanggal 4 Desember 2023 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 5 Desember 2023

Koord. Prodi Ekonomi Syariah



H. Sochim, Lc., M.Si.

NIP. 19691009 200312 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

119

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF
Nomor: 1002/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/5/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Anifah
NIM : 2017201112
Program Studi : Ekonomi Syariah

Pada tanggal 30 Mei 2024 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **82 / A-**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk mendaftar ujian munaqasyah.

Purwokerto, 29 Mei 2024

Koord. Prodi Ekonomi Syariah



H. Sochim, Lc., M.Si.

NIP. 19691009 200312 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp:0281-635624, 628250 | www.iainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/19946/27/2021

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

NAMA : ANIFAH
NIM : 2017201112

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	:	94
# Tartil	:	72
# Imla`	:	76
# Praktek	:	80
# Nilai Tahfidz	:	72



Purwokerto. 27 Jul 2021



ValidationCode



Sertifikat

Nomor Sertifikat : 1351/K.LPPM/KKN.52/09/2023

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : **ANIFAH**
NIM : **2017201112**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-52 Tahun 2024,
dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **94(A)**



Certificate Validation

SERTIFIKAT

Nomor: B-475/Un.19/LAB.FEBI/PP.009/3/2024

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa :

NAMA : ANIFAH

NIM : 2017201112

Telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode I Tahun 2024 mulai bulan Januari 2024 sampai dengan Februari 2024 dan dinyatakan Lulus dengan mendapatkan nilai **A-**

Sertifikat Ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian Munaqasyah/Skripsi.

Purwokerto, 25 Maret 2024

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

Kepala Laboratorium
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Hj. Yotz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Anifah
2. Nim : 2017201112
3. Tempat/ Tanggal Lahir : Purbalingga, 08 Agustus 2001
4. Alamat Rumah : Bukateja RT 03/ RW 07, Kecamatan Bukateja, Kabupaten Purbalingga
5. Nama Orang Tua
 - Nama Ayah : Mislam
 - Nama Ibu : Misriyah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK/ PAUD, tahun lulus : TK Pertiwi 2 Bukateja, 2007
 - b. SD/MI, tahun lulus : SD N 2 Bukateja, 2013
 - c. SMP/MTS, tahun lulus : SMP N 1 Bukateja, 2016
 - d. SMA/SMK, tahun lulus : SMA N 1 Bukateja, 2019
 - e. S-1, tahun lulus : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, tahun masuk 2020
2. Pendidikan Non Formal
 - a. Pondok Pesantren Modern El-Furqan, Kel. Purwanegara-Puwokerto Utara

C. Pengalaman Magang

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 5 Purwokerto

Purwokerto, 13 September 2024

Anifah