

**PENGARUH PERSEKUTUAN KARYAWAN
TIPHARA BIOCOSMETIC SOLO
TERHADAP PEMBENTUKAN ETIKA KERJA**



**OLEH :
DORKAS NATALINA
NIM : 52090040**

**TESIS UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT DALAM
MENCAPAI GELAR PASCASARJANA PADA FAKULTAS TEOLOGI
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA
DESEMBER
2013**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan Judul :

**PENGARUH PERSEKUTUAN KARYAWAN TIPHARA BIOCOSMETIC SOLO
TERHADAP PEMBENTUKAN ETIKA KERJA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Dorkas Natalina, SE

NIM : 52090040

Dalam ujian Tesis Program Studi S-2 Ilmu Teologi

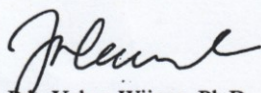
Minat Studi Ilmu Kependetaan

Fakultas Teologi Universitas Kristen Duta Wacana

dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Magister Sains Teologi pada tanggal 20 Januari 2014

Dosen Pembimbing



Pdt. Yahya Wijaya, Ph.D

Dewan Penguji:

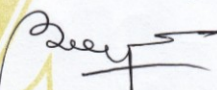
1. Pdt. Dr. Robinson Radjagukguk

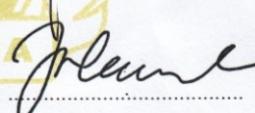
2. Pdt. Dr. Budyanto

3. Pdt. Yahya Wijaya, Ph.D

Tanda Tangan







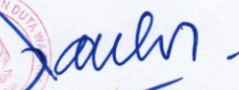
Disahkan oleh

Ketua Program Studi Pascasarjana S-2 Ilmu Teologi

Fakultas Teologi

Universitas Kristen Duta Wacana





Pdt. Paulus Sugeng Wijaya, MAPS., Ph.D

KATA PENGANTAR

Merupakan suatu kondisi realistis ketika dalam satu dekade terakhir ini muncul persekutuan karyawan dalam perusahaan-perusahaan. Hal yang menarik apakah persekutuan karyawan hanya menjadi trend, bagi kepentingan perusahaan saja atau kepentingan karyawan juga. Karyawan memerlukan pembinaan bagi pengembangan diri terutama pembentukan etika kerja karena menurut Miroslav Volf bahwa krisis personal mempengaruhi krisis kerja. Penelitian terhadap persekutuan karyawan ini menjadi menarik untuk mengetahui keefektifan persekutuan karyawan terhadap pembentukan etika kerja, sehingga penulisan tesis saya berjudul pengaruh persekutuan karyawan Tiphara biocosmetic Solo terhadap pembentukan etika kerja.

Dengan terwujudnya tulisan ini saya sampaikan hormat dan terima kasih kepada Pdt. Yahya Wijaya, Ph.D selaku dosen pembimbing, yang dalam segala kesibukannya, dengan kesabaran tetap menyediakan waktu untuk bimbingan tesis saya. Terimakasih telah diijinkan terlibat dalam penelitian lapangan bersama tim penelitian “Pengaruh Persekutuan Karyawan Terhadap Pemahaman Teologi Kerja” dari bulan September 2011 – Juni 2012. Trimakasih saya diijinkan mengembangkan penulisan dari hasil penelitian tersebut sebagai penyusunan tesis pribadi. Terimakasih kepada Bapak Edy Nugroho dalam bimbingan pengolahan data lapangan menggunakan SPSS dan analisa olah data. Terimakasih kepada Pdt Paulus Sugeng Wijaya, MAPS., Ph.D selaku ketua Program Studi Pascasarjana S-2 Ilmu Teologi Fakultas Teologi UKDW dalam kebijaksanaannya dalam proses perkuliahan. Terimakasih kepada Pdt Dr. Budyanto dan Pdt Dr. Robinson sebagai penguji tesis dan Pdt. Dr Asnath Niwa Natar sebagai pemimpin sidang tesis.

Terlebih dari semua itu, saya menyampaikan terima kasih atas kasih, kesabaran dan doa tiap hari dari Ibu tercinta Ibu Suyatmi Sadjji Soetjitro yang telah sangat mendukung saya selama proses perkuliahan awal sampai akhir. Terimakasih kepada saudara-saudara kandung yang tercinta, Mas Samuel Christiawan dengan Mbak Salome Humara Hutajulu, Mbak Lidya Hermiandari dengan Mas Aldrien Joesop, Mas Herry Yuliatmanto dengan Mbak Dwi Veronika, yang selama ini telah mendukung baik moril maupun materiil, tidak lupa keponakan-keponakanku tercinta Tabita, Allia, Chika, Aldi dan Joshua.

Ungkapan terima kasih untuk kebersamaan bersama teman-teman mahasiswa pascasarjana terutama M.Div 2009 : Lenta, Rini, Westi, Satrya, Yopie, Osa, Oke, Lukas, Argo, Ezra, Mas Budi, Mas Hernadi, Ibu Mariani Sutanto. Rekan-rekan M.Div 2008 ; Kukuh, Pak Utomo, Mbak Kristin. Rekan-rekan M.Div 2010 ; Angga, Yeremia, Samuel, Aris. Rekan-rekan

M.Div 2011 : Hobert, Anton, Pak Lasar, Odniel M.Div 2012 : Itut, M.Div 2013 : Lisda, Liana, Xenix, Aldo, Pras. Terimakasih kebersamaannya untuk sesama pelanggan kreta lokal jurusan Yogya – Solo (PP) ; Pdt Tyas, Pak Utomo, Pdt Eric. Demikian pula Bapak/Ibu/Sdr mahasiswa maupun alumni pascasarjana M.TH 2008 – 2013. Terimakasih juga untuk Mbak Yuni, Mbak Tyas, Mbak Indah dan Mas Arie (alm) atas bantuannya dalam hal administasi selama proses perkuliahan hingga akhir studi. Demikian pula terimakasih kepada karyawan Perpustakaan UKDW dan Kolosani yang membantu saya dalam peminjaman buku untuk memperlengkapi literatur saya.

Terimakasih juga kepada pendeta GKJ Manahan yang senantiasa memberi perhatian dan dukungannya kepada saya selama ini yaitu Pdt. Retno Ratih Suryaning Handayani, M.Th, M.A , Pdt. Fritz Yohanes Dae Pany, S.Si , Pdt. Samuel Arif Prasetyono, S.Si. Terimakasih kepada saudara-saudara pelayanan terutama Bp. Gunawan Sri Haryono, S.Pd dalam segala dukungan, doa serta dukungan secara moril dan material. Terima kasih kepada dr. Endang Setyawati selaku pimpinan Tiphara Biocometric yang berkenan memberikan ijin untuk penelitian di Tiphara Biocosmetic. Terimakasih kepada karyawan Tiphara Biocosmetic yang berkenan meluangkan waktu dalam penelitian yang saya lakukan.

Terimakasih untuk semua teman kost 410 yang juga studi di UKDW ; Febbi, Diana, Ella, Kak Johanna, Mega, Maria, Mbak Mitra, Yeni, Nana, Sinta, Devina. Terimakasih untuk teman-teman dekat mahasiswa teologi saat penulisan tesis ini: Ronald, Dicky, Kezia, Paulus. Terimakasih kepada warga tetangga Klitren Lor Gk III untuk keramahan dan persaudaraannya. Terimakasih kepada keluarga besar Bp/ibu David Rubingan untuk dukungan dan perhatiannya. Terimakasih saudara-saudara di GKJ Manahan dan di GKJ Margoyudan sebagai tempat internship saya. Dukungan doa dari sahabat Yussy dan teman-teman pelayanan: Yudi, Agus, Joko, Stevanus, Wiwid, Rizal, Slamet, Makarina, Kristina, Yani, Beti, Ningrum, Yuni, Yustina, Rini, Susi, Devina, Lisa, Meli, Dita, Ritus, Ferani, Dessy, Martha, Aster, Putri. Terimakasih dukungan teman-teman pelayanan alumni: Kak Sindhu, Mas Dody, Mas Suryono, Haryo, Wida, Natalia, Yuni, Ratih, Uniq, Ajeng, Mbak Ambar, Tutut.

Akhir kata saya menaikkan pujian, hormat, kemuliaan bagi Allah Bapa yang telah memberkati, melindungi dan menyertai perjalanan studi selama di pascasarjana S-2 ilmu Teologi UKDW. Bagi Dialah segala pujian, hormat dan kemuliaan untuk selama-lamanya. Amin.

Kost 410, 27 Januari 2014

DAFTAR ISI

Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Gambar	viii
Daftar Tabel	ix
Abstrak	x
Pernyataan Integritas	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Lingkup dan keterbatasan	6
1.3. Rumusan Masalah	6
1.4. Hipotesa	6
1.5. Judul	7
1.6. Kerangka Teori	7
1.7. Kegunaan Penelitian	11
1.8. Metode Penelitian	12
1.9. Sistematika Penulisan	19
BAB II LANDASAN TEORI PERSEKUTUAN KARYAWAN DAN ETIKA KERJA	
2.1. Persekutuan Karyawan	20
2.1.1. Persekutuan	20
2.1.2. Persekutuan Karyawan	22
2.2. Teologi Kerja	31
2.3. Etika Kerja	44
2.4. Operasional Konsep	50
2.5. Ringkasan	61

BAB III PERSEKUTUAN KARYAWAN DI TIPHARA BIOCOSMETIC

3.1	Gambaran Umum Tiphara Biocosmetic Esthetic & Anti-aging Clinic Solo	63
3.1.1.	Konteks Tiphara Biocosmetic	63
3.1.2.	Persekutuan Karyawan Tiphara Biocosmetic	70
3.2	Proses Penelitian	75
3.2.1	Persiapan Penelitian	75
3.2.2	Pelaksanaan Penelitian	75
3.3	Profil Responden dan Hasil Olah Data Penelitian	75
3.3.1	Profil Responden	75
3.3.2	Hasil Olah Data Penelitian	79
3.4	Ringkasan	83

BAB IV HASIL ANALISA DAN REFLEKSI TEOLOGIS

4.1.	Hasil Analisa Data Penelitian	84
4.1.1	Pengaruh Keefektifan Persekutuan Karyawan terhadap pembentukan Etika Kerja	84
4.1.2	Pengaruh Tema-tema Teologis dalam Persekutuan Karyawan terhadap Pembentukan Etika Kerja	102
4.2.	Saran Alternatif Perencanaan Strategis Persekutuan Karyawan dalam Pembentukan Etika Kerja	110
4.2.1	Hal-hal yang diperlukan dalam Persekutuan Karyawan dalam Pembentukan Etika Kerja	110
4.2.2	Perlunya Keefektifan Tema-tema Teologis dalam Persekutuan Karyawan Mempengaruhi Etika kerja	111
4.2.3	Alternatif Rencana Terhadap Persekutuan Karyawan di Tiphara biocosmetic	112
4.3	Ringkasan	112

BAB V PENUTUP

5.1.	Kesimpulan	114
5.2.	Saran	115

DAFTAR PUSTAKA	117
-----------------------	------------

LAMPIRAN :

- No. 1 : Kuesioner Penelitian Kuantitatif
- No. 2 : Koding Kuesioner Penelitian
- No. 3 : Daftar Responden yang Mengembalikan Kuesioner
- No. 4 : Data Hasil Responden
- No. 5 : Hasil Olah Data Penelitian Kuantitatif
- No. 6 : Materi Persekutuan Karyawan Typhara
- No. 7 : Tabel r

©UKDW

DAFTAR GAMBAR

1.1 Lingkaran Hermeneutis	13
1.2 Alur Penelitian Lapangan	13

©UKDW

DAFTAR TABEL

3.1	Nilai Cronbach's Alph	80
3.2	Nilai Uji Regresi Berganda	82
3.3	Analisa Hasil Data dari Responden	92

©UKDW

ABSTRAK

Pengaruh Persekutuan Karyawan Tiphara Biocosmetic Solo Terhadap Pembentukan Etika Kerja Oleh: Dorkas Natalina (52090040)

Persekutuan karyawan Kristen yang diselenggarakan perusahaan-perusahaan menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti. Persekutuan karyawan apakah hanya menjadi tempat berkumpul karyawan Kristen, hanya menjadi sarana perusahaan untuk tujuan kepentingan perusahaan saja, atau tema-tema yang disampaikan hanya bersifat *eskapis*. Peran dan fungsi persekutuan karyawan perlu diteliti untuk melihat keefektifan persekutuan karyawan tersebut bagi kepentingan karyawan.

Salah satu kepentingan karyawan adalah pengembangan diri dalam pembentukan etika kerja. Lima faktor yang penting mengenai etika kerja karyawan dalam penelitian ini yaitu aturan, kejujuran, kedisiplinan, kerja keras dan relasi. Lima faktor ini penting karena menunjang profesional kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Dari latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah persekutuan karyawan efektif mempengaruhi pembentukan etika kerja dan apakah tema-tema persekutuan karyawan yang disampaikan merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas pembentukan etika kerja. Subyek penelitian adalah semua karyawan yang hadir dalam persekutuan karyawan Tiphara biocosmetic Solo. Persekutuan karyawan Tiphara biocosmetic telah diselenggarakan selama sebelas tahun setiap dua minggu sekali secara rutin. Metode penelitian dilakukan dengan penggabungan metode kuantitatif dan metode kualitatif.

Hasil analisa data penelitian yaitu analisa isi persekutuan karyawan dan analisa indikator etika kerja dari responden membuktikan bahwa persekutuan karyawan tidak signifikan mempengaruhi pembentukan etika kerja. Hasil interpretasi teologis membuktikan persekutuan karyawan sekalipun tema-temanya juga mengandung teologi kerja dan etika kerja namun dari hasil interpretasi teologis bahwa materi yang padat dan tidak praktis menunjukkan bahwa tema persekutuan karyawan bukan faktor yang mempengaruhi efektivitas pembentukan etika kerja karyawan.

Kata kunci : Persekutuan Karyawan, Teologi Kerja, Etika Kerja

Lain-lain :

xi + 119 hal ; 2013

36 (1963-2012)

Dosen Pembimbing : Pdt. Yahya Wijaya, Ph.D

Pernyataan Integritas

Saya bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam tesis ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 18 Desember 2013

Penyusun



Dorkas Natalina

© UKD

ABSTRAK

Pengaruh Persekutuan Karyawan Tiphara Biocosmetic Solo Terhadap Pembentukan Etika Kerja Oleh: Dorkas Natalina (52090040)

Persekutuan karyawan Kristen yang diselenggarakan perusahaan-perusahaan menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti. Persekutuan karyawan apakah hanya menjadi tempat berkumpul karyawan Kristen, hanya menjadi sarana perusahaan untuk tujuan kepentingan perusahaan saja, atau tema-tema yang disampaikan hanya bersifat *eskapis*. Peran dan fungsi persekutuan karyawan perlu diteliti untuk melihat keefektifan persekutuan karyawan tersebut bagi kepentingan karyawan.

Salah satu kepentingan karyawan adalah pengembangan diri dalam pembentukan etika kerja. Lima faktor yang penting mengenai etika kerja karyawan dalam penelitian ini yaitu aturan, kejujuran, kedisiplinan, kerja keras dan relasi. Lima faktor ini penting karena menunjang profesional kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Dari latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah persekutuan karyawan efektif mempengaruhi pembentukan etika kerja dan apakah tema-tema persekutuan karyawan yang disampaikan merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas pembentukan etika kerja. Subyek penelitian adalah semua karyawan yang hadir dalam persekutuan karyawan Tiphara biocosmetic Solo. Persekutuan karyawan Tiphara biocosmetic telah diselenggarakan selama sebelas tahun setiap dua minggu sekali secara rutin. Metode penelitian dilakukan dengan penggabungan metode kuantitatif dan metode kualitatif.

Hasil analisa data penelitian yaitu analisa isi persekutuan karyawan dan analisa indikator etika kerja dari responden membuktikan bahwa persekutuan karyawan tidak signifikan mempengaruhi pembentukan etika kerja. Hasil interpretasi teologis membuktikan persekutuan karyawan sekalipun tema-temanya juga mengandung teologi kerja dan etika kerja namun dari hasil interpretasi teologis bahwa materi yang padat dan tidak praktis menunjukkan bahwa tema persekutuan karyawan bukan faktor yang mempengaruhi efektivitas pembentukan etika kerja karyawan.

Kata kunci : Persekutuan Karyawan, Teologi Kerja, Etika Kerja

Lain-lain :

xi + 119 hal ; 2013

36 (1963-2012)

Dosen Pembimbing : Pdt. Yahya Wijaya, Ph.D

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Latar belakang penyusun dalam penulisan tesis ini karena melihat adanya fenomena yang menarik dari persekutuan karyawan Kristen dalam perusahaan, melihat adanya krisis etika kerja di tempat pekerjaan, selain itu juga dari minat penyusun dari pengalaman pribadi tentang fenomena persekutuan karyawan.

1.1.1 Fenomena Persekutuan Karyawan Kristen dalam Perusahaan.

Dalam satu dekade terakhir ini, persekutuan karyawan dapat kita temukan dalam perusahaan-perusahaan nasional maupun multinasional di Indonesia. Umumnya, persekutuan karyawan ini dilaksanakan dalam bentuk ibadah setiap hari Jumat bagi karyawan yang beragama Kristen. Jadwal pelaksanaan persekutuan karyawan tersebut disesuaikan dengan jadwal sholat bagi karyawan yang beragama Islam. Inisiatif pelaksanaan persekutuan karyawan tersebut, ada yang dipelopori oleh karyawan itu sendiri, namun ada juga yang diinisiasi oleh pemilik, staf atau manager dalam perusahaan tersebut.

Terbentuknya persekutuan karyawan ada yang memiliki tujuan yang sangat baik terhadap karyawan Kristen, yaitu untuk pembinaan karakter secara individual atau kelompok. Namun, ada pula yang tujuannya hanya sepihak bagi kepentingan dan keuntungan perusahaan saja, tanpa memperhatikan kepentingan karyawan secara individual. Misalnya persekutuan karyawan dilakukan hanya sebagai sarana mempromosikan target-target perusahaan semata.

Waktu pelaksanaan persekutuan tergantung karyawan dan perusahaan tersebut, dapat dilakukan di hari jumat atau hari yang lain. Lama waktu pelaksanaan persekutuan antara satu jam sampai satu setengah jam. Tempat pelaksanaan persekutuan tergantung ruang yang tersedia untuk mereka, ada yang di halaman perusahaan atau di ruang dalam perusahaan. Tema-tema yang disampaikan dalam persekutuan karyawan berbagai macam tema tergantung yang bertanggungjawab membuat tema, namun tema-tema yang disampaikan ada pula yang bersifat *eskapis*.

Fenomena maraknya persekutuan karyawan akhir-akhir ini sesungguhnya sangat menarik untuk diteliti dan dikaji secara teologis sehingga dapat melihat apakah persekutuan karyawan hanya sebatas trend masa kini saja.

Dalam bukunya Miroslav Volf mengatakan bahwa kegiatan mengisi waktu luang dalam dunia pekerjaan salah satunya adalah ibadah. *Shalom* adalah salah satu dimensi ibadah, dimana manusia akan hidup dalam damai dengan diri mereka sendiri dan dalam persekutuan dengan alam, dengan orang lain dan dengan Allah. Ibadah yang dilakukan dalam tempat pekerjaan layaknya persekutuan karyawan, sesungguhnya dapat mengilhami para pekerja agar melakukan pekerjaan mereka dengan lebih kreatif. Selain itu karyawan dalam merefleksikan kehadiran Allah dalam ibadah di tempat pekerjaan, dapat mengubah para pekerja sehingga mereka dapat maju melalui pekerjaan. Kehadiran Roh yang sekarang aktif dalam diri orang Kristen melalui ibadah tersebut akan meresapi dalam aktivitas kerjanya sehingga dia bekerja dalam Roh (*work in the spirit*).¹

Menurut Made Gunaraksawati, kegiatan persekutuan atau ibadah karyawan di perusahaan sah-sah saja dilakukan, namun tidak perlu diwajibkan untuk seluruh karyawan tanpa mempertimbangkan agama lain. Kehadiran karyawan yang beragama lain untuk mengikuti ibadah harus didasari kerelaan. Sebaiknya, kaidah-kaidah atau nilai-nilai yang disampaikan dalam ibadah tersebut juga harus baik dan tepat bagi kepentingan semua karyawan. Liturgi ibadah atau penyampaian firman seharusnya juga dibuat sedemikian rupa sehingga tidak menyinggung keyakinan agama lain. Ibadah tersebut juga seharusnya mengetengahkan nilai-nilai dalam agama Kristen yang selaras dengan kaidah-kaidah kerja yang baik.²

Dengan demikian, fenomena persekutuan atau ibadah karyawan di kantor-kantor dan perusahaan-perusahaan akan sangat menarik untuk diteliti. Persekutuan karyawan tersebut apakah sudah menciptakan *shalom* dalam diri sendiri, persekutuan dengan alam, dengan orang lain dan dengan Allah. Persekutuan tersebut sebagai ibadah di tempat pekerjaan apakah dapat mengilhami para pekerja agar melakukan pekerjaan mereka dengan lebih kreatif. Dalam persekutuan karyawan tersebut apakah sudah mengetengahkan nilai-nilai tentang kaidah-kaidah kerja yang baik. Selanjutnya penyusun meninjau etika kerja sehubungan dengan fenomena dalam persekutuan karyawan.

¹ Miroslav Volf, *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work*. (Oxford: Oxford University Press, 1991), p.140

² Made Gunaraksawati Matra-ten Veen, *Teologi Kewirausahaan: Konsep dan Praktik Bisnis Gereja Kristen protestan di Bali*. (Yogyakarta: TPK, 2009), p. 221

1.1.2 Krisis Etika Kerja Sebagai Salah Satu Penyebab Krisis Kerja

Secara umum warga gereja dewasa hampir semua sudah bekerja dan produktif. Tentu saja, setiap orang yang bekerja memiliki pergumulan dalam pekerjaannya. Volf mengatakan bahwa manusia harus bekerja untuk kelangsungan hidupnya. Bekerja sebagai identitas kesejahteraan manusia baik secara individu maupun dalam masyarakat.³

Menurut Volf dalam pekerjaan tidak dapat dipungkiri adanya krisis kerja yang disebabkan oleh beberapa aspek yaitu mempekerjakan anak, pengangguran, diskriminasi, dehumanisasi, eksploitasi, dan krisis ekologi.⁴ Sedangkan penyebab krisis ada tiga hal yaitu personal, struktural dan teknologi.⁵

Volf menjelaskan penyebab krisis kerja dari personal berasal dari sikap personal dan tindakan dari orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan. Contohnya korupsi dalam perusahaan dan pejabat pemerintah. Korupsi menjadi masalah yang fundamental dari integritas individu, dan solusinya adalah transformasi personal.⁶ Manajemen yang tidak tepat dapat juga menjadi kontribusi terhadap krisis kerja. Misalnya, perlakuan buruk terhadap karyawan justru di negara-negara yang undang-undangnya sangat menjaga hak-hak karyawan. Contohnya pengusaha Jerman tidak segan-segan mengirim pekerja melakukan pekerjaan pembersihan di pabrik nuklir, sekalipun pemilik perusahaan mengetahui konsekuensi fatal bagi kesehatan karyawan.⁷ Selain dari manajemen perusahaan, masalah personal karyawan juga memberi sumbangsih terhadap krisis kerja. Misalnya, orang yang menganggur karena tidak ingin bekerja atau seorang alkoholisme yang dipecat dari pekerjaan yang mengakibatkan pengangguran.⁸

Krisis kerja berada di dalam struktur-struktur kehidupan ekonomi. Penyebab pengangguran karena masalah perilaku personal, tapi pengaruh perilaku personal lebih kecil dibandingkan dari aturan dalam struktural. Aturan dalam struktural perusahaan seperti adanya pembatasan perekrutan bagi orang-orang terbaik yang bekerja menyebabkan pengangguran.⁹ Sedangkan penyebab krisis kerja dari teknologi adalah inovasi teknologi yang menguntungkan pekerja tetapi juga memberikan kontribusi

³ Miroslav Volf, *Work in the Spirit*, p. 27

⁴ Ibid., p. 36-42

⁵ Ibid., p. 43-45

⁶ Ibid., p. 43

⁷ Ibid.

⁸ Ibid., p. 44

⁹ Ibid.

signifikan terhadap krisis kerja karena setelah menggunakan teknologi terjadi pengurangan tenaga kerja yang berakibat krisis kerja. Mengatasi masalahnya bukan dengan meninggalkan teknologi dan kembali ke pra industri produksi tetapi dengan kontruksi yang tepat menggunakan teknologi tersebut.¹⁰

Volf menerangkan kerangka teologi kerja pneumatologi dari sudut pandang protestan yang merefleksikan secara kritis realitas kerja manusia berdasarkan pemahaman akan karya Roh dan karunia-karunia rohani.¹¹ Kerangka teologi kerja yang dapat memberikan pemahaman akan kerja dan menjabarkan prinsip-prinsip etis implisit yang menjadi inspirasi dalam menilai dan memperbaiki dunia kerja.¹² Dalam antropologi Kristen tentang kerja dipengaruhi sifat manusia, karena hubungan kerja dengan sifat manusia menjadi kunci untuk memahami daya tarik pekerjaan. Volf mengatakan bahwa etika kerja Kristen masih hidup dan baik dalam pekerjaan di dunia modern, namun yang menggerakkan kerja pada saat ini sangat sedikit dari spiritualitas dan etika.¹³

Adanya krisis kerja menjadi perhatian perusahaan-perusahaan saat ini untuk mengatasinya. Bila mengetahui perusahaan-perusahaan yang mengadakan persekutuan karyawan Kristen, dengan demikian apakah persekutuan karyawan tersebut untuk membentuk etika kerja yang dapat menggerakkan kerja karyawannya.

1.1.3 Minat Penelitian dari Pengalaman Pribadi

Penyusun tertarik dengan penyelenggaraan persekutuan karyawan di perusahaan. Beberapa contoh perusahaan yang penyusun ketahui menyelenggarakan persekutuan antara lain: PT. Agungtex di Solo yang melaksanakan persekutuan karyawan pada hari sabtu pukul 11.00, karyawan Kristen yang hadir sekitar 25 orang dari jumlah karyawan Kristen seluruhnya 40 orang. PT. Ivo Parakaleo melaksanakan persekutuan karyawan pada hari jumat dan dihadiri sekitar 15 orang. Persekutuan karyawan PT. Orix di Jakarta dilaksanakan seminggu sekali, dihadiri karyawan Kristen dan Katholik sekitar 60 orang. PT. Delta Dunia Tex Kaling di Karanganyar melaksanakan

¹⁰ Ibid., p. 45

¹¹ Ibid., p. 25

¹² Ibid., p. 76

¹³ Ibid., p.128-129

persekutuan karyawan di halaman perusahaan dan yang hadir sekitar 15 orang dari peserta 50 orang karyawan.¹⁴

Dari pengalaman penyusun sebagai karyawan, awalnya berharap diadakan persekutuan karyawan Kristen di perusahaan sebagai sarana pembinaan iman dan persekutuan yang saling mendukung diantara karyawan Kristen. Tetapi setelah adanya persekutuan karyawan di perusahaan beberapa masalah muncul yaitu sikap tidak profesional karyawan dalam struktural kerja, operasional kerja, dan karyawan sebagai peserta persekutuan karyawan menjadi eksklusif. Kondisi kerja tersebut bagi penyusun sebagai suatu masalah di tempat kerja. Pada akhirnya persekutuan karyawan tersebut ditiadakan karena tidak efektif lagi.

Pengalaman penyusun berkaitan dengan etika kerja yaitu ketika sering mendengarkan warga gereja yang membagikan permasalahan yang terjadi di tempat kerja. Masalah-masalah tersebut diantaranya mengenai sikap personal dan tindakan dari orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan. Masalah karakter karyawan, kinerja karyawan, etika kerja, dan relasi yang kurang baik antara sesama karyawan atau antara bawahan dengan atasan. Permasalahan tersebut dapat menimbulkan relasi kerja tidak baik, profesional kerja tidak baik dan dapat mengganggu operasional kerja, karyawan tidak puas dengan pekerjaan dan mengakibatkan produktivitas yang menurun.

Dari ketiga faktor latar belakang diatas inilah, penyusun tertarik untuk melakukan penelitian secara khusus dan lebih dalam mengkaji tentang adanya pelaksanaan persekutuan karyawan di perusahaan.

Melalui penelitian ini akan mengetahui apa yang sesungguhnya terjadi dalam persekutuan karyawan yang diselenggarakan di perusahaan-perusahaan. Mengetahui motivasi dan harapan diselenggarakannya persekutuan karyawan tersebut. Mengetahui juga bagaimana respon karyawan terhadap persekutuan karyawan apakah sebagai salah satu faktor pemahaman pembentukan etika kerja.

Pembentukan etika kerja karyawan tentu saja tidak hanya berasal dari persekutuan karyawan. Pembentukan etika kerja dapat pula mereka dapatkan dari faktor diluar persekutuan karyawan. Karyawan dapat memiliki etika kerja sebelum masuk dalam perusahaan.

Dengan demikian penyusun melakukan penelitian dengan mempertanyakan masalah mengenai apakah persekutuan karyawan efektif mempengaruhi pembentukan

¹⁴ Penyusun mendapat informasi tentang persekutuan karyawan dari salah satu karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan tersebut.

etika kerja karyawan. Mempertanyakan juga tema-tema teologi yang disampaikan mempengaruhi keefektifan persekutuan karyawan dalam pembentukan etika kerja.

1.2 RUANG LINGKUP DAN KETERBATASAN

Dalam penulisan tesis ini penyusun melakukan batasan penulisan mengenai pengaruh persekutuan karyawan terhadap pembentukan etika kerja karyawan.

Penyusun memilih subyek penelitian karyawan di *Tiphara Biocosmetic Eesthetic & Anti-aging Clinic*, dibawah CV. Karista Adi, yang beralamat di Jalan Gajah Mada No. 57, Solo. Tiphara biocosmetic lahir dari klinik kecantikan sederhana dan terus berkembang di kota Solo. Klinik kecantikan ini memiliki cabang di Jl. Karimata No.10, Surabaya.

Penyusun memilih responden hanya karyawan Tiphara Biocosmetic di Solo. Penelitian akan dilakukan dengan jumlah populasi responden 22 sesuai jumlah keseluruhan karyawan dan jumlah peserta persekutuan karyawan di Tiphara biocosmetic di Solo. Penyusun melakukan survei dan observasi dengan mengikuti persekutuan karyawan dari tanggal 30 September 2011 sampai 13 Januari 2012.

Penyusun memilih Tiphara biocosmetic menjadi subjek penelitian karena persekutuan karyawan telah berlangsung sekitar 11 tahun (dimulai pertengahan tahun 2001) dan memiliki tema-tema dalam persekutuan karyawan. Dilakukan persekutuan setiap dua minggu sekali pada hari jumat, pukul 07.30 sampai pukul 09.00, sebelum karyawan memulai pekerjaannya. Penyusun memperoleh ijin penelitian pada bulan Oktober 2011 dan mendapatkan data tema-tema persekutuan karyawan. Tema-tema persekutuan karyawan tersebut dari bulan September 2011 sampai Januari 2012 bertujuan membangun nilai-nilai kerja yang kokoh dan semangat baru sebagai penopang Tiphara menjadi klinik kecantikan yang maju dan berkepribadian, serta menjadi berkat. Sasarannya adalah memahami dan meyakini nilai-nilai kerja Kristen, membangun diri menjadi pekerja yang terampil dan melayani customer, dan semangat untuk terus maju.

1.3 RUMUSAN MASALAH

Berangkat dari latar belakang permasalahan di atas dan penentuan ruang lingkup pembatasan penelitian, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah persekutuan karyawan efektif dalam mempengaruhi pembentukan etika kerja?
2. Apakah tema-tema persekutuan karyawan yang disampaikan merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas pembentukan etika kerja?

1.4 HIPOTESA

Hipotesa dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas yaitu; pertama, persekutuan karyawan dapat mempengaruhi pembentukan etika kerja karyawan. Kedua, tema-tema yang disampaikan dalam persekutuan karyawan yang mengandung teologi kerja dan etika kerja efektif mempengaruhi pembentukan etika kerja karyawan.

1.5 JUDUL

Penyusun memberikan judul untuk penulisan tesis ini adalah :

Pengaruh Persekutuan Karyawan Tiphara Biocosmetic Solo Terhadap Pembentukan Etika Kerja

1.6 KERANGKA TEORI

Etika Kerja

Berbicara mengenai etika kerja menurut wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas, definisi sebagai berikut:

“Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni : kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, dedikasi kepada stakeholder, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab.”¹⁵

Dalam penelitian ini etika kerja diukur dengan lima faktor yaitu aturan, kejujuran, kedisiplinan, kerja keras dan relasi. Dasar menentukan lima faktor tersebut adalah perspektif pribadi dari pengamatan penyusun pada masalah-masalah yang ada di tempat kerja yang berkaitan dengan lima faktor tersebut. Penyusun menentukan pembatasan hanya lima faktor dari faktor-faktor yang lainnya sebagai indikator penelitian karena dalam penelitian metode kuantitatif dengan *econometric model* ada pembatasan jumlah indikator penelitian. Pengamatan masalah-masalah di tempat kerja ini dari pengalaman penyusun ketika sebagai karyawan di suatu perusahaan, pengamatan dari masalah-masalah yang disampaikan warga gereja, pengamatan di tempat subyek penelitian ini dan menemukan pembahasan dari beberapa literatur mengenai lima faktor tersebut. Lima faktor mengenai etika kerja ini penting karena menunjang profesional dan produktivitas kerja karyawan.

¹⁵ http://id.wikipedia.org/wiki/Etika_kerja diunduh pada tanggal 10 Januari 2012

Aturan

Faktor pertama mengenai aturan, penyusun menekankan pada tindakan karyawan terhadap aturan dalam perusahaan. Hal ini juga untuk melihat tindakan karyawan dalam bertanggung jawab terhadap aturan diluar pekerjaan dan aturan di dalam pekerjaan. Aturan dalam pekerjaan salah satunya Standard Operation Prosedure (SOP) yang digunakan sebagai aturan untuk karyawan dalam bagian masing-masing pekerjaannya.

Masalah yang muncul antara lain karyawan tidak bertanggung jawab terhadap aturan dalam SOP. Karyawan tidak bertanggung jawab terhadap SOP bagian pekerjaannya yaitu; karyawan yang memberikan tanggung jawab pekerjaannya kepada karyawan di bidang yang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya, karyawan yang mengundurkan diri kurang dari satu bulan dengan tidak bertanggung jawab yang mengganggu operasional kerja karyawan yang lain, karyawan yang bekerja tidak bertanggung jawab terhadap SOP yang mengakibatkan kerugian pada customer, menurunnya kualitas produk dan kerugian perusahaan.

Hal lain berkaitan sikap karyawan terhadap aturan perusahaan dengan adanya sikap kritis karyawan dalam pengambilan keputusan terhadap aturan perusahaan yang sudah tidak sesuai bagi produktivitas kerja karyawan. Sikap kritis tersebut dengan cara karyawan keberatan ketika pekerjaan yang mereka lakukan sesuai SOP tetapi mengalami tekanan kerja dan tekanan fisik yang melampaui waktu kerja karyawan, sistem manajemen perusahaan yang tidak mengalami perubahan, karyawan memberikan usulan saran perubahan atau usulan sistem berupa proposal untuk memperlancar operasional kerja bagi kepentingan karyawan dan perbaikan pelayanan kepada customer bagi peningkatan perkembangan perusahaan.

Kejujuran

Faktor kedua yaitu mengenai kejujuran yang penting bagi karyawan. Hampir semua perusahaan ketika membuka lowongan pekerjaan sering memberikan syarat bagi calon karyawan salah satunya adalah jujur. Kejujuran menjadi faktor yang penting bagi karyawan karena menunjukkan karakter karyawan tersebut dan berpengaruh terhadap kinerjanya. Kejujuran karyawan sangat memberi dampak terhadap operasional kerja dan profesional kerja.

Masalah yang terjadi mengenai kejujuran antara lain karyawan yang melakukan penyalahgunaan asset perusahaan bagi kepentingan pribadi (misalnya: korupsi),

karyawan memanipulasi hasil laporan kerja bagi kepentingan pribadi tanpa memperhatikan kepentingan karyawan dalam *teamwork*, dan karyawan yang tidak berani mengatakan kejujuran dari masalah kerja (kesalahan, konflik) di tempat kerja. Masalah ini dapat berdampak pada kerugian perusahaan, menghambat kelancaran operasional kerja, dan pelayanan yang tidak memuaskan kepada customer.

Kedisiplinan

Faktor ketiga mengenai kedisiplinan yang juga penting bagi karyawan. Kedisiplinan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan dan peningkatan produktivitas karyawan. Tanpa kedisiplinan dapat menghambat operasional kerja dan keefektifan kerja karyawan.

Masalah yang terjadi yaitu karyawan tidak menggunakan waktu kerja dengan efisien, menggunakan waktu luang (cuti) dengan tidak bijaksana, karyawan tidak disiplin masuk kerja bahkan tidak menyampaikan ijin ketika tidak masuk kerja, karyawan mencuri waktu kerja untuk kepentingan pribadi dan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan. Kedisiplinan karyawan secara individu di tempat kerja penting disamping kedisiplinan bagi kepentingan perusahaan.

Kerja Keras

Faktor keempat mengenai kerja keras yang juga penting menentukan karakter karyawan di tempat kerja. Karyawan memerlukan kerja keras sebagai faktor yang penting untuk memotivasi kerja, untuk meningkatkan karier, meningkatkan produktivitas karyawan dan berpengaruh pada peningkatan profit perusahaan.

Namun masalah timbul yang membuat karyawan tidak bekerja keras yaitu ketika karyawan jenuh di tempat kerja sehingga produktivitas kerja menurun, seseorang hanya bersedia bekerja sesuai latar belakang studi dan jenjang studinya sekalipun ada kesempatan kerja yang mampu dikerjakannya bahkan memiliki bakat untuk mengerjakannya, karyawan tidak puas dengan pekerjaannya sehingga tidak bekerja keras hanya bekerja seadanya, karyawan menghindari untuk kerja keras dari waktu lembur, dan karyawan menghindari pelatihan diluar waktu kerja dan di luar kota. Masalah karyawan tidak kerja keras dalam bekerja merugikan karyawan dan perusahaan.

Relasi

Faktor kelima mengenai relasi, penyusun menekankan tindakan relasi karyawan dalam perusahaan, antara karyawan dan manajemen, antara sesama karyawan, dan antara karyawan dengan customer. Relasi yang baik antara manajemen dan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, relasi yang baik antara sesama karyawan akan meningkatkan operasional kerja karyawan, dan relasi yang baik antara karyawan dan customer akan meningkatkan pelayanan memuaskan kepada customer yang berdampak kepada keuntungan perusahaan.

Masalah berkaitan dengan relasi yang tidak baik muncul ketika karyawan tidak bersikap profesional kepada customer, yang berakibat menurunkan jumlah customer sehingga menurunnya kualitas perusahaan. Masalah relasi tidak baik antara manajemen dan karyawan karena ketidakpercayaan (trust) dari masing-masing pihak sehingga menghambat operasional kerja, relasi antara sesama karyawan yang tidak profesional menghambat produktivitas dan operasional kerja.

Penyusun menggunakan lima faktor tersebut berdasarkan perspektif pribadi sebagai indikator yang kemudian diterjemahkan dalam butir-butir pertanyaan dalam kuesioner untuk penelitian lapangan. Dalam bab dua akan disampaikan mengenai pembahasan dari beberapa literatur berkaitan dengan lima faktor tersebut.

Teologi Kerja

Teori teologi kerja digunakan untuk refleksi teologis dari hasil penelitian. Penyusun menggunakan teologi kerja menurut pemikiran dari Miroslav Volf, karena pemahaman Kristen tentang pekerjaan menurut Volf sering digunakan dalam literatur dalam perkembangan teologi kerja.¹⁶

Menurut Volf seluruh kehidupan orang Kristen meliputi kehidupan dalam Roh, sehingga pekerjaan tidak dapat dikecualikan, apakah pekerjaan yang gerejawi atau sekuler. *Work in the Spirit* merupakan salah satu dimensi dari hidup Kristiani dalam Roh. (lih. Rom 8:4; Gal 5:16).¹⁷

“Supaya tuntutan hukum Taurat digenapi di dalam kita, yang tidak hidup menurut daging, tetapi menurut Roh.” (Roma 8:4, TB LAI)

¹⁶ Miroslav Volf adalah Associate Professor Of Theology Sistematis di Fuller Theological Seminary di Pasadena, California dan mengajarkan Teologi Sistematis dan Etika Kristen di Fakultas Teologi Injili, di Osijek, Yugoslavia.

¹⁷ Miroslav Volf, *Work in the Spirit*, p.viii

“Maksudku ialah: hiduplah oleh Roh, maka kamu tidak akan menuruti keinginan daging.” (Galatia 5:16, TB LAI)

Volf menyatakan pendapatnya mengenai kerja, yakni pergeseran dari perspektif sebagai panggilan menjadi perspektif kerja sebagai karunia.¹⁸ Inti dari buku *Work In The Spirit*, Volf menyerukan teologi pneumatologis kerja berdasarkan konsep karisma.¹⁹ Tujuan dari bukunya adalah untuk membentuk suatu kerangka teologis yang luas yang banyak dibutuhkan untuk refleksi teologis dan refleksi etis tentang masalah pekerjaan. Sedangkan tujuan dari teologi kerja adalah untuk menafsirkan, mengevaluasi, dan memfasilitasi transformasi kerja.²⁰ Dalam buku *Work in The Spirit* terdapat dua bagian besar, bagian pertama menyajikan realita kerja pada masa kini dengan menganalisa karakter dan pemahaman kerja dalam masyarakat modern, bagian kedua dilanjutkan dengan mengembangkan teologi pneumatologi kerja dalam bingkai eskatologi.²¹

Volf dalam bab tiga dalam bukunya "*Work in the Spirit*" mengusulkan membangun sebuah teologi kerja dalam kerangka etika kerja.²² Teologi kerja pneumatologi menurut Volf ini memiliki ciri-ciri yaitu; Pertama, teologi kristen berdasarkan konsep ciptaan baru dalam bingkai soteriologi dan eskatologi Kristen. Kedua, teologi kerja yang berisi pemahaman kerja secara normatif mengenai bagaimana seharusnya kerja manusia. Ketiga, teologi kerja yang memuat secara normatif implikasi etis kerja bukan hanya di dunia tetapi transformasi pada pengharapan janji akan dunia yang akan datang. Keempat, teologi kerja yang bersifat *comprehensif* meliputi semua realitas yaitu Allah, sesama manusia dan seluruh ciptaan. Kelima, teologi kerja terbuka terhadap *individual cultural unit* yang dapat digunakan untuk masyarakat industri yang mengalami transformasi menuju masyarakat informasi.²³

1.7 KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk :

- a. Melihat keefektifan persekutuan karyawan dalam mempengaruhi pembentukan etika kerja.
- b. Melihat permasalahan keefektifan persekutuan karyawan dalam menentukan tema-tema teologis dalam persekutuan karyawan.

¹⁸ Miroslav Volf, *Work in the Spirit*, p.viii

¹⁹ *Ibid.*, p.x

²⁰ *Ibid.*, p.7

²¹ *Ibid.*, p.7

²² *Ibid.*, p.88

²³ *Ibid.*, p.79-85

1.8 METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif tetapi tidak dapat dilepaskan dari metode kualitatif dengan penelitian literatur. Data yang didapatkan dengan mengkombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif.

Penyusun menjawab dari rumusan masalah yaitu; pertama, dengan menggunakan analisa data penelitian lapangan untuk menjawab permasalahan apakah persekutuan karyawan efektif dalam mempengaruhi pembentukan etika kerja. Kemudian kedua, dengan interpretasi teologis untuk menjawab permasalahan mengenai apakah tema-tema yang disampaikan merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas pembentukan etika kerja.

1.8.1 Landasan Teoritis Metode Penelitian

Teologi praktis adalah teori sebagai perantara tradisi iman Kristen dalam praksis masyarakat modern. Teologi praktis juga teori yang berorientasi empiris yang diwujudkan dalam konteks, dalam situasi dan bidang aksi yang kongkrit.²⁴

Penyusun menggunakan model penelitian teologis praktis menurut Heitink yang disebut lingkaran hermeneutis dengan tiga perspektif yang saling berhubungan, yaitu mengerti (empiris), menerangkan (hermeneutis) dan mengubah (strategis).²⁵ Perspektif empiris menjelaskan deskriptif, fakta-fakta dan korelasinya, perspektif hermeneutis menyampaikan pemahaman latar belakang dan konteks, sedangkan perspektif strategis menunjukkan bagaimana perubahannya.²⁶

Perspektif strategis ada dua aspek, yaitu aspek metodologis dan aspek normatif. Aspek metodologis berkaitan dengan cara atau metode yang dipakai untuk melakukan perubahan. Aspek normatif berhubungan dengan tujuan atau ke mana arah dari proses perubahan yang dilakukan.²⁷

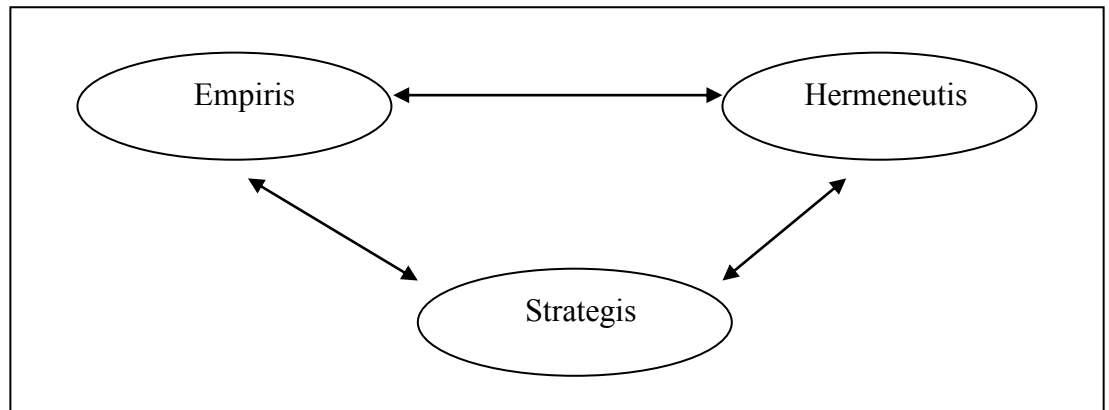
²⁴ G. Heitink, *Teologi Praktis – Pastoral dalam Era Modernitas – Postmodernitas*, (Yogyakarta: Kanisius, 1999), p. 36

²⁵ Ibid., p. 153

²⁶ Rijnardus A. Van Kooij, et. Al., *Menguak Fakta, Menata Karya Nyata: Sumbangan Teologi Praktis dalam Pencarian Model Pembangunan Jemaat Kontekstual*, (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010), p.8-9

²⁷ G. Heitink, *Teologi Praktis*, p. 153

Gambar 1.1 .
Lingkaran Hermeneutis²⁸



1.8.2 Penelitian Lapangan

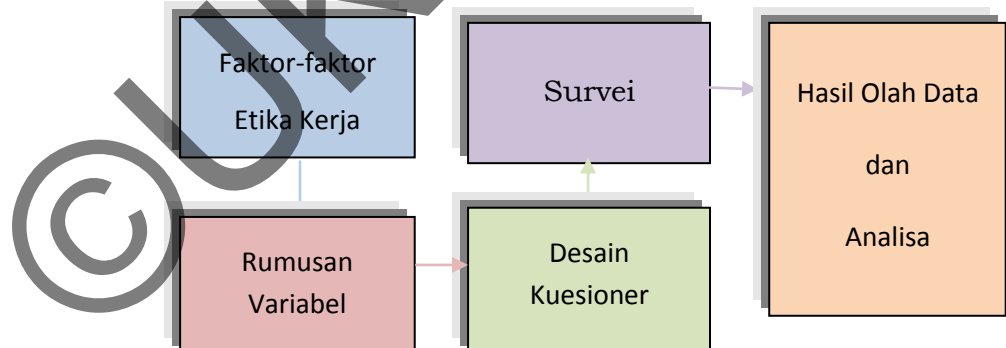
1.8.2.1 Proses Penelitian Lapangan

Perspektif empiris menjelaskan deskripsi melalui penelitian lapangan.²⁹

Alur penelitian lapangan berikut dibawah ini :

Gambar 1.2

Alur Penelitian Lapangan



Proses sebagai berikut :

A. Alur Penelitian

Penyusun menggunakan alur penelitian lapangan, dimulai dari menentukan faktor-faktor etika kerja dan menentukan rumusan variabel (independen dan dependen) kemudian membuat desain kuisioner,

²⁸ Rijnardus A. Van Kooij, et. Al., *Menguak Fakta, Menata Karya Nyata*, p.9

²⁹ Ibid., p.12

selanjutnya melakukan survey grup (*group survey*)³⁰, dan terakhir melakukan analisa dan laporan.

B. Penyusunan Kuesioner

Penyusun menentukan lima faktor mengenai etika kerja yaitu aturan, kejujuran, kedisiplinan, kerja keras dan relasi yang selanjutnya sebagai indikator yang dijabarkan diterjemahkan dalam butir-butir pertanyaan.³¹ Penyusun menentukan lima faktor berdasarkan pada perspektif pribadi dari pengamatan penyusun terhadap masalah-masalah etika kerja. Kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian lapangan.

Pertanyaan kuesioner terdiri dari :

1. Faktor Ekternal

Pertanyaan berkaitan profil responden diluar hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan yang dapat mengetahui latar belakang responden.

2. Faktor Internal

Pertanyaan untuk mengetahui lama kerja responden, bagian pekerjaan responden dan mengetahui sikap responden terhadap hal-hal yang berkaitan dalam perusahaan.

3. Faktor Keadaan Keseharian Responden

Pertanyaan untuk mengetahui responden yang mencerminkan keadaan keseharian dalam kehidupan ibadah pribadi.

4. Faktor-faktor dalam Etika Kerja

Dalam penelitian ini etika kerja diukur dengan indikator :

- a. Aturan
- b. Kejujuran
- c. Kedisiplinan
- d. Kerja Keras
- e. Relasi

Pertanyaan dilakukan dua kali terhadap indikator tersebut :

- a. Pertama, pertanyaan untuk mengetahui pembentukan etika kerja yang telah terdapat dalam diri responden dengan menggunakan

³⁰ Jogiyanto, *Pedoman Survei Kuesioner: Mengembangkan Kuesioner, Mengatasi Bias dan Meningkatkan Respon*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), p.8 Survei grup (*group survey*) adalah survei yang pertanyaan-pertanyaannya diberikan kepada masing-masing responden dalam suatu grup di suatu tempat tertentu. Dalam survey ini penyusun survei grup dilakukan dari karyawan saat persekutuan karyawan di Tiphara Biocosmetic.

³¹ Rijnardus A. Van Kooij, et. Al., *Menguak Fakta, Menata Karya Nyata*, p.12 band. dengan Jogiyanto, *Pedoman Survei Kuesioner*, p.23-24.

penyusunan pertanyaan skala Likert. Skala Likert yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal.³²

Penyusunan skala Likert :

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Kurang setuju
- 3 = Cukup setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

b. Kedua, pertanyaan pilihan untuk mengetahui faktor-faktor pemahaman pembentukan etika kerja dari mana yang didapatkan responden. Pertanyaan pilihan tersebut ada lima faktor yang ditentukan berperan memberikan pemahaman tersebut, dan responden dapat memilih lebih dari satu jawaban yang dipilih³³:

a. Kehidupan ibadah pribadi (Pribadi)

Faktor pemahaman etika kerja dari kehidupan ibadah pribadi melalui perenungan pribadi karyawan ketika saat teduh, doa, pembacaan Alkitab dalam kehidupan sehari-hari.

b. Internet, buku yang anda baca, kaset (Media)

Faktor pemahaman etika kerja yang karyawan dapatkan melalui internet, buku yang karyawan baca, kaset puji-pujian maupun kaset khotbah yang didengarkan oleh karyawan.

c. Keluarga/ teman, pendidikan (Relasi)

Faktor pemahaman etika kerja yang karyawan telah dapatkan dari keluarga, teman-teman atau pendidikan sekolah.

d. Gereja atau acara diluar gereja (Gereja)

Faktor pemahaman etika kerja yang karyawan dapatkan dari pembinaan di gereja, seminar di gereja atau acara seminar dan pembinaan di luar gereja.

³² Singgih Santosa, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001), p.269

³³ Lihat Lampiran 01. Kuesioner Penelitian Kualitatif

e. Persekutuan Karyawan Tiphara (Persekutuan Karyawan)

Faktor pemahaman etika kerja yang karyawan dapatkan dari persekutuan karyawan Tiphara biocosmetic ketika karyawan hadir dalam persekutuan.

Tujuan pertanyaan lima pilihan faktor pemahaman supaya kuesioner tidak sedang menggiring responden hanya menjawab pembentukan etika kerja dari persekutuan karyawan.

C. Pelaksanaan Penelitian Lapangan

Penyusun menggunakan populasi sebagai sumber data yang nantinya akan dianalisa. Pengertian populasi menurut Sproull ialah semua anggota kelompok unsur tertentu, seperti orang-orang, kejadian-kejadian, atau benda-benda. Pengertian populasi menurut Yount dari segi hasil penelitian ialah kelompok terbesar yang dipakai peneliti agar hasil penelitiannya dianggap berlaku.³⁴

Populasi diambil dari seluruh peserta persekutuan karyawan. Penelitian akan dilakukan di Tiphara biocosmetic Solo dengan data responden dari seluruh karyawan Tiphara biocosmetic yang juga termasuk seluruh peserta persekutuan karyawan. Jumlah keseluruhan karyawan 23 orang, karyawan yang hadir dalam persekutuan karyawan 22 orang, sedangkan yang satu orang adalah dokter tidak tetap yang tidak hadir dalam persekutuan karyawan sehingga diperoleh populasi 22 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Penyebaran kuesioner dengan survei grup (*group survey*) kepada populasi peserta persekutuan karyawan saat setelah berakhirnya persekutuan karyawan pada tanggal 3 Februari 2013 untuk selanjutnya dilakukan pengolahan data.

1.8.2.2 Pengolahan Data

Ilmu statistik digunakan untuk mengolah data-data hasil penelitian. Penyusun menggunakan program excel komputer dan teknik *SPSS*³⁵

³⁴ Andreas Subagyo, *Pengantar Riset Kuantitatif dan Kualitatif: Termasuk Riset Teologi dan Keagamaan*, (Bandung: Kalam Hidup, 2004), p. 224

³⁵ Singgih Santosa, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, p.v, 10

(*Statistical Product and Service Solution*), penyusun menggunakan versi 17. Penyusun menganalisa dengan metode statistik parametrik dengan menguji signifikansinya dalam model regresi berganda dan menginterpretasikannya.³⁶

1.8.2.3 Analisa Data

a. Metode Kuantitatif

Metode kuantitatif dilakukan dengan *in-dept interviews* dengan berbagai elemen yang terkait baik dari level pemilik perusahaan sampai karyawan yang terlibat. Metode kuantitatif dilakukan dengan *Econometric Model* menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.³⁷

Dalam penelitian ini persamaan regresi berganda dengan lima variabel independen digunakan model sebagai berikut³⁸:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{4i} + \beta_5 X_{5i} + e_i$$

Dimana :

Y_i = Variabel Dependen (Etika Kerja)

X_1 = Variabel Independen (Kehidupan Ibadah Pribadi - Pribadi)

X_2 = Variabel Independen (Internet, buku, kaset – Media)

X_3 = Variabel Independen (Keluarga / teman, pendidikan – Relasi)

X_4 = Variabel Independen (Gereja atau acara di luar gereja-Gereja)

X_5 = Variabel Independen (Persekutuan Karyawan – PK)

e_i = Variabel Gangguan

³⁶ Statistik dibagi dua yaitu statistik parametrik dan statistik non parametrik. Statistik parametric berhubungan dengan pengambilan keputusan atas masalah tertentu yang membahas parameter-parameter populasi, seperti rata-rata, proporsi dengan ciri jenis data interval atau rasio, serta distribusi data (populasi) adalah normal atau mendekati normal. Statistik non parametric dalam pengambilan keputusan tidak membahas parameter-parameter populasi dengan ciri jenis data nominal atau ordinal, seta distribusi data (populasi) tidak diketahui atau bisa disebut tidak normal. Definisi statistik ini dalam Singgih Santosa, *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012), p.xvii

³⁷ Imam Ghazali, *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*, (Semarang: UNDIP, 2009), p.3-4, 13

³⁸ Agus Widarjono, *Ekonometrika : Teori dan Aplikasi untuk ekonomi dan bisnis*, (Yogyakarta: Ekonisia FE UII, 2007), p. 63

Subkrip 1 menunjukkan observasi ke i untuk data *cross section*, tetapi jika digunakan data *time series* menggunakan subkrip t yang menunjukkan waktu. β_0 disebut intersep, sedangkan β_1 dan β_2 dalam regresi berganda disebut koefisien regresi parsial.³⁹

Hasil penelitian diharapkan dapat mengetahui apakah persekutuan karyawan sebagai faktor pemahaman memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan etika kerja bagi karyawan Tiphara biocosmetic.

b. Metode Kualitatif

Menurut Wolcott proses analisa data kualitatif mengubah sifat data dengan tiga subproses yaitu deskripsi, analisa dan interpretasi.⁴⁰ Dalam penelitian ini metode kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi permasalahan dan menggali data-data dari lapangan untuk merumuskan asumsi dasar penelitian, indikator-indikator, variabel-variabel, konteks. Metode kualitatif juga untuk menganalisis dengan menggunakan logika ilmiah dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, mendalami dan memperjelas hasil maupun kesimpulan penelitian kuantitatif.⁴¹

1.8.2 Penelitian Literatur

Penyusun menentukan lima faktor mengenai etika kerja dari perspektif pribadi tetapi juga menggunakan beberapa literatur yang membahas mengenai lima faktor mengenai etika kerja. Kemudian lima faktor tersebut menjadi indikator yang dioperasionalkan dalam kuesioner penelitian. Penelitian literatur juga untuk membangun kerangka teoritis teologi kerja dan etika kerja. Kerangka teoritis teologi kerja dan etika kerja dari penelitian literatur digunakan dalam perspektif hermeneutis untuk refleksi teologis dengan memahami dan menganalisa perspektif empiris sebagai persiapan langkah strategis.⁴²

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Andreas Subagyo, *Pengantar Riset Kuantitatif dan Kualitatif: Termasuk Riset Teologi dan Keagamaan*, p.259

⁴¹ Julia Brannen, "Menggabungkan Pendekatan Kualitatif dan Pendekatan Kuantitatif: Sebuah tinjauan", dalam: J.Brannen, *Memadu Metode penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, p. 46-47

⁴² Rijnardus A. Van Kooij, et. Al., *Menguak Fakta, Menata Karya Nyata*, p.10

1.9 SISTEMATIKA PENULISAN

I. PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini menjelaskan latar belakang penyusun memiliki ketertarikan dalam penyusunan tesis ini, lingkup dan keterbatasan masalah, rumusan masalah, hipotesa yakni apa yang menjadi kesimpulan awal dari masalah yang dirumuskan, judul penulisan, kerangka teori yang digunakan, kegunaan penelitian, metodologi penelitian, serta gambaran umum sistematika penulisan.

II. LANDASAN TEORI PERSEKUTUAN KARYAWAN DAN ETIKA KERJA

Bab ini memaparkan mengenai peran dan fungsi dalam persekutuan karyawan, teologi kerja dan etika kerja. Menjelaskan penentuan lima faktor mengenai etika kerja (aturan, kejujuran, kedisiplinan, kerja keras dan relasi) dengan perspektif pribadi dari pengamatan akan masalah-masalah dan literatur yang membahas mengenai lima faktor tersebut. Lima faktor tersebut menjadi indikator yang akan dimanfaatkan untuk membuat alat penelitian berupa kuesioner penelitian.

III. PERSEKUTUAN KARYAWAN DI TIPHARA BIOCOSMETIC

Bab ini menguraikan data mengenai gambaran umum dan konteks Tiphara biocosmetic serta data pelaksanaan persekutuan karyawan di Tiphara biocosmetic. Selain itu juga berisi data dan fakta empiris dari data penelitian lapangan dan hasil olah data penelitian lapangan di Tiphara biocosmetic.

IV. HASIL ANALISA DAN REFLEKSI TEOLOGIS

Penyusun dalam bab ini melakukan analisa dan interpretasi untuk mendapat jawaban terhadap rumusan masalah dari hipotesa sebelumnya sebagai bagian dari hermeneutis. Analisa hasil data penelitian untuk mengetahui apakah persekutuan karyawan efektif dalam mempengaruhi etika kerja. Interpretasi teologis untuk mengetahui apakah tema-tema teologis yang disampaikan merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas pembentukan etika kerja. Menyampaikan refleksi teologis dengan teologi kerja dan etika kerja terhadap hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah keefektifan persekutuan karyawan dan keefektifan tema-tema persekutuan karyawan. Memberikan saran perencanaan strategis untuk alternatif strategi untuk keefektifan persekutuan karyawan dan alternatif strategi dari tema-tema teologis bagi konteks persekutuan karyawan dalam kerangka pemenuhan kebutuhan pembentukan etika kerja.

V. PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan dari penelitian, baik literatur maupun empiris. Saran kepada perusahaan, penelitian lanjutan bagi dunia akademis.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa dan refleksi teologis dalam bab sebelumnya, maka dalam bab ini penyusun menyampaikan beberapa kesimpulan. Kesimpulan ini digunakan untuk memberikan saran bagi perusahaan dan penelitian lanjutan bagi dunia akademis.

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan refleksi teologi dalam bab sebelumnya maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan.

Penelitian terhadap fenomena persekutuan karyawan menunjukkan adanya ketidakefektifan. Ketidakefektifan persekutuan karyawan tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa persekutuan karyawan tidak signifikan mempengaruhi pembentukan etika kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan Persekutuan Karyawan 0,26 lebih besar dari tingkat signifikan 10 persen ($0,26 > 0,10$). Dalam penelitian ini persekutuan karyawan tidak signifikan mempengaruhi pembentukan etika kerja, tetapi faktor pemahaman dari media, relasi dan gereja juga tidak mempengaruhi pembentukan etika kerja. Faktor pemahaman etika kerja dari pribadi yang memberi pengaruh terhadap pembentukan etika kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan faktor pemahaman dari Pribadi 0,05 lebih kecil dari tingkat signifikan 10 persen ($0,05 < 0,10$). Hasil penelitian didukung dengan analisa terhadap isi persekutuan karyawan dan indikator etika kerja persekutuan karyawan yang menunjukkan ketidakefektifan persekutuan karyawan dalam mempengaruhi pembentukan etika kerja.

Hasil interpretasi teologis menunjukkan, bahwa tema-tema persekutuan karyawan juga mengandung teologi kerja dan etika kerja. Namun hasil penelitian lapangan membuktikan bahwa persekutuan karyawan tidak signifikan mempengaruhi pembentukan etika kerja. Hal ini disebabkan karyawan tidak dapat merefleksikan tema-tema tersebut dengan dunia pekerjaan sehari-hari. Prinsip-prinsip yang dijelaskan dalam materi pembahasannya lengkap, detail dan cukup rumit, sehingga karyawan kesulitan untuk mengingat kerangka materi. Karyawan lebih mengingat, bahwa faktor pemahaman yang memberikan pengaruh terhadap pembentukan etika kerja dari faktor pemahaman pribadi. Hal ini menunjukkan karyawan menggunakan teologi operatif yang ada dalam kehidupan sehari-hari dalam pembentukan etika kerja dibandingkan dengan dari teologi pengajaran.

Hasil penelitian menunjukkan pembentukan etika kerja dari variabel independen yaitu pribadi, media, relasi, gereja dan persekutuan karyawan memberikan kontribusi yang kecil. Hal ini karena pembentukan etika kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang terbentuk dalam proses kerja sehingga membutuhkan proses yang berkaitan dengan variabel yang kompleks dan membutuhkan proses yang membutuhkan waktu dalam pembentukan etika kerja.

Dari kesimpulan ini maka hipotesa tidak terbukti karena hasil penelitian menunjukkan pengaruh persekutuan karyawan tidak signifikan mempengaruhi pembentukan etika kerja dan tema-tema persekutuan karyawan yang disampaikan yang juga mengandung teologi kerja dan etika kerja bukan menjadi faktor yang efektif mempengaruhi pembentukan etika kerja.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka diberikan saran untuk penelitian lanjutan untuk dunia akademis.

Saran penyusun terhadap perusahaan yang menyelenggarakan persekutuan karyawan, bahwa persekutuan karyawan juga memiliki fungsi dan peran yang dapat bermanfaat bagi karyawan untuk pengembangan diri karyawan maka persekutuan karyawan dapat dikembangkan untuk tetap memperhatikan kepentingan persekutuan karyawan. Pengembangan persekutuan karyawan dengan meningkatkan dan memperhatikan kualitas isi persekutuan karyawan, misalnya acara termasuk pujian dan doa, pembicara, tema dan materi. Pengembangan persekutuan karyawan juga melalui tema-tema yang disampaikan yang lebih praktis menyangkut kehidupan pekerjaan sehari-hari bagi pembinaan dan pengembangan karyawan.

Saran penyusun bagi persekutuan Tiphara biocosmetic dari hasil penelitian penyusun ini, diharapkan memperhatikan hal-hal yang tidak efektif dalam persekutuan yakni tema yang kurang efektif yang tidak langsung menyampaikan hal-hal praktis mengenai pekerjaan sehari-hari karyawan Tiphara biocometric. Selain itu mengevaluasi, memperhatikan dan memperbaiki dari hal-hal yang ada di dalam persekutuan yakni, waktu, tempat, acara, penyampaian ceramah dan karyawan. Hal-hal dalam persekutuan Tiphara biocosmetic yang mengandung hal positif dari kepentingan komunitas karyawan, tujuan persekutuan karyawan, dan pembinaan karyawan dapat dikembangkan. Tujuan tema bagi pengembangan diri karyawan juga dapat dikembangkan tetapi memperhatikan keefektifan tema yang praktis yang langsung menyangkut kehidupan pekerjaan sehari-hari.

Dalam persekutuan karyawan tema tentang etika kerja sangat signifikan bagi karyawan di dunia pekerjaannya. Teolog dan kalangan akademisi dapat memberikan alternatif tema-tema yang sistematis yang dapat memberi pemahaman yang praktis yang berkaitan langsung dengan dunia pekerjaan.

Gereja dapat berperan aktif dalam kebutuhan warga gerejanya di tempat kerja, melalui pembinaan, pengajaran dan tindakan pastoral di dunia kerja. Keterlibatan pendeta atau mahasiswa teologi dalam dunia kerja dapat dilakukan melalui tindakan pastoral dan pengajaran bagi warga gereja di tempat pekerjaan di saat mereka diundang sebagai pembicara. Sehingga karyawan belajar menggunakan teologi pengajaran dalam kehidupan sehari-hari untuk memperbaiki dunia pekerjaannya dan pembentukan etika kerjanya.

Gereja memberi ruang sebagai bagian kepedulian melalui pembinaan profesional kerja bagi warga gereja. Mengingat sebagian besar warga gereja sebagai pekerja yang juga memberikan kontribusi pengembangan dirinya bagi gereja dan masyarakat, maka Gereja mengadakan acara ceramah dan pembinaan khusus bagi kalangan profesional kerja yang intensif dan dievaluasi hasil manfaat dan perkembangannya.

Saran penelitian lanjutan yang dapat dilakukan mengenai persekutuan karyawan dan etika kerja antara lain, penelitian yang membandingkan persekutuan karyawan yang memiliki tema-tema teologis etika kerja dengan persekutuan karyawan yang tidak memiliki tema-tema teologis etika kerja. Penelitian yang membandingkan peserta persekutuan karyawan yang hadir dan peserta persekutuan yang tidak hadir apakah persekutuan karyawan lebih mempengaruhi pembentukan etika kerja. Penelitian menggunakan analisa korelasi yang dapat mengukur tingkatan variabel dari faktor pemahaman (pribadi, media, relasi, gereja, persekutuan karyawan) dari yang sama sekali tidak mempengaruhi pembentukan etika kerja sampai yang paling mempengaruhi etika kerja. Juga perlu untuk mengadakan penelitian persekutuan karyawan di beberapa perusahaan di kota besar (Jakarta, Surabaya, Semarang) untuk membandingkan pengaruh persekutuan karyawan bagi karyawan-karyawan di kota besar terhadap pembentukan etika kerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. ALKITAB

Alkitab Terjemahan Baru dari Lembaga Alkitab Indonesia tahun 1974 dalam *Alkitab Elektronik versi 2.70*, Lembaga Alkitab Indonesia.

B. BUKU

Brannen, Julia, *Memadu Metode penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2002

Brownlee, Malcolm, *Pengambilan Keputusan Etis dan Faktor-Faktor Di Dalamnya*, Jakarta: Gunung Mulia, 2011.

Darmaputera, Eka, *Etika Sederhana Untuk Semua : Bisnis, Ekonomi, dan Penatalayanan*, Jakarta: Gunung Mulia, 2009.

Fletcher, Joshep, *Moral Responsibility; Situation Ethics at Work*, London: SCM Press, 1967.

Fletcher, Verne H., *Lihatlah Sang Manusia: Suatu Pendekatan pada Etika Kristen Dasar*, Jakarta: Gunung Mulia, 2007.

Gereja Kristen Pasundan, *Merentang Sejarah, Memaknai Kemandirian*, Jakarta: Gunung Mulia, 2009.

Ghozali, Imam, *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*, Semarang: UNDIP, 2009.

Groenen C., Alex Lanur, *Bekerja Sebagai Karunia: Beberapa Pemikiran Mengenai Pekerjaan Manusia*, Yogyakarta: Kanisius, 1984.

Hardy, Lee, *The Fabric of This World: Inquiries into Calling, Career Choice and the Design of Human Work*, Michigan: Wm B. Eerdmans, 1990.

Heitink, Gerben, *Teologi Praktis: Pastoral dalam Era Modernitas-Postmodernitas*, Yogyakarta: Kanisius, 1999.

Hidayat, Paul, *Kariér: Panggilan atau Pilihan? Meneropong Arti Panggilan, Pilihan Karier, dan Desain Kerja Manusia*, Jakarta: Yayasan Pancar Pijar Alkitab, 2009.

Hill, Alexander D. *Just Business: Christian Ethics for the Marketplace*, Illinois: InterVersity Press, 1997.

Jogiyanto, *Pedoman Survei Kuesioner: Mengembangkan Kuesioner, Mengatasi Bias dan Meningkatkan Respon*, Yogyakarta: BPF, 2008.

Jacob, Tom, *Teologi Doa*, Yogyakarta: Kanisius, 2004.

Kartono, Kartini, *Pengantar Metodologi Research Sosial*, Bandung: Alumni, 1980.

Kristanto, Rony C., *Injil bagi Orang Kaya?: Teologi Kemakmuran sebagai Teologi Rakyat*, Yogyakarta: TPK, 2010.

Krueger, David A., *Keeping Faith at Work: The Christian in the Workplace*. Nashville: Abingdon Larive, 1994.

Magnis, Franz, *12 Tokoh Etika Abad ke-20*, Yogyakarta: Kanisius, 2000.

Matra-ten Veen, Made Gunaraksawati, *Teologi Kewirausahaan: Konsep dan Praktik Bisnis Gereja Kristen Protestan di Bali*, Yogyakarta: TPK, 2009.

- Niebuhr, H. Richard, *The Responsible Self: An Essay in Christian Moral Philosophy*. New York: Harper & Row, 1978 (1963)
- Oetama, Jacob, *Dunia Usaha dan Etika Bisnis*, Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2001
- Santosa, Singgih, *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012.
- Santosa, Singgih, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001
- Singgih, Emanuel Gerrit, *Berteologi dalam Konteks: Pemikiran-pemikiran Mengenai Kontekstualisasi Teologi di Indonesia*, Yogyakarta: Kanisius & BPK Gunung Mulia, 2000.
- Singgih, Emanuel Gerrit, *Mengantisipasi Masa Depan: Berteologi Dalam Konteks di Awal Millennium*, Jakarta: Gunung Mulia, 2005.
- Stackhouse, Max L. dkk. (ed.), *On Moral Business: Classical and Contemporary Resources for Ethics in Economic Life* (Grand Rapids, Michigan: William B. Eerdmans Publishing Company, 1995)
- Stevens, R. Paul, *God's Business: Memaknai Bisnis Secara Kristiani*, terj: Ronisari Sitanggang, Jakarta: Gunung Mulia, 2008.
- Subagyo, Andreas, *Pengantar Riset Kuantitatif dan Kualitatif: Termasuk Riset Teologi dan Keagamaan*, Bandung: Kalam Hidup, 2004.
- Sugiyono, *Statistik Non Parametrik*, Bandung: CV. Alfabeta, 1999.
- Van Kessel, Rob, *6 Tempayan Air: Pokok-pokok Pembangunan Jemaat*, Yogyakarta: Kanisius, 1997.
- Van Kooij, Rijnardus A., et. Al., *Menguak Fakta, Menata Karya Nyata: Sumbangan Teologi Praktis dalam Pencarian Model Pembangunan Jemaat Kontekstual*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010.
- Volf, Miroslav, *Work in the Spirit: Toward a Theology of Work*. Oxford: Oxford University Press, 1991.
- Widarjono, Agus, *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Ekonisia, 2007.
- Wijaya, Yahya, *Business, Family and Religion*, Oxford: Peter Lang, 2002.
- Wijaya, Yahya, *Kajian Teologi Terhadap Isu-Isu Ekonomi dan Bisnis di Indonesia Kesalehan Pasar*, Jakarta: Grafika KreasIndo, 2010.
- Wijaya, Yahya, *Kemarahan, keramahan, dan Kemurahan Allah : Teologi Sederhana tentang Sifat Allah dan Budaya Masyarakat Kita*. Jakarta: Gunung Mulia, 2008.

C. ARTIKEL/ JURNAL/ MAJALAH

Kuntadi Sumadikarya, “Diakonia dan pastoralia sosial” dalam *Calvinis Actual* (Jakarta: Komisi Pengajian Teologi GKJ SW Jateng, 2010) mengutip dari makalah-makalah Bina Profesional GKI Klasis Bandung tahun 2006, 2007 dan 2008

D. MEDIA ELEKTRONIK / E-BOOK

Field, Andy, *Discovering Statistics Using SPSS*, London: Sage Publications, 2005

E. KAMUS DAN LAIN-LAIN

Henk ten Napel, *Kamus teologi : Inggris – Indonesia*, Jakarta: Gunung Mulia, 2006.

Tim Penyusun, *Pedoman Umum EYD dan Dasar Umum Pembentukan Istilah*, Jogjakarta: DIVA Press (Anggota IKAPI), 2012

©UKDW