

**MANAJEMEN TENAGA KERJA MELALUI SISTEM *REWARD*
DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus PT Mustika Keramik Klampok-Banjarnegara)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam STAIN Purwokerto
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy)

Oleh:
GHANY APRILIYANI
NIM. 102323065

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
JURUSAN SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO

2015

**MANAJEMEN TENAGA KERJA MELALUI SISTEM *REWARD*
DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus PT Mustika Keramik Klampok-Banjarnegara)**



SKRIPSI

Diajukan kepada Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam STAIN Purwokerto
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy)

**Oleh :
GHANY APRILIYANI
NIM. 102323065**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
JURUSAN SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2015**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ghany Apriliyani
NIM : 102323065
Jenjang : S-1
Jurusan : Syari'ah dan Ekonomi Islam
Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul “**MANAJEMEN TENAGA KERJA MELALUI SISTEM *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Perusahaan Mustika Keramik Klampok Banjarnegara)**” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto, 6 Januari 2015

Saya yang menyatakan,



Ghany Apriliyani
NIM. 102323065



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
Alamat: Jl.Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto, 53126
Telp. 0281- 635624, 628250 Fax. 0281- 636553 www.stainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

MANAJEMEN TENAGA KERJA MELALUI *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Perusahaan Mustika Keramik Klampok Banjarnegara)

yang disusun oleh saudara/i: **Ghany Apriliyani**, NIM. **102323065**, Program Studi: **Ekonomi Syari'ah**, Jurusan **Syari'ah dan Ekonomi Islam STAIN Purwokerto**, telah diujikan pada tanggal **26 Maret 2015** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy.)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

Ketua Sidang

Hj. Ida Novianti, M. Ag.
NIP. 19711104 200003 2 001

Sekretaris Sidang

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
NIP. 19851112 200912 2 007

Pembimbing/Penguji Utama

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
NIP. 19851112 200912 2 007

Anggota Penguji

Ahmad Dahlan, M.S.I.
NIP. 19731014 200312 1 002

Anggota Penguji

H. Sochimir, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Purwokerto, 30 Maret 2015
Ketua STAIN Purwokerto



Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag.
NIP. 19670815 199203 1 003

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Ketua STAIN Purwokerto
Di-
Purwokerto

Assalamu'alaikumWr.Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Ghany Apriliyani, NIM. 102323065 yang berjudul :

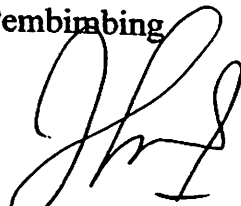
**MANAJEMEN TENAGA KERJA MELALUI SISTEM *REWARD* DAN
PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Perusahaan Mustika Keramik Klampok-
Banjarnegara)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Ketua STAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh derajat Sarjana Dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E.Sy).

Wassalamu'alaikumWr.Wb.

Purwokerto, 6 Januari 2015

Pembimbing



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

MOTTO

*Kebahagiaan sesungguhnya dapat kita raih dengan usaha yang maksimal,
kesabaran dan keikhlasan*

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Ayah dan Ibu tercinta, yang selalu memberikan Doa, Cinta dan Kasih Sayangnya yang tulus dalam mengiringi setiap langkah ananda. Semoga Ayah dan Ibu akan selalu dalam naungan rahmat-Nya. Amin.
2. Pembimbingku Ibu Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I selaku motivator terbesar dalam perjalanan jenjang pendidikanku, yang telah dengan tulus dan sabar dalam memberikan arahan dan bimbingan, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa membalas semua ketulusan dan kebaikannya.
3. Teman-teman Prodi Ekonomi Islam B angkatan 2010, yang selalu menemaniku, memberikan semangat dan inspirasi ku dalam menyelesaikan Studi, teruslah berjuang kawan, perjalanan masih panjang, kesuksesan menanti di depan kita. Semoga apa yang telah kita cita-citakan akan terkabulkan. Amin.
4. Teman-Teman Organisasi UKM Olahraga, yang selalu menunjukkan arti dari sebuah proses dan memberikanku banyak inspirasi dan motivasi untukku selama menjadi mahasiswa di STAIN Purwokerto. Teruslah berproses untuk mengharumkan Nama Kampus tercinta.

**MANAJEMEN TENAGA KERJA MELALUI SISTEM *REWARD*
DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Perusahaan Mustika KeramiK KLampok-Banjarnegara)**

**GHANY APRILYANI
102323065**

Email : aole_ghan@yahoo.co.id

Program Studi Ekonomi Syari'ah Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam

ABSTRAK

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi ada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan meningkatkan produk yang berkualitas dan output yang maksimal.. Adanya penerapan sistem *reward* di perusahaan yaitu sebagai motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, tanggung jawab dan sesuai dengan indikator-indikator yang berlaku di perusahaan tersebut. Pemberian *punishment* atau hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

Menurut R Terry Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, sedangkan manajemen sumber daya manusia atau personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat. Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen tenaga kerja dan penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang ada di Perusahaan Mustika Group.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*). Dalam pengumpulan data penulis menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan dalam analisisnya, penyusun menggunakan metode pencandraan (*deskriptif*) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui dalam sistem *reward* di Perusahaan Mustika Group, dilakukan guna mendekatkan tali silaturahmi, keakraban dan menciptakan nuansa kekeluargaan di Perusahaan Mustika Group. Dengan beberapa sistem di atas, karyawan Perusahaan Mustika Group merasa senang dan tidak merasa tertekan untuk melakukan kewajibannya dalam bekerja. Sistem *punishment* yang diterapkan di Perusahaan Mustika Group juga dilakukan untuk menjaga agar karyawan dalam bekerja mentaati segala peraturan dan kewajibannya dalam bekerja.

Kata kunci : Manajemen tenaga kerja, *Reward* dan *Punishment*.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang Maha Rahman dan Rahim. Salawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah pada jaman jahiliyyah menuju alam seperti sekarang ini.

Dengan rahmat Allah SWT alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Manajemen Tenaga Kerja Melalui Sistem *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Perusahaan Mustika Keramik Klampok-Banjarnegara) yang penyusun susun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum Islam di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penyusun hanya bisa mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan moril, materiil, dan sumbangan pemikiran dan saran, terutama kepada:

1. Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag, Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Drs. H. Munjin, M.Pd.I, Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.

3. Drs. Asdlori, M.Pd.I., Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
4. H. Supriyanto, Lc., M.S.I., Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
5. Drs. H. Syufa'at, M.Ag., Ketua Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam STAIN Purwokerto yang senantiasa berbagi ilmu.
8. Teman-teman Ekonomi Islam Angkatan 2010, yang selalu memberikanku semangat.
9. Teman-teman Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Olahraga terimakasih atas motivasi dan do'a kalian semua sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabatku Nisa, Ida, Nopie, Cepti, terimakasih atas bantuannya selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan study ini, terima kasih atas inspirasinya.
11. Seluruh pihak yang membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

Semoga Allah berkenan membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis oleh pihak-pihak tersebut di atas. Dengan terselesaikannya skripsi ini, penyusun menyadari masih banyak kekurangan-kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, besar harapan penyusun untuk mendapatkan masukan guna

perbaikan agar apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa memberikan sumbangan dan menjadi bahan masukan serta memberikan manfaat bagi banyak pihak.

Aamiin....

Purwokerto, 19 Desember 2014

Ghany Apriliyani
NIM. 102323065

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	za	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas

غ	'ain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	ki
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	wawu	w	we
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y'	ye

Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	'iddah

Ta'marbuḥah diakhir kata bila dimatikan tulis h

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendakiu lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila ta'marbūḥah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau d'ammah ditulis dengan t

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakāt al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

Vokal Pendek

ـَ	Fathah	ditulis	a
ـِ	Kasrah	ditulis	i
ـُ	ḍamah	ditulis	u

Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	<i>ā</i>
	جاهلية	ditulis	<i>Jāhiliyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	<i>ā</i>
	تنسى	ditulis	<i>Tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	<i>ī</i>
	كريم	ditulis	<i>karīm</i>
4.	Ḍamah + wāwu mati	ditulis	<i>ū</i>
	فروض	ditulis	<i>Furūd'</i>

Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	<i>ai</i>
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>

2.	Fathah + wawu mati	ditulis	<i>au</i>
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>La'in syakartum</i>

Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkannya *l* (el)nya

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syamss</i>

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyai atau pengucapannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>Zawī al-furūd'</i>
أهل السنة	ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB-LATIN	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	9
E. Telaah Pustaka	10
F. Sistem Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Tenaga Kerja	14
1. Pengertian manajemen tenaga kerja	14

2. Tujuan manajemen tenaga kerja	17
3. Prinsip-prinsip manajemen tenaga kerja	19
B. Dasar-dasar <i>Reward</i>	26
1. Pengertian <i>reward</i>	26
2. Metode penerapan <i>reward</i>	28
C. Dasar-dasar <i>punishment</i>	28
1. Pengertian <i>punishment</i>	28
2. Metode penerapan <i>punishment</i>	31
D. Dasar-dasar <i>reward</i> dan <i>punishment</i> dalam ekonomi Islam	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian	38
B. Jenis Penelitian	38
C. Subjek dan Objek Penelitian	39
D. Sumber Data	39
E. Metode Pengumpulan Data	40
F. Metode Analisis Data	41

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	43
1. Sejarah berdirinya PT. Mustika Keramik	43
2. Struktur Organisasi	48
3. Konsep <i>Reward</i>	48
4. Konsep <i>Punishment</i>	49
5. Sistem Manajemen Tenaga Kerja Mustika Group	50

B. Analisis Manajemen Tenaga Kerja Melalui Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> di Perusahaan Mustika Keramik	55
1. Analisis ekonomi Islam dalam <i>reward</i> terhadap sistem manajemen tenaga kerja di Perusahaan Mustika Keramik	55
2. Analisis ekonomi Islam dalam <i>punishment</i> terhadap sistem manajemen tenaga kerja di Perusahaan Mustika Keramik	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Saran	67
C. Penutup	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil telaah pustaka skripsi.....	12
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara ilmiah, perkembangan manajemen muncul di awal terbentuknya negara Industri pada pertengahan kedua abad ke-19. Menurut pandangan kaum intelektual, manajemen lahir sebagai tuntutan perlunya pengaturan hubungan antara individu dalam satu masyarakat. Adanya kebutuhan negara untuk menjalankan fungsi dan tanggung jawab terhadap rakyat, yakni mengatur persoalan hidup rakyat dan memberikan pelayanan dalam kehidupan sosio ekonomi masyarakat.¹

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang pabrik maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta:RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 27.

Tingkat kompetisi yang tinggi ini akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam lingkungan persaingan yang tinggi yang dalam hal ini berarti perusahaan harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan dapat dilakukan.

Manajemen di sini diartikan sebagai proses pengkoordinasian sumber daya yang dimiliki sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan.² Didin Hafiduddin (2006: 1) menjelaskan bahwa manajemen mempunyai empat fungsi dasar yaitu *planning, organizing, atuating, dan controlling* dalam menggunakan sumber daya organisasi. Manajemen dipandang sebagai seni karena merupakan kekuatan pribadi yang kreatif ditambah dengan skill dalam pelaksanaan. Disamping itu manajemen merupakan organisator dan pemanfaatan bakat manusia. Karena itu aplikasi manajemen organisasi hakikatnya adalah juga amal perbuatan sumber daya manusia organisasi yang bersangkutan.³

Ada empat landasan untuk mengembangkan manajemen menurut pandangan Islam, yaitu keberanian, kejujuran, keterbukaan, dan keahlian. Seseorang manajer harus memiliki empat sifat utama itu agar manajemen yang dijalankan mendapatkan hasil yang maksimal.⁴

Manajemen tenaga kerja atau manajemen sumber daya insani merupakan pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, dan pengurusan. Pengembangan unsur

² Mas'ud Machfoedz dan Mahmud Machfoedz, *Kewirausahaan: Suatu Pendekatan Kontemporer*, (Yogyakarta: UPP AMP YKNP, 2004), hlm. 149.

³ Salam Abdus, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 29.

⁴ Dian Nurhaerani dan Ibnu Ubaidillah, *Dasar-dasar Studi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, <http://www.scribd.com/doc/14350663>, diakses tanggal 08 Juni 2014.

tenaga kerja baik yang berstatus sebagai buruh, karyawan, maupun pegawai dengan segala kegiatan dalam usaha mencapai hasil guna dan daya guna sebesar-besarnya sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan lembaga maupun instansi.

Penerapan manajemen Insani di suatu perusahaan dapat menguntungkan dua pihak, yakni pihak sumber daya insani itu sendiri dan pihak organisasi perusahaan melalui proses manajemen dan analisis lingkungan perusahaan. Implikasi yang dapat dirasakan para sumber daya insani atau karyawan dari proses manajemen tersebut antara lain;kepuasan kerja, dapat menekankan tingkat kemangkiran (bolos) kerja, terseleksinya kehandalan kerja karyawan, meningkatnya kinerja dan kekuatan karyawan dalam mencapai hasil kerjanya. Sedangkan implikasi bagi organisasi perlahan sekurang-kurangnya tiga hal utama, yakni laba usaha (*profit*) yang optimal, kelangsungan hidup perusahaan (*survive*) dan perlahan mampu menyesuaikan diri dengan turutan zaman.

Adapun pengelolaan sumber daya insani dapat di artikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya insani dengan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah perusahaan guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Manajemen sumber daya insani dapat dijabarkan dalam fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan fungsi operatif yang meliputi pengadaan, kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan PHK.

Sebagian besar manusia di muka bumi ini menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam pencapaian tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenaga kerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingan sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenaga kerjaan diselenggarakan atas keterpaduan dan kemitraan. Oleh karena itu sebagaimana ditetapkan dalam UU RI No. 3 tahun 2000 bahwa pembangunan ketenaga kerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan memberdayagunakan tenaga kerja secara optimum. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Tenaga kerja merupakan salah satu elemen sosial dalam perusahaan. Karena sifat esensial tersebut sering kali orang tak berdaya mengembangkan agar menjadi divergen. Jepang salah satu negara yang mampu membuat metafora tenaga kerja sehingga dalam dua dasawarsa terakhir mampu menceritakan rekor keuntungan produktivitas yang gemilang meskipun krisis ekonomi pernah menerpanya.⁵

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia. Di dalamnya meliputi buruh, karyawan, dan pegawai. Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan dan pegawai. Dalam Islam, tenaga kerja biasa di sebut sumber daya insani. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah Sumber Daya Insani atau *Human Resources*. Pentingnya sumber daya insani ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun

⁵ Flippo Edwin, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 1984)

majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peran penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Masalah sumber daya insani masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya insani mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan saran dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya insani yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya insani merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.⁶

Perusahaan Mustika Keramik adalah suatu perusahaan yang memproduksi hasil kerajinan keramik berbagai macam kerajinan tangan diantaranya Vas bunga, guci, Asbak, Kursi, Meja. Perusahaan ini didirikan Oleh Bapak H.Suparyo, berdiri sejak tahun 1974 itu masih berbentuk Home Industri setelah tahun 1976 sudah berdiri sebagai perusahaan. Terletak di Jl.Raya Timur Klampok Banjarnegara.⁷

Perusahaan Mustika Keramik merintis usahanya mulai dari lokal sampai kerancah internasional. Perusahaan ini telah mengekspor kerajinan tangannya ke Singapura, Amerika, Malaysia, Thailand dan Belanda. Namun setelah terjadinya bom Bali 2, memutuskan untuk tidak melanjutkan ekspor dikarenakan alasan keamanan.

Sistem pengupahan di PT Mustika Kramik dibayarkan dalam waktu satu Minggu sekali setiap hari Sabtu, karena hari Minggu PT. Mustika libur kecuali

⁶ Salam Abdus, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pusaka Pelajar, 2014), hlm.3-4.

⁷ Juriyah, *Pemilik Perusahaan Keramik Mustika Kelampok*, Banjarnegara wawancara pada tanggal 12 Mei 2014

bagi para pekerja yang ingin lembur. Pengupahan untuk lembur sebesar Rp 60.000, kemudian ketika pekerja tidak berangkat perusahaan secara otomatis akan memotong gaji perhari. Dan ketika pekerja tidak masuk 3 hari berturut-turut tanpa alasan maka secara otomatis gaji tidak akan dibayarkan selama itu.⁸

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan, atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Sedangkan *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan karyawan yang semakin produktif akan dapat meningkatkan laba perusahaan. Adanya penerapan sistem *reward* di perusahaan yaitu sebagai motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, tanggung jawab dan sesuai dengan indikator-indikator yang berlaku di perusahaan tersebut. Metode penerapan *reward* di suatu perusahaan dapat meliputi dengan cara pemberian tambahan gaji kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan indikator pekerjaan, pemberian jaminan sosial, misal asuransi karyawan, kartu kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya, pemberian pendidikan secara gratis untuk menambah wawasan dan kenaikan jabatan di perusahaan, wisata akhir tahun dengan keluarga karyawan secara gratis, dan tunjangan lainnya yang dijanjikan oleh perusahaan. Selain *reward*, perusahaan

⁸ Wawancara dengan Bu Supiyah selaku Wakil Pimpinan PT. Mustika Group. Desa Klampok Kecamatan Purwareja Banjarnegara, pada tanggal 1 Oktober 2014 pukul 11.30.

juga harus memberikan sanksi (*Punishment*) kepada karyawan yang malas atau lalai dalam bekerja, karena hal itu dapat mengganggu kinerja karyawan lain. Dengan pemberian sanksi yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tidak akan mengulangi kesalahannya lagi.

Penerapan punishment di perusahaan dilakukan dengan cara pemberian teguran secara langsung maupun tidak langsung, pemberian sanksi skors ataupun pemotongan insentif karyawan yang melanggar, jika melalui teguran diatas masih saja terjadi kesalahan, maka perusahaan berhak untuk mengeluarkan karyawan dari perusahaannya.

Dengan permasalahan di atas penyusun menganggap begitu penting untuk membahas bagaimana kinerja karyawan setelah mendapat *reward* dan *punishment* serta bagaimana manajemen tenaga kerja yang diterapkan pada PT. Mustika Keramik. Oleh karena itu penyusun menuangkan dalam skripsi dengan judul "***Manajemen Tenaga Kerja Melalui Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam***".

B. Penegasan Istilah

1. Manajemen Tenaga Kerja

Manajemen Tenaga Kerja adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.⁹

2. *Reward*

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Dengan adanya pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.¹⁰

3. *Punishment*

Menurut Mangkunegara *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.¹¹

C. Rumusan Masalah

Mengingat dan menimbang bahwa ruang lingkup materi manajemen tenaga kerja cukup luas, untuk itu penulis merumuskan masalah

Bagaimana penerapan sistem reward dan punishment di Perusahaan Mustika Kramik ditinjau dari ekonomi Islam?

⁹ Hasibuan S. P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hlm. 10.

¹⁰ Nugroho Bambang, *Reward dan Punishment*, (Bulletin Cipta Karya Departemen Pekerjaan, 2006)

¹¹ Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Resdakarya, 2000), hlm. 10

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Untuk mengetahui penerapan sistem *reward* dan *punishment* ditinjau dari ekonomi Islam

2. Manfaat

Menambah dan memperkaya ilmu pengetahuan khususnya pengetahuan tentang Manajemen Tenaga Kerja melalui *reward* dan *punishment* dalam kinerja karyawan

a. Bagi Objek Peneliti

Diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi Perusahaan Keramik di Kelampok Banjarnegara tentang kinerja karyawan yang paling sesuai dengan keadaan perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Peneliti ini merupakan kesempatan bagi penyusun untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dalam mata kuliah yang lebih nyata dan untuk menambah pengetahuan.

E. Telaah Pustaka

Ada beberapa buku yang berkaitan dengan topik yang penulis angkat dalam penelitian ini, antara lain: dalam bukunya Hamzah B. Uno yang berjudul *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.¹²

¹² Hamzah B. Uno, *Teori dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm 3.

Pandji Anoraga dalam bukunya *Psikologi Kerja* menjelaskan mengenai Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya.¹³

Suparmin dalam bukunya *Motivasi dan Etos Kerja* menjelaskan pengertian motivasi, proses motivasi, pemberian motivasi berdasarkan karyawan dan teori motivasi.¹⁴

Dalam bukunya Abdurrahman Fathoni yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa peran motivasi kerja dalam menyegerakan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak dan berperilaku dalam cara-cara manajemen sumber daya manusia guna menyegerakan tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia biasa ditimbulkan oleh dorongan karena perbuatan dan oleh motivasi yang ditimbulkan dan dalam dirinya atau motivasi yang ditimbulkan dari hakiki (intrinsik). Kekuatan motivasi dari sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik (motivasi yang timbul oleh dorongan yang ditimbulkan dari dalam dirinya dan lingkungan. Sedangkan aspek lainnya adalah faktor pemeliharaan budaya dan nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi yang dapat mendorong prestasi kerja yang tinggi.¹⁵

¹³ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 35.

¹⁴ Suparmin, *Motivasi dan Etos Kerja*, (Jakarta: Proyek Pembibitan Calon Tenaga Kependidikan, 2003), hlm. 6.

¹⁵ Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 79-80.

Dalam bukunya Veitzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh. Basri, yang berjudul *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* menjelaskan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda Diana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan, pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.¹⁶

No	Judul Skripsi	Pembahasan	Perbedaan / Persamaan
1.	Catur FebriyantiFajrin/ dalam judulnya Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan / STAIN Purwokerto	Dalam skripsi ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di pengaruhi dari beberapa indikator seperti kebutuhan fisiologikal, kebutuhan keselamatan, kebutuhan memiliki dan kebutuhan penghargaan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan mendasar dalam skripsi yang penyusun tulis dalam skripsi ini penyusun mencoba meneliti dari aspek manajemen tenaga kerja ditinjau dari sistem reward dan punishment. Persamaan dalam skripsi ini yaitu sama-sama menggunakan objek tenaga kerja dan kinerja karyawan.
2.	DhinarApsari / dalam judulnya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi	menjelaskan bahwa faktor motivasi dalam bekerja memiliki pengaruh lebih dominan terhadap	Persamaan dalam skripsi ini dengan skripsi yang penyusun tulis sama-sama mengacu pada motivasi kerja yang berpengaruh secara

¹⁶ Veithzal Rivai, dik, *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 15-16.

	Kerja Karyawan / STAIN Purwokerto	prestasi kerja. Sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya dengan begitu pula akan meningkatkan profit perusahaan.	langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam skripsi yang penyusun tulis, motivasi kerja di sini dimaksudkan dalam sistem reward dan punishment, apakah dalam sistem ini yang diberlakukan dalam perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan profit perusahaan.
--	-----------------------------------	--	--

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan skripsi ini, penulis membagi menjadi lima bab yang terdiri beberapa sub bab, yaitu:

Bagian awal dari skripsi ini memuat pengantar yang di dalamnya terdiri dari halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, transliterasi dan daftar isi.

Bab I yaitu Pendahuluan, akan dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi operasional, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian dan sistem penulisan.

Bab II menjelaskan teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini, tujuannya sebagai landasan untuk pembahasan serta pemecahan masalah. Uraian bab dua terdiri dari: Pengertian Manajemen, Pengertian Manajemen Tenaga Kerja, Tujuan Manajemen Tenaga Kerja, Pengertian *Reward*, Pengertian *Punishment* dan Pengertian Umum Tentang Kinerja.

Bab III Memuat Metode Penelitian meliputi, Lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, subjek dan objek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV ini merupakan inti persoalan yang diangkat dalam skripsi ini, yaitu gambaran umum lokasi penelitian, konsep *reward* dan *punishment* di PT. Mustika Keramik, serta analisis sistem manajemen tenaga kerja melalui sistem *reward* dan *punishment*.

Bab V ini merupakan bab penutup meliputi kesimpulan dan saran. Kemudian pada akhir, penyusun cantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penulisan skripsi ini beserta lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Tenaga Kerja

1. Pengertian Manajemen Tenaga Kerja

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹

Menurut R. Terry Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya.²

Semula Sumber daya manusia merupakan terjemah dari “Human Resources”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “Man Power” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh

¹ Hani T. Handoko, *Manajemen edisi 2*, (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 1984), hlm.2.

² Fathul Aminudin Azis, *ManajemendalamPerpektif Islam*, (Majenang: Pustaka El-Bayan Group, 2012), hlm. 4-5.

terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.³

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Definisi lain mengatakan manajemen sumber daya manusia atau personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Tenaga kerja merupakan salah satu instrumen dari sumber daya manusia, jadi dapat ditarik kesimpulan manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Simamora (1997), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan

³Edy H.Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.3-4.

pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (1997), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktis yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakekatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau manajemen personalia.

Dalam sebutan manajemen personalia terkandung pengertian bahwa personalia atau karyawan itu hanya dianggap sebagai istilah satu faktor produksi saja, yang tenaganya harus digunakan secara produktif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Adapun dalam sebutan Manajemen Sumber Daya Manusia terkandung pengertian bahwa SDM atau karyawan yang ada dalam perusahaan itu merupakan aset (kekayaan, milik yang berharga) perusahaan, yang harus di pelihara, dan dipenuhi kebutuhan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengeloal unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Umar (1999), dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokan atas tiga fungsi, yaitu:

- a. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan terpadu.

2. Tujuan Manajemen Tenaga Kerja

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Untuk mencapai tujuan, manajemen tenaga kerja akan menunjukkan bahwa bagaimana seharusnya perusahaan mengembangkan dan memelihara karyawan.

Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan:

a. Tujuan Organisasional

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam

organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. dibentuknya sesuatu organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, aktivitas, dan produktivitas kerja organisasi kerja sebagai keseluruhan.

b. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional yang ingin dicapai adalah tersediannya sumber daya manusia yang tidak saja ahli, terampil dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Tujuan sosial

Ditunjukkan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

d. Tujuan personal

Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan keputusan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.⁴

Sementara itu, menurut Schuler Te Al setidaknya MSDM memiliki tujuan utama, yaitu:

⁴ Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 26-29.

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha dan mencapai tujuan.⁵

3. Prinsip-prinsip Manajemen Tenaga Kerja

Prinsip dapat didefinisikan sebagai suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum yang merupakan sebuah pedoman untuk berfikir atau bertindak. Dalam hubungannya dengan manajemen, prinsip-prinsip bersikap fleksibel dalam arti bahwa perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah. Prinsip-prinsip umum manajemen (*general principle of Management*) khususnya dibidang prinsip manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Pembagian kerja (*Division of Works*)

Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man the right place*. Pembagian kerja harus rasional atau objektif, bukan emosional subjektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike*. Dengan adanya prinsip *the right man the right place* akan memberikan jaminan

⁵Edy H.Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.7-8.

terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggara kerja. Kecerobohan dalam pembagian kerja akan berpengaruh kurang baik dan mungkin menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan, oleh karena itu seseorang manajer yang berpengalaman akan menempatkan pembagian kerja sebagai prinsip utama yang akan terjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya.

b. Wewenang dan tanggung jawab (*Authority and responsibility*)

Setiap karyawan dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat dan diikuti pertanggung jawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap pekerjaan harus bisa memberikan pertanggung jawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggung jawaban demikian pula sebaliknya. Tanggung jawab terbesar terletak pada manajer puncak. Kegagalan suatu usaha bukan terletak pada karyawan, tapi terletak pada puncak pimpinan karena yang mempunyai wewenang terbesar adalah manajer puncak. Oleh karena itu, apabila manajer puncak tidak mempunyai keahlian dan kepemimpinan, maka wewenang yang ada padanya merupakan bumerang.

c. Disiplin (*Discipline*)

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka

disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

d. Kesatuan Perintah (*Unity of command*)

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan harus memperhatikan prinsip kesatuan perintah sehingga pelaksanaan kerja dapat dijalankan dengan baik. Karyawan harus tahu kepada siapa dia harus bertanggung jawab sesuai wewenang yang diperolehnya. Perintah yang datang dari manajer lain kepada seseorang karyawan akan merusak jalannya wewenang dan tanggung jawab serta pembagian kerja.

e. Kesatuan Pengarahan (*Unity of direction*)

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan perlu diarahkan menuju sasarannya. Kesatuan pengarahan bertalian erat dengan pembagian kerja. Kesatuan pengarahan tergantung pula terhadap kesatuan perintah. Dalam pelaksanaan kerja bisa saja terjadi adanya dua perintah sehingga menimbulkan arah yang berlawanan. Oleh karena itu, perlu alur yang jelas dari mana karyawan mendapat wewenang untuk melaksanakan pekerjaannya dan kepada siapa dia harus mengetahui batas wewenang dan tanggung jawabnya agar tidak terjadi kesalahannya.

f. Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri. Setiap karyawan harus mengabdikan kepentingan sendiri kepada kepentingan organisasi. Hal semacam itu merupakan suatu syarat yang sangat penting

agar setiap kegiatan berjalan dengan lancar sehingga tujuan dapat berjalan dengan baik.

g. Penggajian Pegawai

Gaji atau upah bagi karyawan merupakan kompensasi yang menentukan terwujudnya kelancaran dalam bekerja. Karyawan yang diliputi rasa cemas dan kekurangan akan sulit berkonsentrasi terhadap tugas dan kewajibannya sehingga dapat mengakibatkan ketidaksempurnaan dalam bekerja. Oleh karena itu, dalam prinsip penggajian harus dipikirkan bagaimana agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Sistem penggajian harus diperhitungkan agar kedisiplinan dan kegairahan kerja sehingga karyawan berkompetisi untuk membuat prestasi yang lebih besar.

h. Pemusatan (*Centralization*)

Pemusatan wewenang akan menimbulkan pemusatan tanggung jawab dalam suatu kegiatan. Tanggung jawab terakhir terletak pada orang yang memegang wewenang tertinggi atau manajer puncak. Pemusatan bukan berarti adanya kekuasaan untuk menggunakan wewenang, melainkan untuk menghindari kesimpang-siuran wewenang dan tanggung jawab. Pemusatan wewenang ini juga tidak menghilangkan asas pelimpahan wewenang.

i. Tingkatan (*Hierarchy*)

Pembagian kerja menimbulkan adanya atasan dan bawahan. Bila pembagian kerja ini mencakup area yang cukup luas akan menimbulkan

hierarki. Hierarki diukur dari wewenang terbesar yang berada pada manajer puncak dan seterusnya berurutan ke bawah. Dengan adanya hierarki ini, maka setiap karyawan akan mengetahui kepada siapa dia harus bertanggung jawab dan dari siapa dia mendapat perintah.

j. Ketertiban (*Order*)

Ketertiban dalam melaksanakan pekerjaan merupakan syarat utama karena pada dasarnya tidak ada orang yang bisa bekerja dalam keadaan tenggang. Ketertiban dalam suatu pekerjaan terwujud bila seluruh karyawan, baik atasan maupun bawahan mempunyai disiplin yang tinggi. Oleh karena itu, ketertiban dan disiplin sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan.

k. Keadilan dan kejujuran

Keadilan dan kejujuran merupakan salah satu syarat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keadilan dan kejujuran terkait dengan moral karyawan dan tidak dapat dipisahkan. Keadilan dan kejujuran harus ditegakkan dari atasan karena atasan memiliki wewenang yang paling besar. Manajer yang adil dan jujur akan menggunakan wewenangnya dengan sebaik-baiknya untuk melakukan keadilan dan kejujuran pada bawahannya.

l. Kestabilan kondisi karyawan

Dalam setiap kegiatan kestabilan karyawan harus dijaga sebaik-baiknya agar segala pekerjaan berjalan dengan lancar. Kestabilan karyawan terwujud karena adanya disiplin kerja yang baik dan adanya

ketertiban dalam kegiatan. Manusia sebagai makhluk sosial yang berbudaya memiliki keinginan, perasaan dan pikiran. Apabila keinginannya tidak terpenuhi, perasaan tertekan dan pikiran yang kacau akan menimbulkan goncangan dalam bekerja.

m. *Prakarsa (Inisiatif)*

Prakarsa timbul dari dalam diri seseorang yang menggunakan daya pikir. Prakarsa menimbulkan kehendak untuk mewujudkan suatu yang berguna bagi penyelesaian pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Jadi dalam prakarsa terhimpun kehendak, perasaan, pikiran, keahlian dan pengalaman seseorang. Oleh karena itu, setiap prakarsa yang datang dari karyawan harus dihargai. Prakarsa mengandung arti menghargai orang lain, karena itu hakikatnya manusia butuh penghargaan. Setiap penolakan terhadap prakarsa karyawan merupakan salah satu langkah untuk menolak gairah kerja. Oleh karena itu, seorang manajer yang bijak akan menerima dengan senang.

n. *Semangat kesatuan*

Setiap karyawan harus memiliki rasa kesatuan, yaitu rasa senasib, sepenanggungan sehingga menimbulkan semangat kerja sama yang baik. Semangat kesatuan akan lahir apabila setiap karyawan mempunyai kesadaran bahwa setiap karyawan berarti bagi karyawan lain, dan karyawan lain sangat dibutuhkan oleh dirinya. Manajer yang memiliki kepemimpinan akan mampu melahirkan semangat kesatuan. Sedangkan manajer yang suka memaksa dengan cara-cara kasar akan melahirkan perpecahan dan membawa bencana.

Etika manajerial adalah standar perilaku yang memandu manajer dalam pekerjaan mereka. Ricky W.Griffin mengklasifikasikan manajerial ke dalam kategori sebagai berikut:

a. Perilaku terhadap karyawan

Kategori ini meliputi aspek perekrutan, pemecatan, kondisi upah dan kerja, serta privasi dan respek. Pedoman etis dan hukum mengemukakan bahwa keputusan perekrutan dan pemecatan harus didasarkan hanya pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Perilaku yang secara umum dianggap tidak etis dalam kategori ini misalnya mengurangi upah pekerja, karena tahu pekerja itu tidak bisa mengeluh karena takut kehilangan pekerjaannya.

b. Perilaku terhadap organisasi

Permasalahan etika juga terjadi dalam hubungan pekerja dengan organisasinya. Masalah yang terjadi terutama menyangkut tentang kejujuran, konflik kepentingan, dan kerahasiaan. Masalah kejujuran yang sering terjadi diantaranya menggelembungkan anggaran atau mencuri barang milik perusahaan. Konflik kepentingan terjadi ketika seseorang individu melakukan tindakan untuk menguntungkan diri sendiri, namun merugikan atasnya. Misalnya menerima suap. Sementara itu, masalah pelanggaran etika yang berhubungan dengan kerahasiaan diantaranya menjual atau membocorkan rahasia perusahaan pada pihak lain.⁶

⁶Salam Abdus, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm.48-54.

B. Dasar-dasar *Reward*

1. Pengertian *reward*

Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Fungsi Penghargaan Ada tiga fungsi penting dari penghargaan yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- a. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi
- b. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih
- c. Bersifat Universal

Penghargaan atau dalam kata lain yaitu *reward* dapat diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah. Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas nilai-nilai usaha, ketrampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

Reward manajemen adalah bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai-nilai mereka di dalam suatu organisasi. Hal ini meliputi *financial reward* dan *nonfinancial reward*. Sistem *reward* yang

diberikan suatu organisasi kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, skill, dan kompetensi mereka terhadap organisasi. Sistem *reward* meliputi *financial reward* yaitu yang berupa gaji tetap dan komponen gaji lain serta *benefit*, yang keduanya diberikan seluruhnya dalam pembayaran dan *nonfinancial reward* yang berupa penghargaan, pemberian, wewenang, juga kesempatan untuk berkembang, serta peningkatan kemampuan berupa pelatihan dan pengembangan melalui sekolah kembali.⁷

Karenanya *reward* menjadi salah satu motivasi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh David McClelland seperti dikutip oleh Sunendra dan Murdiah Hayati bahwa motivasi dasar manusia ada tiga yaitu, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan berafiliasi dan kebutuhan akan berprestasi.⁸ Karena kebutuhan berprestasi mendorong seseorang untuk mengembangkannya kreativitas dan mengaktualisasikan kemampuan untuk mencapai prestasi yang maksimal. Seseorang menyadari bahwa seseorang dengan prestasi yang tinggi akan memperoleh *reward* yang besar. Kebutuhan akan kekuasaan dan mendorong orang untuk lebih berkembang karena pada dasarnya manusia ingin lebih berkuasa, dihormati dan merasa dirinya penting dihadapan orang lain.

⁷ Elais Retnowati, Persepsi Terhadap Sistem Reward, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Dosen Menurut Gender di Universitas Negeri Jakarta, Thesis tahun 2001 FISIP Universitas Indonesia Pasca Sarjana Program Studi Ilmu administrasi Kekhususan Pengembangan SDM, hlm.36.

⁸ Suhendra dan Murdiah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006) Cek ke-1. Hlm.98.

2. Metode penerapan *reward*

Salah satu metode penerapan *reward* di perusahaan dapat diwujudkan dengan bermacam-macam penghargaan, metodenya pun bervariasi. Tujuan adanya penerapan sistem *reward* di perusahaan yaitu sebagai motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, tanggung jawab dan sesuai dengan indikator-indikator yang berlaku di perusahaan tersebut.

Metode penerapan *reward* di suatu perusahaan dapat meliputi :

- a. Pemberian tambahan gaji kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan indikator pekerjaan.
- b. Pemberian jaminan sosial, misal asuransi karyawan, kartu kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya.
- c. Pemberian pendidikan secara gratis untuk menambah wawasan dan kenaikan jabatan di perusahaan.
- d. Wisata akhir tahun dengan keluarga karyawan secara gratis.
- e. Dan tunjangan lainnya yang dijanjikan oleh perusahaan.

C. Dasar-dasar *Punishment*

1. Pengertian *punishment*

Punishment adalah hukuman yang diberikan karena adanya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan

kerja. Karyawan yang mendapat sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapat bonus pada bulan terikat, atau bahkan tidak bisa mendapat kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan dilakukan cukup berat. Kinerja sering disebut juga dengan prestasi kerja, unjuk kerja atau performance. Kata kinerja merupakan kata yang sering mendapat perhatian khusus oleh setiap individu, kelompok maupun perusahaan. Hal ini berarti kata kinerja adalah perangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang ada pada diri pekerja yang diminta. Kinerja dinyatakan baik dan jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh anggota kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memberi masukan penting seperti promosi, transfer dan pemutusan kerja. Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan¹⁰.

⁹ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1995), hlm.45.

¹⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.309.

Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim yang optimal. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang kurang optimal. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Informasi atas penilaian kerja karyawan dibutuhkan oleh departemen sumber daya manusia yang kemudian menggunakan informasi yang dikumpulkan melalui penilaian kinerja untuk mengevaluasi keberhasilan dari perekrutan, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan, promosi serta peningkatan gaji namun suatu perusahaan tidak bisa hanya sekedar mempunyai sistem penilaian kerja saja. Sistem tersebut harus efektif, diterima dan pantas digunakan. Dengan terpenuhinya kondisi-kondisi itu, sistem performance evaluasi dapat mengidentifikasi peningkatan yang diperlukan pada sumber daya manusia yang berhubungan dengan analisis dan penempatan, penelitian dan pengembangan, serta perencanaan karir.

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerja secara baik, efisien, efektif dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.¹¹

¹¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 313.

2. Metode penerapan *punishment*

Sistem penerapan *punishment* atau hukuman digolongkan menjadi beberapa bagian, diantaranya yaitu:

- a. Hukuman preventif, yaitu usaha yang dilakukan dengan maksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran, intinya memberikan surat peringatan.
- b. Hukuman represif yaitu usaha yang dilakukan oleh adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan, jadi hukuman dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan yang telah dilakukan setelah adanya surat peringatan yang tidak dihiraukan oleh pelanggar.

Penerapan *punishment* dilakukan dengan cara:

- a. Pemberian teguran secara langsung maupun tidak langsung
- b. Pemberian sanksi skors ataupun pemotongan insentif karyawan yang melanggar.
- c. Jika melalui teguran diatas masih saja terjadi kesalahan, maka perusahaan berhak untuk mengeluarkan karyawan dari perusahaannya.

D. Dasar-dasar *Reward* dan *Punishment* dalam ekonomi Islam

Islam memberikan perhatian khusus untuk melindungi hak-hak tenaga kerja. Rasulullah selalu menganjurkan kepada sahabat-sahabatnya untuk membayar upah yang pantas kepada buruh mereka. Upah hendaknya diberikan secepatnya tidak boleh ditunda-tunda sebagaimana diperhatikan oleh Rasulullah

SAW “Berikanlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya” seperti hadis yang di riwayatkan oleh Ibnu Majah.

Setiap apapun yang dikerjakan oleh manusia pasti akan mendapat balasan dari Allah SWT. Baik itu perbuatan baik maupun buruk akan mendapat balasan yang setimpal. Seperti dijelaskan dalam Al-Qur’an surat An-Nahl ayah 97, Al-Kahfi ayat 30 berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

Barang siapa yang mengajarkan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan. (An-Nahl : 97).

Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan akhirat. Amal saleh sendiri oleh Syekh Muhammad Abduh didefinisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Menurut definisi Muhammad Abduh di atas maka seseorang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi atau menjual barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seseorang karyawan yang bekerja dengan benar, maka menerima kedua imbalan yaitu imbalan dunia dan imbalan akhirat.¹²

Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam Islam bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan perut, tapi

¹²Shihab, M Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta:Lentera Hati, 2002). Hlm. 342-344

juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi. Karenannya bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri.

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentunya Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik. (Al-Kahfi: 30).

Dalam surat Al-Kahfi ayat 30 di dalamnya terdapat sekelumit *reward* (ganjaran) orang-orang beriman. Sementara ulama memahami ayat di atas sebagai contoh dari simbol-simbol kemegahan sebagaimana yang biasanya dikenal dalam kehidupan duniawi. Dengan demikian keadaan di surga mati ticak harus sama persis seperti bunyi teks ayat di atas. Begitu juga dengan warna hijau, yang merupakan warna yang menyejukkan mata dan biasanya dijadikan simbol kesuburan serta kesucian. Jadi, ayat di atas menggambarkan kenikmatan kemegahan, dan kebahagiaan penghuni surga.

Dalam bahasa Arab, *reward* (ganjaran) diistilahkan dengan *tsawab*. Kata ini banyak ditemukan dalam Al-Qur'an, khususnya ketika membicarakan tentang apa yang akan diterima oleh seseorang, baik di dunia maupun di akhirat dari amal perbuatannya. Kata *tsawab* selalu diterjemahkan kepada balasan baik.¹³

Upah atau ujah dapat diklasifikasikan menjadi dua; Pertama upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), Kedua upah yang sepadan (*ajrun mitsli*). Upah yang telah disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang

¹³Shihab, M Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002). Hlm. 53-54.

bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya sesuai dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad ijarahnya telah menyebutkan jasa kerjanya.

Upah (*ujrah*) adalah setiap harta yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dikerjakan manusia, baik berupa uang atau barang, yang memiliki nilai harta atau sesuatu yang dapat dimanfaatkan. Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).¹⁴

Sebagaimana salah satu di antaranya dapat dilihat dalam firman Allah pada surat Ali Imran ayat 148:

فَعَاتَبَهُمُ اللَّهُ تَوَابَ الدُّنْيَا وَحُسْنَ ثَوَابِ الْآخِرَةِ ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٤٨﴾

Maka Allah memberi mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat. Dan Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan.

Dari ayat di atas menggambarkan sebutan Allah atas permohonan mereka. Mereka sedemikian tulus berdoa, sedemikian optimis menanti pertolongan, dan sedemikian bersungguh-sungguh mereka berjuang dan taat kepada Allah dan Rasul mereka, maka karena Allah menganugerahi mereka pahala di dunia, berupa kemenangan, kecukupan, ketenangan batin, nama baik, dan lain-lain yang tidak dapat dilukiskan dengan kata-kata atau terbentik dalam benak. Dan Allah menyukai, yakni memberi anugerah kepada orang-orang yang berbuat kebaikan.

Punishment (hukuman) dalam bahasa Arab diistilahkan dengan *'iqab*. Al-Qur'an memakai kata *'iqab* sebanyak 20 kali dalam 11 surat. Bila memperhatikan

¹⁴Sabiq, Sayid, Fikih Sunnah 13 Cetakan Pertama Bandung, PT.Alma'arif 1987

masing-masing ayat tersebut terlihat bahwa kata 'iqab mayoritasnya di dahului oleh kata syadiid (yang paling, amat, dan sangat), dan kesemuanya menunjukkan arti keburukan dan azab yang menyedihkan, seperti firman Allah dalam surat Al-Anfal ayat 13.

ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ شَاقُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ، وَمَنْ يُشَاقِقِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ، فَإِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ

الْعِقَابِ ﴿١٣﴾

(Ketentuan) yang demikian itu adalah Karena Sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya; dan barangsiapa menentang Allah dan Rasul-Nya, Maka Sesungguhnya Allah amat keras siksaan-Nya.

Dari kedua ayat di atas dapat dipahami bahwa kata 'iqab ditunjukan kepada balasan dosa sebagai akibat dari perbuatan jahat manusia.

Selain kata *tsawab* dan 'iqab, Al-Qur'an juga menggunakan kata *targhib* dan *tarhib*. Perbedaannya, kalau *tsawab* dan 'iqab lebih berkonotasi pada bentuk aktivitas dalam memberikan ganjaran dan hukuman seperti memuji dan memukul, sedangkan kata *targhib* dan *tarhib* lebih berhubungan dengan janji atau harapan untuk mendapatkan kesenangan jika melakukan suatu kebijakan atau ancaman untuk mendapatkan siksaan kalau melakukan perbuatan tercela.

Ayat ini memerintahkan mereka mengingatnya dengan menyatakan: Ingatlah ketika Tuhanmu wahai Muhammad mewahyukan yakni memerintahkan kepada malaikat: "Sesungguhnya aku beramal kamu, yakni mengetahui keadaan kamu dan mendukung kamu, dan karena itu pula yakinlah akan kemenangan karena siapa yang ditemani Allah pasti akan menang, maka karena itu teguhkanlah hati dan pendirian orang-orang yang telah beriman dengan berbagai cara". Ketentuan dan perintahku yang demikian itu, adalah karena sesungguhnya

mereka telah menentang Allah dan Rasul-Nya, maka lakukanlah yang demikian itu atas mereka, dan aku pun akan melakukan hal serupa, maka yakni karena sesungguhnya Allah amat keras siksaan-Nya. Itulah siksa duniawi yang ditimpakan atas kamu wahai para pembangkang. Maka rasakanlah hukuman itu. Sesungguhnya bagi orang-orang kafir itu ada lagi selain siksa duniawi tersebut azab neraka.¹⁵

Selain berupa konseptual, ajaran Islam juga telah membrikan penjelasan tentang teknik penerapan reward dan punishment dalam upaya pembentukan perilaku. Berbagai teknik penggunaan reward yang di ajarkan Islam diantaranya adalah¹⁶:

1. Dengan memberikan suatu materi, Rasulullah telah menganjurkan hal tersebut dengan mengatakan “saling memberi hadiahlah kalian niscaya kalian saling mencintai.”
2. Dengan memberikan senyuman atau tepukan. Senyuman merupakan sedekah sebagaimana dikaitkan oleh Rasulullah “Senyumanmu terhadap saudaramu adalah sedekah.”

Selanjutnya, pelaksanaan hukuman kepada karyawan yang bersalah dapat dilakukan sepanjang tidak menyinggung perasaan karyawan tersebut dihadapan teman kerjanya. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk menyadarkan karyawan dari kesalahan-kesalahan yang dia lakukan. Pemberian hukuman harus di mulai dari tindakan sebelumnya yang dimulai dari teguran langsung, memulai sendiri, melalui celaan.

¹⁵Shihab, M Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002). Hlm. 395-396

¹⁶*Ibid*

Sistem pengawasan yang baik tidak lepas dari pemberian *reward* dan *punishment*. Jika seseorang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, maka karyawan tersebut diberi *reward*. Bentuk *reward* itu tidak mesti materi, namun dapat pula dalam bentuk pujian, penghargaan yang di utarakan di hadapan karyawan yang lain, atau bahkan promosi (baik promosi belajar ataupun naik pangkat). Allah juga memberikan *reward* atau pahala bagi bawahan yang mampu memberi nasihat pada atasannya, sebagaimana hadis di bawah ini¹⁷ :

Yang artinya “*Seseorang hamba apabila melakukan dengan baik dalam ibadah pada Tuhannya maka akan diberkahi, dan yang menasehatitunya akan diberi pahala dua kali.*”

Dari hadis di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dengan saling memberi akan timbul saling mencintai. Demikian juga dengan hubungan antara karyawan dengan perusahaan harus ditumbuhkan rasa saling memiliki dan mencintai. Caranya dengan memberikan *reward* kepada karyawan agar karyawan merasa dihargai dan dihormati dalam perusahaan. Selain itu perlu ditumbuhkan rasa saling memiliki antara satu sama lain. Di mana karyawan merasa memiliki perusahaan sehingga dia akan rela berkorban demi untuk kemajuan perusahaan. Dan perusahaan merasa memiliki karyawan sehingga mau memberi sesuatu agar karyawan tersebut lebih giat lagi bekerja untuk perkembangan perusahaan.

¹⁷Iffi Nur Diana, *Hadist-hadist Ekonomi*, (Malang: UIN Malang Press), hlm.168-169.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Mustika Keramik Klampok Kecamatan Purwareja Kabupaten Banjarnegara, yang beralamat di jalan Jl. Raya Timur Banjarnegara, NoTelp (0286) 479318. Kantor ini didirikan pada awal tahun 1974.

Perusahaan Mustika Group berada pada lokasi yang sangat strategis, yaitu berada dijalur provinsi yang menghubungkan kota Semarang-Banjarnegara-Banyumas. Dan Klampok merupakan jalur persimpangan menuju Purbalingga dan Banyumas. Jalur ini merupakan jalur utama yang ramai karena sering dilewat para pengunjung objek wisata di daerah Banjarnegara yang menuju ke arah objek wisata dataran tinggi Dieng.¹

B. Jenis Penelitian

Sebelum melakukan penelitian harus diketahui terlebih dahulu mengenai jenis penelitian bagaimana yang akan dipergunakan. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pemecahannya. Ditinjau dari jenis masalah yang diteliti, teknik yang digunakan serta tempat dan waktu penelitian maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah mempelajari secara intensif latar belakang, status terakhir, dan interaksi

¹ Wawancara dengan Bu Supiyah selaku Wakil pimpinan PT. Mustika Group Desa Klampok Kecamatan Purwareja Banjarnegara, pada tanggal 1 Oktober 2014 pukul 15.00.

lingkungan yang terjadi pada suatu satuan sosial seperti individu, kelompok, lembaga, atau komunitas.² Dalam hal ini penyusun secara bertahap dan sistematis mendatangi langsung lokasi PT. Mustika Keramik Klampok-Banjarnegara.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah benda, hal, atau orang tempat data variabel penelitian yang dipermasalahkan.³ Subjek dalam penelitian ini adalah pihak praktisi PT. Mustika Keramik Klampok-Banjarnegara yang meliputi pimpinan kantor pemasaran, staff dan karyawan dari PT. Mustika Keramik Klampok-Banjarnegara.

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh penulis. Objek dalam penelitian ini adalah Manajemen Tenaga Kerja melalui *reward* dan *punishment*. dan bagaimana konsep manajemen tenaga kerja melalui *reward* dan *punishment*.

D. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai informasi yang dicari.⁴

² Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm.8.

³ Suharsini Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 85.

⁴ Saifudin Azwar, *Metode....* hlm, 91.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh dari subjek penelitian. ⁵Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari buku-buku, jurnal, penelitian yang terkait dengan tema serta internet.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Adapun metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

Disini penyusun akan mengadakan observasi dengan mendatangi langsung kePerusahaan Mustika Keramik untuk memperoleh data-data yang diperlukan berkenaan dengan Manajemen tenaga kerja melalui *reward* dan *punishment*.

2. Wawancara

Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan peneliti. Wawancara juga merupakan percakapan dengan maksud tertentu,

⁵ Saifudin Azwar, *Metode.....*hlm. 91.

percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu Pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Pada penelitian ini penyusun melakukan wawancara secara terstruktur melalui tahap tatap muka (*face to face*) dengan praktisi Perusahaan Mustika Keramik. Yaitu meliputi Perusahaan Mustika Group Tri Mulyantoro, SH selaku pemimpin perusahaan Perusahaan Mustika Group

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mengumbulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti monografi, catatan serta buku-buku peraturan yang ada. Dalam penelitian ini data yang dimaksud adalah laporan sejarah, tujuan, visi dan misi perusahaan serta catatan mengenai PT. Mustika Keramik Klampok-Banjarnegara.

4. Metode Analisis Data

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur statistik, atau cara kuantifikasi lainnya.⁶ Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Metode deskriptif kualitatif adalah dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan

⁶ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif...* , hlm. 6.

keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak dan sebagaimana adanya.⁷ Dalam penelitian ini penyusun akan mendeskripsikan sistem dan prosedur manajemen tenaga kerja yang terjadi pada *reward* dan *punishment* dalam kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam yang diterapkan oleh Perusahaan Mustika Keramik Klampok Banjarnegara.

⁷ Soejono dan Abdurahman, *Metode Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 23.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah berdirinya Perusahaan Mustika Keramik Grup dan Perkembangannya

Mustika Group merupakan salah satu usaha kerajinan keramik yang berada di Desa Klampok Kecamatan Purwareja Kabupaten Banjarnegara. Yang berdiri pada tanggal 22 Februari 1974, awal operasinya Mustika merupakan usaha rumah tangga (*home industri*) dengan jumlah produksi yang masih sedikit. Baru pada tahun 1976 Mustika mulai bergriat dan mempekerjakan beberapa orang sebagai karyawan dan berubah status dari *home industri* menjadi perusahaan.

Mustika Group didirikan oleh Bapak H. Soeparyo dan Bapak Kusen sebagai asistennya. Bapak H. Soeparyo adalah seorang guru yang mengajar di sekolah Teknik Jurusan Keramik. Beliau merupakan sosok yang sangat kreatif, rajin, dan berdedikasi tinggi. Sepulang mengajar beliau terus menekuni usaha keramiknyanya di rumah. Sekaligus sebagai salah satu usaha menerapkan disiplin ilmu yang memiliki dengan usaha yang sesungguhnya.¹

Beliau memiliki semangat wiraswasta yang tinggi, tekun, rajin, dan pantang menyerah. Kesulitan pada awal usahanya terutama menyangkut pasar dan modal. Namun berkat keuletan dan kegigihannya, lambat laun Keramik Mustika dapat berkembang dengan pesat hingga sekarang. Agar

¹ Wawancara dengan Hj Siti Djoeriyah selaku Pimpinan PT. Mustika Grup Desa Klampok Kecamatan Purwareja Banjarnegara, pada tanggal 1 Oktober 2014 pukul 08.15.

berlangsungan usahanya dapat terjamin. Bapak H. Soeparyo mengajukan ijin usaha kepada Dinas Perindustrian Kabupaten Banjarnegara. Surat ijinya keluar pada tanggal 14 April 1976 atas nama perusahaan keramik "Mustika" dengan Noer HO 31/3601-01/132/3-BA, dan dalam bentuk badan usaha perusahaan perseorangan.²

Nama "Mustika" yang berarti "Permata" dipakai dengan harapan agar hasil yang diproduksi memiliki kualitas yang baik, yang indah, dan bernilai tinggi layaknya permata yang disukai oleh banyak orang. Harapan selanjutnya agar perusahaan mustika berkembang dengan baik dan pesat, serta mampu mengangkat nama kerajinan keramik Klampok ke tingkat yang lebih tinggi sebagai sentra produksi kerajinan keramik yang memiliki kualitas tinggi bernilai ekspor.

Sepeninggalnya Bapak H. Soeparyo, usaha Keramik Mustika ini diteruskan oleh istrinya yang bernama Ibu Hj. Siti Djoeariah dan dibantu oleh putranya yang bernama Bapak Tri Mulyantoro, SH. Didirikannya perusahaan kerajinan keramik Mustika bertujuan lain:

- a. Untuk melestarikan dan mengembangkan seni kerajinan keramik Klampok.
- b. Untuk mengurangi pengangguran dan untuk memperluas atau menambah lapangan kerja..

² Wawancara dengan Bapak Tri Mulyantoro S.H selaku Manager atau Pimpinan PT. Mustika Keramik Grup Desa Klampok Kecamatan Purwareja Banjarnegara, pada tanggal 6 Oktober 2014 pukul 16.00.

- c. Untuk memanfaatkan sumber daya alam dari tanah liat yang merupakan bahan baku utama dalam pembuatan keramik.
- d. Untuk meningkatkan pendapatan penghasilan masyarakat sekitar perusahaan.
- e. Selain itu untuk memperoleh laba usaha.³

Dengan semakin berkembangnya usaha kerajinan keramik Mustika Dinas Perindustrian Kabupaten Banjarnegara banyak memberikan dukungan dan bantuan berupa, peralatan mesin keramik diantaranya: oven keramik, tungku pembakaran, bata api, rak-rak tempat keramik dan lain-lain. Selain bantuan yang bersifat material Dinas Perindustrian juga sering mengadakan, pembinaan dan penyuluhan mengenai industri keramik.⁴

Pada tahun 1979 Dinas Perindustrian Kabupaten Banjarnegara memberi kesempatan kepada perusahaan keramik Mustika untuk mengikuti lomba 3K yaitu Kesehatan, Keselamatan, dan Kesejahteraan. Pada perlombaan tersebut Mustika Group mendapatkan juara 1 untuk tingkat Kabupaten Banjarnegara. Pada perlombaan-perlombaan lainnya keramik Mustika juga mendapat juara dan juga mendapat berbagai macam penghargaan.⁵

Perusahaan Mustika merupakan salah satu perintis kerajinan keramik klampok Banjarnegara. Pada awal berdirinya, perusahaan Mustika memiliki

³ Wawancara dengan Bu Supiyah selaku Wakil Pimpinan PT. Mustika Grup. Desa Klampok Kecamatan Purwareja Banjarnegara Pada tanggal 1 Oktober 2014 pukul 10.10

⁴ Wawancara dengan Bu Supiyah selaku Wakil Pimpinan PT. Mustika Group. Desa Klampok Kecamatan Purwareja Banjarnegara, pada tanggal 1 Oktober 2014 pukul 11.10.

⁵ Wawancara dengan Bu Supiyah selaku Wakil Pimpinan PT. Mustika Group. Desa Klampok Kecamatan Purwareja Banjarnegara, pada tanggal 1 Oktober 2014 pukul 11.45.

lebih dari 60 karyawan, karena karyawan sudah merasa bisa, mempunyai pengalaman, menguasai ilmu keramik dan mampu memproduksi keramik, sehingga mereka ingin mandiri dan mendirikan usaha kerajinan keramik sendiri. Rata-rata pengusaha kerajinan keramik Klampok merupakan mantan karyawan perusahaan keramik Mustika. Untuk sekarang karyawan Mustika berjumlah 20 orang.

Produksi Perusahaan Mustika Group dalam 1 bulan mencapai 1300 buah keramik. Ada berbagai macam produk keramik yang diproduksi oleh Mustika Group. *Pertama* yaitu produk keramik perabotan rumah tangga, antara lain: piring, gelas, teko, cangkir, mangkok, kendi, tempat minum air galon dan lain-lain. *Kedua*, jenis produk untuk perhiasan rumah, antara lain: Guci, vas bunga, piring kaligrafi, aneka keramik berbagai bentuk hewan, aneka jenis souvenir, dan lain-lain. Kebanyakan jenis keramik yang diproduksi mustika adalah dan guci.

Sebelum terjadinya peristiwa bom bali tahun 2002 banyak turis asing datang dan banyak membeli produk kerajinan keramik Mustika, dan secara tidak langsung juga turut mempromosikan kerajinan keramik Klampok Mustika dimata mancanegara. Setelah terjaidnya peristiwa bom bali, intensitas turis asing yang berkunjung turun pesat dan setelah peristiwa tersebut merupakan kejadian yang sangat terasa bagi perusahaan kerajinan keramik Mustika.⁶

⁶ Wawancara dengan Bu Hj Siti Djoerijah selaku pemilik PT.Mustika Group. Desa Klampok Kecamatan Purwareja Banjarnegara pagan tanggal 15 Juni 2014 pukul 09.15.

Kendala dan kesulitan yang dihadapi perusahaan Mustika, antara lain: terjadinya persaingan karena banyaknya warga Klampok yang memproduksi keramik sendiri, adanya pasar bebas, terutama banyak produk-produk keramik dari luar negeri khususnya dari produk China yang membanjiri pasar Indonesia, dan banyaknya keramik dari luar daerah yang masuk ke daerah Klampok. Sehingga menjadi persaingan bagi perusahaan Mustika. Tetapi karena kerajinan keramik mustika memiliki ciri khas sendiri dan diproduksi menggunakan cara tradisional yang menggunakan tangan dan memiliki daya seni yang tinggi maka banyak orang yang lebih menyukai keramik Mustika.

Pada awal pemasaran, keramik mustika mengalami beberapa kendala, akan tetapi lambat laun mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Hal ini karena ditunjang oleh kebijakan pemerintah yang menetapkan bahwa keramik Klampok sebagai produk unggulan dan diadakannya Klampok sebagai sentra industri kerajinan keramik di tingkat Kabupaten dan Provinsi Jawa Tengah.

Dalam usaha pemasaran produk, Mustika Group menggunakan pemasaran langsung dan tidak langsung. Pemasaran yang dilakukan secara langsung dengan menjual atau memamerkan berbagai macam produk keramik ke dalam *showroom* atau toko di dekat lokasi perusahaan. Selanjutnya dengan mengikuti kegiatan pameran-pameran yang biasanya dikelola oleh PEMDA. Sedangkan pemasaran tidak langsung, dilakukan dengan menggunakan agen atau perantara perdagangan.⁷

⁷ Wawancara dengan Bu Supiyah selaku Wakil Pimpinan PT. Mustika Group Desa Klampok Kecamatan Purwareja Banjarnegara, pada tanggal 1 Oktober 2014 pukul 12.00.

2. Struktur Organisasi;

Struktur organisasi di Perusahaan Mustika Keramik yaitu

- a. Pimpinan, pimpinan di Perusahaan Mustika keramik yaitu Bapak Tri Mulyantoro.
- b. Wakil pimpinan, yaitu bagian yang bertanggung jawab atas persediaan bahan baku produksi, administrasi perusahaan dan bagian personalia perusahaan.
- c. Bagian Produksi, bagian produksi yaitu bagian tenaga kerja yang mutlak terhadap pembentukan barang produksi, seperti persiapan bahan baku, pembentukan, dekorasi, pengeringan dan pembakaran.
- d. Bagian Finishing, bagian finishing ini tenaga kerja yang bekerja bagian pewarnaan, pengecatan, dan glassur.
- e. Bagian pemasaran, bagian pemasaran berada di bagian front Office. Bagian ini melakukan penjualan, penataan barang hasil produksi, pencatatan penjualan dan bagian paling untuk konsumen.

3. Konsep *Reward*

Konsep *reward* yang diterapkan di Perusahaan Mustika Keramik digolongkan menjadi dua yaitu konsep finansial dan non finansial akan penulis jabarkan sebagai berikut:

- a. Konsep *Reward* Finansial
 - 1) Adanya tunjangan dan bingkisan hari Raya
 - 2) Jaminan kerja atau asuransi kesehatan untuk karyawan
 - 3) Kenaikan gaji setiap satu tahun sekali

b. Konsep *Reward* Non Finansial

- 1) Adanya wisata bersama keluarga besar Perusahaan Mustika.
- 2) Pengajian bulanan pada akhir bulan di Perusahaan Mustika.
- 3) Adanya pujian.
- 4) Diberikannya hari libur seminggu sekali.

Dari beberapa konsep reward di atas, ini dilakukan guna mendekatkan tali silaturahmi, keakraban dan menciptakan nuansa kekeluargaan di Perusahaan Mustika. Dengan beberapa konsep di atas pula karyawan Perusahaan Mustika Keramik merasa Senna dan tidak merasa tertekan untuk melakukan kewajiban dalam bekerja.

4. Konsep *Punishment*

a. Konsep *Punishment* Finansia

- 1) Potongan gaji ketika tidak berangkat kerja.
- 2) Gaji tidak akan dibayarkan ketika karyawan tidak berangkat selama dua minggu dan dinyatakan mengundurkan diri atau keluar.

b. Konsep *Punishment* Non Finansial

- 1) Teguran atau pengawasan untuk karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur atau tata tertib di Perusahaan Mustika Keramik.
- 2) Diberikannya surat peringatan sebanyak dua kali.

5. Sistem Manajemen Tenaga Kerja Mustika Group

Sistem tenaga kerja di Mustika Group terbagi menjadi beberapa bagian sesuai teori yang dikemukakan oleh R. Terry, manajemen tenaga kerja

itu terbagi menjadi empat bagian, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

a. Perencanaan

Proses perencanaan di Perusahaan Mustika di terapkan diawal proses perekrutan tenaga kerja, proses perekrutan pun tergolong sederhana diantaranya yaitu:

- 1) Pria/Wanita usia minimal 17 tahun
- 2) Sehat Jasmani dan rohani
- 3) Mampu bekerja keras
- 4) Mampu bekerja secata tim atau individu
- 5) Memiliki keahlian atau ketrampilan dalam mengolah design keramik.

Selain beberapa proses perencanaan di atas Perusahaan Mustika juga merencanakan proses pengangkatan karyawannya berdasarkan sudah mempunyai pengalaman dalam mempunyai keahlian. Jika karyawan tersebut belum berpengalaman dan belum mempunyai keahlian maka karyawan tersebut akan dilakukan dengan cara proses magang atau Training selama 3 bulan.

b. Pengorganisasian

Proses manajemen tenaga kerja yang kedua yaitu pengorganisasian. Perusahaan Mustika Keramik termasuk dalam golongan usaha menengah ke atas yang mempunyai 20 karyawan. Seiring perkembangan usahanya, kini Perusahaan Mustika Keramik menjadi lebih maju atas kejuaraan yang diperolehnya dan juga mendapatkan banyak

penghargaan. Adapun struktur organisasi Perusahaan Mustika Keramik terdiri dari pimpinan, wakil pimpinan, bagian produksi, bagian finishing dan bagian pemasaran.

Pengorganisasian di sini yang dimaksud adalah pembagian kerja sesuai dengan tingkat kemahiran dan ketrampilan masing-masing karyawan. Pengorganisasian di Perusahaan Mustika juga digolongkan sebagai berikut:

- 1) Pimpinan, pimpinan di sini bertugas sebagai pengambil keputusan tertinggi di Perusahaan Mustika.
- 2) Wakil pimpinan, wakil pimpinan di sini bertugas untuk mengelola seluruh kegiatan operasional perusahaan.
- 3) Bendahara atau bagian keuangan, di sini bertugas sebagai pengelola keuangan perusahaan
- 4) Karyawan, karyawan merupakan sumber daya manusia yang bertugas menjalankan proses produksi di Perusahaan.

Di Perusahaan Mustika Keramik tidak ada kenaikan jabatan, hal ini dikarenakan banyak karyawan yang hanya berkompeten dalam bidang produksi.

c. Pengarahan

Proses manajemen tenaga kerja yang ketiga, yaitu proses pengarahan. Proses pengarahan yang dimaksud di Perusahaan Mustika yaitu jadwal pembagian kerja dan pengelompokan bagian kerja.

- 1) Jadwal pembagian jam kerja di Perusahaan Mustika di mulai dari pukul 08.00-16.00 dan di berikan jam istirahat dari pukul 12.00-13.00. pembagian jam kerja pada bagian produksi hanya satu sift, sedangkan bagian pemasaran prodak dibagi menjadi dua sift dengan pembagian kerja yang sama.
- 2) Pengelompokan pembagian-kerja di sini terbagi menjadi 5 bagian yaitu bagian operasional, bagian pemasaran prodak, bagian pengadaan bahan baku, bagian proses produksi dan yang terakhir adalah finishing. Dalam pengelompokan bagian kerja, Perusahaan Mustika menempatkan karyawannya sesuai dengan kemahiran masing-masing individu.

d. Pengendalian

Proses manajemen tenaga kerja yang terakhir yaitu pengendalian. Dalam proses pengendalian di sini Perusahaan Mustika melakukan beberapa tindakan yaitu proses pengawasan dan evaluasi kinerja karyawan. Proses pengawasan di sini pimpinan dan bagian operasional perusahaan bertugas melakukan pengawasan setiap harinya di lokasi kerja dan tahap evaluasi dilakukan sebulan sekali melalui rapat intern seluruh jajaran Perusahaan Mustika Keramik dimana di dalamnya membahas proses perencanaan yang akan dilakukan Perusahaan Mustika Keramik untuk menciptakan suatu prodak yang lebih baik serta mengevaluasi kinerja karyawan selama satu bulan terakhir.

Sistem tenaga kerja di Perusahaan Mustika Group Klampok-Banjarnegara dibagi menjadi dua bagian pekerjaan, Yat bagian produksi dan

bagian pemasaran. Pada bagian produksi di bagi menjadi dua jenis pekerjaan yaitu :

- a. Pekerjaan borongan, pekerjaan ini merupakan kegiatan proses produksi. Tenaga kerja di sini melakukan proses produksi saja, sesuai dengan pesanan konsumen. Dalam proses produksi karyawan di Perusahaan Mustika sistem pengupahannya dilakukan setiap 1 bulan sekali, yaitu setiap tanggal 2 tiap bulannya.
- b. Pekerjaan Harian, pekerjaan ini karyawan hanya melakukan proses finishing dan pengecatan sesuai warna, penataan hasil produksi dan pengangkutan hasil produksi ke bagian pemasaran. Sistem pengupahan di Perusahaan Mustika untuk karyawan harian di bayarkan setiap minggunya, dilakukan pembayaran setiap hari senin.

Selain bagian produksi, di Perusahaan Mustika Keramik juga ada bagian pemasaran produk. Di sini karyawan hanya bertugas memasarkan dan menata pajangan hasil produksi keramik di dalam toko. Karyawan bagian pemasaran sistem kerjanya terbagi menjadi dua shift, yaitu Shift pagi dan siang. Shift pagi buka mulai pukul 07.00 s/d 14.00 dan shift siang pukul 13.00 s/d 20.00. sistem pengupahan dibayarkan setiap 1 bulan sekali.

Manajemen tenaga kerja yang dilakukan oleh Perusahaan Mustika Keramik dilakukan dengan beberapa penerapan sistem *reward* (hadiah) dan *punishment* (teguran/hukuman). Salah satu prinsip yang dipegang oleh Perusahaan Mustika Keramik itu menggunakan prinsip kekeluargaan, namun juga sedikit menerapkan peraturan dan sanksi bagi karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan.

Penyusun menemukan beberapa sistem *reward* yang diterapkan oleh Perusahaan Mustika Keramik, dimana setiap kondisi perusahaan mengalami kenaikan keuntungan, sebagian hasil keuntungan dari Perusahaan Mustika Keramik dibagikan rata kepada setiap karyawan. Biasanya karyawan pada proses produksi, selain itu setiap 3 tahun sekali ada kegiatan piknik bersama dengan seluruh karyawan. Hal ini dilakukan oleh Perusahaan Mustika untuk menjalin kehidupan pekerjaan yang saling mendukung dan memberikan motivasi untuk para karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi.

Penyusun juga menemukan beberapa sistem *punishment* yang diterapkan oleh Perusahaan Mustika Keramik, yaitu adanya pemotongan upah kerja bagi karyawan yang tidak berangkat baik ada atau tanpa izin yaitu upah berapa hari karyawan itu tidak masuk maka jumlah nominal yang tidak dibayarkan juga senilai upah tiap harinya. Selain itu, apabila dalam proses produksi karyawan melakukan kesalahan baik dalam proses pembentukan ataupun membuat barang yang akan diproduksi mengalami kerusakan, maka karyawan bertanggung jawab untuk mengganti barang yang dirusaknya dengan sistem pemotongan upah pada saat pembayaran upah dilakukan.

Pendapatan yang diterapkan oleh Perusahaan Mustika untuk setiap karyawannya dibayarkan Rp.900.000 s/d 1.200.000 setiap bulannya, ini disampaikan oleh Supiyah selaku wakil pimpinan Perusahaan Mustika Keramik. Prosentase penghasilan di PT. Mustika Keramik terhitung sejak tahun 2011-2013 mengalami kenaikan dan penurunan yang signifikan, pada tahun 2011 keuntungan penjualan yang diterima senilai Rp. 241.804.200, di tahun 2012 Rp. 203.767.200, dan di tahun 2013 Rp. 205.784.059. Melihat hasil

hasil penjualan di Perusahaan Mustika Keramik dalam tiga tahun terakhir, di tahun 2012 mengalami penurunan. Penurunan hasil penjualan dikarenakan banyaknya para pesaing pengusaha industri keramik yang semakin banyak bermunculan, dan pada akhirnya banyak merekrut tenaga kerja sekitar. Dengan adanya permasalahan ini, Perusahaan Mustika keramik mengambil tindakan dengan lebih memperhatikan setiap karyawan. Perusahaan Mustika keramik mulai memberikan jaminan atau asuransi untuk setiap tenaga kerjanya, memberikan *Tour family* setiap tiga tahun sekali dan memberikan bingkisan ataupun paralel setiap hari raya, dan memberikan jatah libur atau cuti agar karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya, dan diberikannya tambahan upah untuk karyawannya yang ingin lembur, adanya pengajian untuk karyawan di setiap bulannya yang digabungkan dengan rapat evaluasi karyawan. Ini dilakukan untuk memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam bekerja dan menciptakan suasana kekeluargaan dalam bekerja.⁸

B. Analisis Manajemen Tenaga Kerja Melalui Sistem *Reward* dan *Punishment* di Perusahaan Mustika Keramik

1. Analisis ekonomi Islam dalam *reward* terhadap sistem manajemen tenaga kerja di Perusahaan Mustika Keramik

Hasil penelitian (*research*) yang telah di lakukan kepada Perusahaan Mustika Keramik menghasilkan bahwa tenaga kerja merupakan suatu instrumen dari sumber daya manusia, jadi dapat di tarik kesimpulan

⁸Wawancara dengan Bu Supiyah selaku wakil pimpinan Mustika Group Desa Klampok Kecamatan Banjarnegara. Pada tanggal 1 Oktober 2014, pukul 13..45.

manajemen tenaga kerja merupakan bidang strategis dari organisasi. manajemen tenaga kerja harus di pandang sebagai perluasan dari pandnagan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Penghargaan (*reward*) merupakan bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material ataupun ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Perusahaan mengetahui akan hal tersebut, untuk itu dalam menciptakan keadilan pengupahan, terdapat sisi lain yang perlu diketahui, bahwa imbalan tidaklah semata berupa finansial namun adapula imbalan non finansial. Finansial *reward* merupakan gaji tetap dan komponen gaji lain serta benefit, yang keduanya diberikan seluruhnya dalam pembayaran, dan non finansial *reward* yang berupa penghargaan, pemberian, wewenang, program rekreasi bersama dan tempat beribadah lainnya yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, serta peningkatan kemajuan berupa pelatihan dan pengembangan melalui sekolah kembali.⁹

⁹ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 1997), hlm. 16.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, setiap kebijakan yang diberikan Perusahaan Mustika dalam sistem pengupahan tidaklah sama. Senioritas atau lamanya bekerja, sistem waktu, dan bagian dalam bekerja merupakan sistem yang digunakan oleh Perusahaan Mustika. Pengalaman akan menjadi nilai tambah bagi pekerja dan akan berpengaruh terhadap besarnya upah yang diterimanya. Dalam suatu Perusahaan Mustika, pekerja yang loyal akan mendapatkan posisi dalam perusahaan tersebut dan wajar ketika mendapatkan upah atau gaji yang lebih tinggi karena tanggung jawab yang dibebankan kepadanya lebih berat. Hal tersebut senada dengan Firman Allah SWT:

Ayat di atas mengandung pengertian bahwa, apabila seseorang menjaga amanatnya dengan baik, maka iapun akan mendapatkan balasan yang setimpal. Jika pekerja dengan posisi tinggi dan dengan tanggung jawab yang lebih berat maka wajar jika mendapatkan upah yang lebih besar.

Salah satu perusahaan yang telah dilakukan penelitiannya yaitu di Perusahaan Mustika Keramik, terdapat *grade* atau jenjang upah sehingga mempunyai pandangan berbeda antara pekerja. Perbedaan tersebut menimbulkan sikap yang berbeda, ada yang menjadikan semakin tinggi motivasi dalam bekerja, adapula yang menjadikan rasa tidak nyaman sehingga pekerja tersebut keluar dari perusahaan karena merasa di lupakan tidak adil dan merasa didzalimi. Sebagaimana Sabda Rasul SAW yang artinya: "*Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah SWT menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan*

seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membedakan kepada mereka dengan tugas yang sangat berat dan jika kamu membebarkannya dengan tugas yang seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)” (HR. Muslim).

Maksud hadis di atas adalah memberikan upah ada gaji kepada karyawan atau pekerja secara layak dan wajar tidak diperkenankan memberi tanggung jawab diluar kemampuan pekerja.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi besar kecilnya upah pada karyawan: penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan kesediaan perusahaan, serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, peraturan pemerintah, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional dan jenis sifat pekerjaan. Selain sistem di atas, terdapat sistem waktu yang digunakan perusahaan dalam pengupahan adalah mingguan dan bulanan. Dalam menentukan penggajian perusahaan bersifat dinamis artinya sesuai dengan perubahan kondisi dan situasi. Dalam penentuan memerlukan perhatian khusus dan sungguh-sungguh serta memiliki dasar rasionalis yang kuat. Pengupahan merupakan salah satu cara untuk mempertahankan pekerjaan sebagai sumber daya yang sangat potensial.

2. Analisis ekonomi Islam dalam *punishment* terhadap sistem manajemen tenaga kerja di Perusahaan Mustika Keramik

Hukuman (*punishment*) adalah pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dalam perusahaan sanksi diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Sanksi dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus, atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan dilkakukan cukup berat. Sistem penerapan *punishment* di Perusahaan dibagi menjadi dua yaitu: Hukuman preventif yaitu usaha yang dilakukan dengan maksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran, intinya memberikan surat peringatan dan hukuman represif yaitu usaha yang dilakukan oleh adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan, jadi hukuman dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan yang telah dilakukan setelah adanya surat peringatan yang tidak dihiraukan oleh pelanggar.

Hasil penelitian menunjukan bahwa, setiap kebijakan yang diberikan perusahaan dalam sistem pelanggaran tidaklah sama. Karyawan akan mendapatkan pelanggaran ketika melakukan kesalahan dengan cara pemberian teguran, pemberian sanksi skors, jika melalui teguran dan sanksi masih melakukan kesalahan maka perusahaan berhak untuk mengeluarkan karyawan dari perusahaan.

Sistem manajemen di Perusahaan Mustika Group terbagi menjadi empat bagian, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Dalam proses perencanaan, Perusahaan Mustika Group memiliki suatu persyaratan dalam merekrut pegawai (tenaga kerja), seperti memilih karyawan berdasarkan kemampuan dan ketrampilan dalam membuat keramik. Bagi karyawan baru akan diberikan *training* selama 3 bulan terlebih dahulu, agar karyawan dapat menguasai ilmu dalam memproduksi keramik dan dapat menghasilkan produk yang berkualitas.¹⁰ Perusahaan Mustika Group dalam merekrut pegawai tidak setahun membuka lowongan pekerjaan hanya jika dibutuhkan saja. Upah yang diberikan oleh Perusahaan Mustika Group sebesar Rp.900.000-Rp.1.200.000 setiap bulannya (Rp.30.000 perhari).

Proses pengorganisasian di Perusahaan Mustika Group memiliki pembagian kerja yang sesuai dengan tingkat keahlian dan ketrampilan masing-masing karyawan. Pengorganisasian di Perusahaan Mustika Group di golongkan sebagai berikut: a. Pimpinan bertugas sebagai pengambil keputusan tertinggi di Perusahaan Mustika Group, b. Wakil pimpinan bertugas untuk mengelola seluruh kegiatan operasional perusahaan, c. Bendahara atau bagian keuangan bertugas sebagai pengelola keuangan perusahaan, d. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang bertugas menjalankan proses produksi di Perusahaan Mustika Group.

¹⁰ Wawancara dengan Bu Supiyah selaku Wakil Pimpinan Perusahaan Keramik Mustika Desa Klampok Kecamatan Purwareja Banjarnegara pada tanggal 13 Oktober 2014, pukul 14.00,

Karyawan yang bekerja di Perusahaan Mustika Group tidak memiliki batasan untuk bekerja di Perusahaan Mustika Group.

Proses pengarahan di Perusahaan Mustika Group yaitu melakukan pembagian jam kerja dan mengelompokkan pembagian kerja seperti: a. Jadwal pembagian kerja di Perusahaan Mustika Group dimulai dari pukul 08.00-16.00 dan jam istirahat dari pukul 12.00-13.00. pembagian jam kerja pada bagian produksi hanya memiliki satu shift, sedangkan pada bagian pemasaran produksi terbagi menjadi dua shift yaitu pukul 08.00-14.00 dan shift kedua mulai pukul 14.00-20.00, b. Pengelompokan bagian kerja terbagi menjadi lima bagian yaitu bagian operasional, bagian pemasaran produksi, bagian pengadaan bahan baku, bagian proses produksi dan bagian finishing.

Proses pengendalian di Perusahaan Mustika Group yaitu melakukan berapa proses seperti pengawasan dan evaluasi kinerja karyawan. Proses pengawasan dilakukan oleh pimpinan dan bagian operasional untuk mengawasi karyawan setiap harinya dalam bekerja, sedangkan evaluasi kinerja karyawan dilakukan setiap sebulan sekali dengan melakukan rapat oleh seluruh karyawan Perusahaan Mustika Group untuk menilai bagaimana hasil yang diproduksi baik atau tidak dan kinerja karyawan memuaskan atau tidak, sehingga pimpinan dapat memberikan suatu hadiah berupa kenaikan jabatan jika karyawan tersebut memiliki kinerja yang memuaskan.

Perusahaan Mustika Group mengalami pasang surut pendapatn terhitung sejak tahun 2011 keuntungan penjual yang diterima sebesar Rp.241.804.200,00, tahun 2012 mengalami penurunan pendapatan sebesar

Rp.203.767.200,00, tahun 2013 menjadi Rp.205.784.059,00. Melihat dari hasil pendapatan di tahun 2012 mengalami penurunan karena banyak pesaing perusahaan industri keramik yang semakin banyak bermunculan, sehingga pemimpin Perusahaan Mustika Group mencari solusi memperbaiki kualitas.

Pimpinan mustika Group juga sangat menghargai dan menghormati karyawannya. Hal tersebut tercermin dalam sikap kekeluargaan antara pimpinan dan karyawan. Karena terkadang pimpinan perusahaan juga ikut membantu proses di pabrik. Allah berfirman:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسَخَرُونَ قَوْمًا مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِاللِّقَابِ ۗ

بِئْسَ الْإِسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَنْ لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ ﴿١١﴾

Hai orang-orang yang beriman, janganlah sekumpulan orang laki-laki merendahkan kumpulan yang lain, boleh jadi yang ditertawakan itu lebih baik dari mereka. dan jangan pula sekumpulan perempuan merendahkan kumpulan lainnya, boleh jadi yang direndahkan itu lebih baik. dan janganlah suka mencela dirimu sendiri dan jangan memanggil dengan gelaran yang mengandung ejekan. seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) yang buruk sesudah iman dan barangsiapa yang tidak bertobat, Maka mereka Itulah orang-orang yang zalim (QS. Al-Hujarat: 11)

Selain itu pemimpin Mustika Group juga memberikan waktu ibadah solat dan istirahat untuk karyawannya dan juga tidak membebani karyawan dengan tugas yang melebihi kemampuannya. Hal ini sesuai dalam firman Allah QS. Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ...

"Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya"¹¹

Sedangkan dalam pemberian upah atau gaji karyawan, Perusahaan Mustika memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menentukan waktu pembayarannya. Waktu pembayaran diberikan setiap seminggu sekali, perharinya mendapatkan upah Rp.30.000 bagi karyawan yang melakukan proses finishing dan pengecatan. Ada karyawan yang menginginkan gaji mingguan ataupun gaji bulanan. Setiap waktu pembayaran Mustika Group selalu memberikan upah atau gaji kepada karyawan dapat tepat waktu.¹² Hal ini sesuai Hadist Rasulullah:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ". (رواه ابن ماجة)

"Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering"¹³

Hadist ini menjelaskan bahwa seseorang majikan atau pimpinan perusahaan dilarang menunda-nunda untuk memberikan upah atau gaji kepada karyawannya. karena upah atau gaji merupakan hak dasar pekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari dan setiap karyawan mempunyai kebutuhan berbeda-beda.

¹¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, hlm. 27.

¹²Wawancara dengan Bu Hj Siti Djoerijah selaku pemilik Perusahaan Mustika Group. Desa Klampok Kecamatan Purwareja Banjarnegara pada tanggal 1 Oktober 2014 pukul 08.15.

¹³HR. Ibnu Majah dalam Iifi Nur Diana, *hadis-hadis Ekonomi*, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), hlm. 45

Perusahaan Mustika Group memberikan fasilitas masker kepada karyawan agar terlindung dari debu atau kotoran keramik. Selain itu untuk keselamatan kerjanya, Perusahaan Mustika Group juga memberikan fasilitas asuransi kepada karyawan tapi hanya pada tahun 1985 sampai 1994. Untuk penerapan asuransi tahun berikutnya ditiadakan karena sering keluar masuknyakaryawan sehingga menjadi pertimbangan bagi Mustika Group untuk memberikan asuransi. Tetapi jika ada karyawan yang sakit, pemimpin Mustika Group juga menjenguk dan ikut membantunya.¹⁴ Sebagaimana diriwayatkan di dalam hadist sahih muttafaq dari Abu Hurairah.a bahwa Nabi saw. Bersabda:

“Hak orang muslim atas orang muslim lainnya ada lima: menjawab salam, menjenguk yang kait, mengantarkan jenazah, mendatangi undangannya, dan mendo’akan ketika bersin”

Imam Bukhari meriwayatkan dari Abu Musa al-Asy’ari, ia berkata: Rasulullah saw. Bersabda:

*“Berikanlah makan orang yang lapar, jenguklah orang yang kait, dan tengoklah orang yang kesusahan”*¹⁵

Selain itu karyawan Mustika Group juga diberi hari libur agar karyawan tidak merasa penat atau jenuh dengan pekerjaannya. Hari libur diberikan setiap Minggu serta setiap tanggal merah. Tetapi jika karyawan ingin masuk diperbolehkan dan mendapat upah lembur tersebut. dan juga

¹⁴Wawancara dengan Bu Supiyah selaku Wakil Pimpinan Perusahaan Keramik Mustika Desa Klampok Kecamatan Purwareja Banjarnegara pada tanggal 13 Oktober 2014, pukul 13.30.

¹⁵Alimcenter, <http://www.alimcenter.com/default/artikel/fatwa/588-hukum-dan-keutamaan-menjenguk-orang-sakit.html>, diakses pada tanggal 14 Oktober 2014 pukul 11.55.

pada setiap 3 tahun sekali diadakan refreasing atau liburan dengan keluarga karyawan Mustika Group keluar kota. Sedangkan dalam kegiatan keagamaan Mustika Group juga rutin mengadakan pengajian untuk karyawan setiap satu bulan sekali yang digabungkan dengan rapat evaluasi karyawan.¹⁶

Dari beberapa penerapan di atas hasil manajemen tenaga kerja yang ada di Perusahaan Mustika Group telah sesuai dengan ekonomi Islam, hal ini ditunjukkan dari segi pengupahan karyawan yang sesuai dengan kinerja karyawan dan dibayarkan tepat waktu. Selain manajemen tenaga kerja yang sudah sesuai, Perusahaan Mustika Group juga menciptakan suasana kerja yang nyaman, peraturan yang memihak pekerja, adanya tempat ibadah dan waktu istirahat yang cukup menjadi hal yang lebih diperhitungkan oleh pekerja. Manajemen tenaga kerja yang dilakukan oleh Perusahaan Mustika Group dilakukan dengan beberapa penerapan sistem *reward* (hadiah) dan *punishment* (hukuman). Salah satu prinsip yang dikembangkan oleh Perusahaan Mustika Group menggunakan prinsip kekeluargaan, namun juga sedikit menerapkan peraturan dan sanksi bagi karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan.

¹⁶ Wawancara dengan Bu Hj Situ Djoerijah selaku pemilik Perusahaan Mustika Group. Desa Klampok Kecamatan Purwareja Banjarnegara pada tanggal 1 Oktober 2014 pukul 08.30.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Konsep manajemen tenaga kerja yang diterapkan di Perusahaan Mustika Group melalui proses reward dan punishment dilakukan sesuai dengan nilai-nilai ekonomi Islam. Manajemen di Perusahaan Mustika Group terbagi menjadi empat bagian yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Dalam proses perencanaan Perusahaan Mustika Group memiliki suatu persyaratan dalam merekrut pegawai (tenaga kerja), seperti memilih karyawan berdasarkan kemampuan dan ketrampilan dalam membuat keramik. Kedua, proses pengorganisasian di Perusahaan Mustika Group memiliki pembagian kerja yang sesuai dengan tingkat keahlian atau ketrampilan masing-masing karyawan. Ketiga, proses pengarahan di Perusahaan Mustika Group yaitu melakukan pembagian jam kerja dan mengelompokkan pembagian kerja. Di Perusahaan Mustika Group juga memiliki jam istirahat untuk ibadah. Keempat, proses pengendalian di Perusahaan Mustika Group yaitu melakukan proses seperti pengawasan dan evaluasi kinerja karyawan.

Sistem *reward* yang dikerjakan secara finansial di Perusahaan Mustika Group yaitu adanya tunjangan dan bingkisan hari raya dan jaminan kerja atau asuransi kesehatan untuk karyawan, tambahan upah untuk karyawan yang lembur, dan kenaikan gaji setiap setahun sekali. Sedangkan sistem *reward* yang diterapkan secara non finansial yaitu adanya wisata bersama keluarga besar

Perusahaan Mustika Group setiap setahun sekali, pengajian setiap sebulan sekali di Perusahaan Mustika Group, Adanya pujan, dan diberikannya hari libur seminggu sekali. Sistem punishment yang diterapkan secara finansial di Perusahaan Mustika Group yaitu potongan gaji ketika tidak berangkat kerja selama dua minggu dan dinyatakan mengundurkan diri atau keluar. Sistem yang diterapkan secara non finansial yaitu teguran atau pengawasan untuk karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur atau tata tertib di Perusahaan Mustika Group dan diberikan surat peringatan sebanyak dua kali.

Sistem *reward* dilakukan bertujuan untuk mendekatkan tali silaturahmi, keakraban dan menciptakan nuansa kekeluargaan di Perusahaan Mustika Group. Sehingga karyawan Perusahaan Mustika Group merasa senang dan tidak merasa tertekan untuk melakukan kewajibannya dalam bekerja. Adapun sistem *punishment* yang diterapkan di Perusahaan Mustika Keramik Group juga dilakukan untuk menjaga agar karyawan dalam bekerja segala peraturan dan kewajibannya dalam bekerja.

B. Saran

Setelah melaksanakan penelitian dikerajinan keramik Mustika Group tentang manajemen tenaga kerja melalui *reward* dan *punishment* dalam kinerja karyawan perspektif ekonomi Islam. Penyusun memiliki beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan agar kedepannya proses manajemen tenaga kerja melalui *reward* dan *punishment* lebih baik.

1. Bagi Perusahaan

- a. Menetapkan sistem pengupahan sebaiknya dengan dasar kinerja karyawan, namun diperlukan kebijakan-kebijakan lain agar pekerja terjaga dengan baik.
- b. Perusahaan diharapkan bersikap lebih transparan kepada pekerja, baik dalam bentuk keuangan, pengupahan ataupun hasil kerja yang telah dicapai.
- c. Jika transparansi tercipta, maka akan lebih menjaga keharmonisan serta ke kedekatan antara pekerja dengan perusahaan.

2. Bagi Pekerja

- a. Selalu berusaha yang terbaik untuk perusahaan karena dengan usaha yang maksimal, perusahaan tidak segan untuk memberikan apa yang menjadi kewajibannya.
- b. Bersikap bersahaja dan terbuka kepada perusahaan dari berbagai hasil yang di nilai kurang menguntungkan terhadap kinerja pekerja, dan kemudian untuk disampaikan kepada perusahaan agar dapat didiskusikan bersama sehingga tidak ada yang merasa didzalimi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis mengetahui bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Selanjutnya penulis berharap semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi *khazanah* keilmuan maupun menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya. Setelah mengetahui tentang manajemen tenaga

kerja di Perusahaan Mustika Group serta sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan terhadap penyusun, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Manajemen Tenaga Kerja Melalui *Reward* dan *Punishment* dalam Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Perusahaan Kerajinan Keramik Mustika Group)”.

Ungkapan terimakasih penyusun sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Penyusun berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan penyusun sendiri.

Penyusun sadari bahwa kesempurnaan hanyalah milik Allah dan kekurangan hanyalah milik manusia. Apabila ada kekurangan dalam skripsi ini mohon maklum dan harap kritik dan sarannya untuk kebaikan skripsi ini.

Purwokerto, 6 Januari 2015

Penulis,

Ghany Apriliyani
NIM. 102323065

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1995.
- Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006.
- Dian Nurhaerani dan Ibnu Ubaidillah, *Dasar-dasar Studi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, <http://www.scribd.com/doc/14350663>, diakses tanggal 08 Juni 2014.
- Edy H. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Edy H. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Elais Retnowati, *Persepsi Terhadap Sistem Reward, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Dosen Menurut Gender di Universitas Negeri Jakarta*, Thesis tahun 2001 FISIP Universitas Indonesia Pasca Sarjana Program Studi Ilmu administrasi Kekhususan Pengembangan SDM.
- Fathul Aminudin Azis, *Manajemen dalam Perpektif Islam*, Majenang: Pustaka El-Bayan Group, 2012.
- Flippo Edwin, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga, 1984
- Hamzah B. Uno, *Teori dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hani T. Handoko, *Manajemen edisi 2*, Yogyakarta: Penerbit BPFE, 1984.
- Hasibuan S. P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- HR. Ibnu Majah dalam Ifi Nur Diana, *Hadis-hadis Ekonomi*, Malang: UIN-Malang Press, 2008
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 1997.
- Ifi Nur Diana, *Hadist-hadist Ekonomi*, Malang: UIN Malang Press.
- M Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- M Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.

- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Resdakarya, 2000.
- Mas'udMachfoedz dan Mahmud Machfoedz, *Kewirausahaan: Suatu Pendekatan Kontemporer*, Yogyakarta: UPP AMP YKNP, 2004.
- Nugroho Bambang, *Reward dan Punishment*, BulletinCipta Karya Departemen Pekerjaan, 2006
- Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Salam Abdus, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar, 2014.
- Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Soejono dan Abdurrohman, *Metode Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan* Jakarta: RinekaCipta, 1997.
- Suharsini Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Yogyakarta:Rineka Cipta, 2013.
- Suhendra dan Murdiyah Hayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: UIN Jakarta Press, 2006 Cek ke-1.
- Suparmin, *Motivasi dan Etos Kerja*, Jakarta: Proyek Pembibitan Calon Tenaga Kependidikan, 2003.
- Veithzal Riva'i, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Islami* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Veithzal Rivai, dik, *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Daftar Wawancara kepada Perusahaan Mustika Keramik Klampok-
Banjarnegara

Nama : Ibu Siti Supiyah
Jabatan : Staff Perusahaan Mustika Keramik Klampok-Banjarnegara
Tempat : PT. Mustika Keramik Klampok Banjarnegara
Tanggal : 1 Oktober 2014

1. Berapa omset di Perusahaan Mustika Keramik dari tahun 2011-2013?
Pendapatan di Perusahaan Mustika Keramik pada tahun 2011 Rp. 241.804.200, pendapatan pada tahun 2012 Rp. 203.767.200 dan pendapatan pada tahun 2013 Rp. 200.784.059. Pendapatan pada setiap tahunnya mengalami sedikit penurunan.
2. Berapa upah yang diterima masing-masing tenaga kerja di Perusahaan Mustika Keramik?
Pendapatan yang diterapkan oleh Perusahaan Mustika untuk setiap karyawannya dibayarkan Rp.900.000 s/d 1.200.000 setiap bulannya, ini disampaikan oleh Supiyah selaku wakil pimpinan Perusahaan Mustika Keramik.
3. Bagaimana sistem *reward* dan *punishment* yang di terapkan di Perusahaan Mustika Keramik?
Ada beberapa sistem *reward* yang diterapkan oleh Perusahaan Mustika Keramik, dimana setiap kondisi perusahaan mengalami kenaikan keuntungan, sebagian

hasil keuntungan dari Perusahaan Mustika keramik dibagikan rata kepada setiap karyawan. Biasanya karyawan pada proses produksi, selain itu setiap 3 tahun sekali ada kegiatan piknik bersama dengan seluruh karyawan. Hal ini dilakukan oleh Perusahaan Mustika untuk menjalin kehidupan pekerjaan yang saling mendukung dan memberikan motivasi untuk para karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi.

Ada beberapa sistem *punishment* yang diterapkan oleh Perusahaan Mustika Keramik, yaitu adanya pemotongan upah kerja bagi karyawan yang tidak berangkat baik ada atau tanpa izin yaitu upah berapa hari karyawan itu tidak masuk maka jumlah nominal yang tidak dibayarkan juga senilai upah tiap harinya. Selain itu, jika karyawan tidak berangkat kerja selama 3 bulan berturut-turut maka dianggap mengundurkan diri.

4. **Berapa jumlah gaji atau upah yang di keluarkan setiap tahunnya?**
Gaji atau upah yang di bayarkan oleh Perusahaan Mustika keramik kepada karyawannya setiap tahunnya mencapai Rp. 67.173.200 itu dalam sistem borongan, sedangkan dalam sistem harian setahunnya mencapai Rp. 31.542.470.

5. **Bagaimana sistem jam kerja di Perusahaan Mustika Keramik?**
Karyawan bagian pemasaran sistem kerjanya terbagi menjadi dua shift, yaitu Shift pagi dan siang. Shift pagi buka mulai pukul 07.00 s/d 14.00 dan shift siang pukul 13.00 s/d 20.00. sistem pengupahan dibayarkan setiap 1 bulan sekali. Sedangkan karyawan bagian produksi sistem kerjanya dari pukul 08.00-16.00.

6. **Bagaimana teknis pemberian upahnya setiap bulannya?**

Pekerjaan borongan, pekerjaan ini merupakan kegiatan proses produksi. Tenaga kerja di sini melakukan proses produksi saja, sesuai dengan pesanan konsumen. Dalam proses produksi karyawan di Perusahaan Mustika sistem pengupahannya dilakukan setiap 1 minggu sekali, yaitu setiap hari sabtu. Pekerjaan Harian, pekerjaan ini karyawan hanya melakukan proses finishing dan pengecatan sesuai warna, penataan hasil produksi dan pengangkutan hasil produksi ke bagian pemasaran. Sistem pengupahan di Perusahaan Mustika untuk karyawan harian di bayarkan setiap 1 bulannya, dilakukan pembayaran setiap tanggal 2 setiap bulannya.

7. **Bagaimana tahap-tahap produksi di Perusahaan Mustika Keramik?**

Dalam proses produksi keramik ada beberapa proses atau tahapan yang cukup panjang yang harus dilakukan, tahapan-tahapannya antara lain: Tahap persiapan bahan baku, tahap pengelolaan bahan baku, tahap pembentukan, tahap dekorasi atau tahap memperindah, tahap pengeringan, tahap pembakaran, tahap pewarnaan, tahap *finishing* atau penyempurnaan.



Narasumber
Ibu Siti Supiyah

Daftar wawancara kepada Perusahaan Mustika Keramik Klampok-
Banjarnegara

Nama : Hj. Siti Djoerijah Soeparyo
Jabatan : Pimpinan Perusahaan Mustika Keramik Banjarnegara
Tempat : Mustika Keramik Banjarnegara
Tanggal : 1 Oktober 2014

1. Bagaimana sejarah berdirinya Perusahaan Mustika Keramik?
Mustika Grup merupakan salah satu usaha kerajinan keramik yang berada di Desa Klampok Kecamatan Purwareja Kabupaten Banjarnegara. Yang berdiri pada tanggal 22 Februari 1974, awal operasinya Mustika merupakan usaha rumah tangga (home industri) dengan jumlah produksi yang masih sedikit. Baru pada tahun 1976 Mustika mulai bergiliat dan mempekerjakan beberapa orang sebagai karyawan dan berubah status dari home industri menjadi perusahaan. Mustika Grup didirikan oleh Bapak H. Soeparyo dan Bapak Kusen sebagai asistennya. Bapak H. Soeparyo adalah seorang guru yang mengajar di sekolah Teknik Jurusan Keramik. Beliau merupakan sosok yang sangat kreatif, rajin, dan berdedikasi tinggi. Sepulang mengajar beliau terus menekuni usaha keramikya dirumah. Sekaligus sebagai salah satu usaha menerapkan disiplin ilmu yang memiliki dengan usaha yang sesungguhnya.

2. **Apa saja yang di produksi dari Perusahaan Mustika Keramik?**

Produksi Perusahaan Mustika Keramik dalam 1 bulan mencapai 1300 buah keramik. Ada berbagai macam produk keramik yang diproduksi oleh Mustika Group. Pertama yaitu produk keramik perabotan rumah tangga, antara lain: piring, gelas, teko, cangkir, mangkok, kendi, tempat minum air galon dan lain-lain. Kedua, jenis produk untuk perhiasan rumah, antara lain: Guci, vas bunga, piring kaligrafi, aneka keramik berbagai bentuk hewan, aneka jenis suvenir, dan lain-lain. Kebanyakan jenis keramik yang diproduksi mustika adalah dan guci.

3. **Berapa cabang yang ada di Perusahaan Mustika Keramik?**

Perusahaan Mustika Keramik memiliki 4 cabang toko keramik yang terletak di Klampok Banjarnegara.

4. **Berapa jumlah tenaga kerja yang ada di Perusahaan Mustika Keramik?**

Perusahaan Mustika merupakan salah satu perintis kerajinan keramik klampok Banjarnegara. Pada awal berdirinya, perusahaan Mustika memiliki 5 karyawan 7 karyawan, 9 karyawan, dan sampek sekarang menjadi 20 karyawan. Setiap karyawan memiliki keahlian masing-masing dan bagian dalam proses produksi, diantaranya: penyaringan tanah liat, pembentukan, penjemuran, pengamplasan, pengecatan kemudian sampek ke bagian pengemasan. Karena karyawan sudah merasa bisa, mempunyai pengalaman, menguasai ilmu keramik dan mampu memproduksi keramik, sehingga mereka ingin mandiri dan mendirikan usaha

kerajinan keramik sendiri. Rata-rata pengusaha kerajinan keramik Klampok merupakan mantan karyawan perusahaan keramik Mustika.

5. Ada berapa bagian tenaga kerja di Perusahaan Mustika Keramik?

Di Perusahaan Mustika Keramik memiliki memiliki dua bagian dalam tenaga kerja karyawan yaitu bagian memproduksi dan pemasaran.



Hj. Siti Djoerijah Soeparyo



SURAT PERINTAH

Nomor: Sti.23/J.Sya/PP.009/ 378-f /2014

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto dengan ini memberikan perintah tugas kepada:


Nama : Ghani Apriliyani
 NIM : 102323065
 Semester/Prodi : IX / Ekonomi Syari'ah
 Tahun Akademik : 2014/2015

Diperintahkan untuk melaksanakan tugas riset individual untuk memperoleh data dalam rangka memenuhi penyusunan skripsi pada tingkatannya, dengan ketentuan sebagai berikut:

Obyek : Manajemen Tenaga Kerja
 Tempat/Lokasi : PT. Mustika Keramik Klampok
 Tanggal Penelitian : 1-15 Oktober 2014
 Metode Penelitian : Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi

Demikian surat perintah ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Purwokerto
 Pada tanggal : 30 September 2014
 Ketua Jurusan


Drs. H. Syufa'at, M.Ag
 NIP. 19630910 199203 1/005

Revisi busan Yth:
 Wakil Ketua I
 Kasubag Akademik dan Alumni
 Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
 JURUSAN SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM
 Alamat : Jl.Jend.A.Yani No.40A PURWOKERTO 53126
 Tlp.0281-635624. 628250 fax.0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 25 September 2014

Nomor : Sti.23/J.Sya/PP.00.9/25/2014

Jamp : -
 Hal : Permohonan Izin Riset Individual

Kepada Yth :
 Pimpinan PT. Mustika Keramik Klampok-Banjarnegara
 Di
 Banjarnegara

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa kami sebagai berikut :

- Nama : Ghany Apriliyani
- NIM : 102323065
- Jurusan/Prodi : Syari'ah dan Ekonomi Islam / Ekonomi Syari'ah
- Angkatan : 2010
- Alamat : Karangwangkal Rt. 03 Rw.01 No. 12,
Kec. Purwokerto Utara Kab. Banyumas
- Judul Skripsi : Manajemen Tenaga Kerja Melalui *Reward* dan
Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Mustika Keramik Klampok-Banjarnegara).

Riset (penelitian) tersebut akan kami laksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Manajemen Tenaga Kerja
2. Tempat/Lokasi : PT. Mustika Keramik Klampok-Banjarnegara
3. Tanggal Penelitian : 1-15 Oktober 2014
4. Metode Penelitian : Wawancara dan dokumentasi.

Demikian permohonan ini kami buat, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu, disampaikan terimakasih

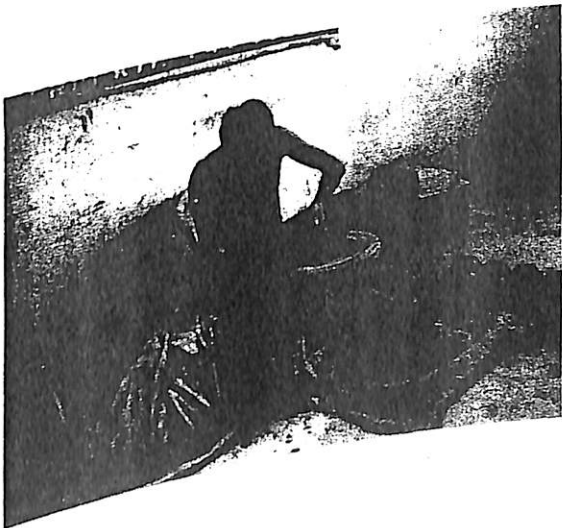
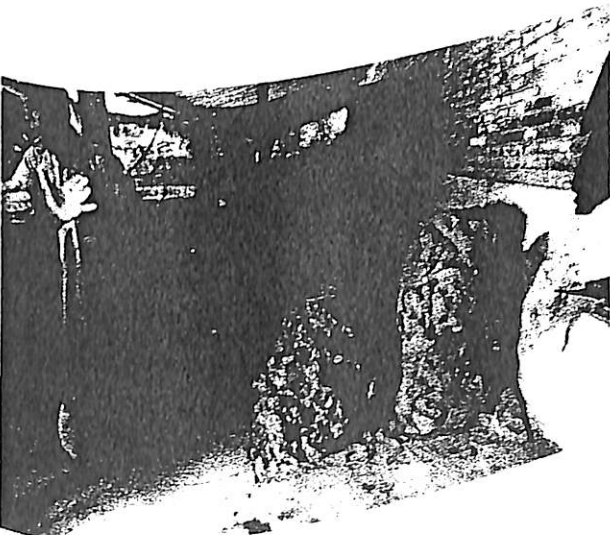
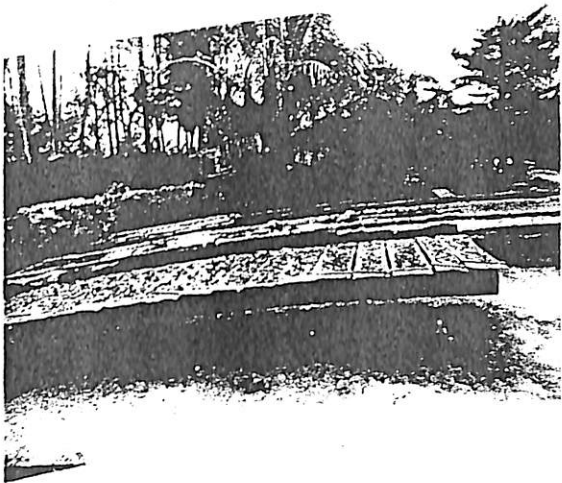
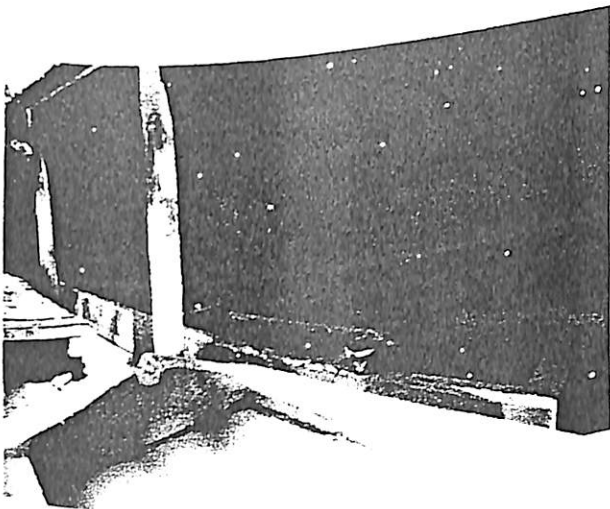
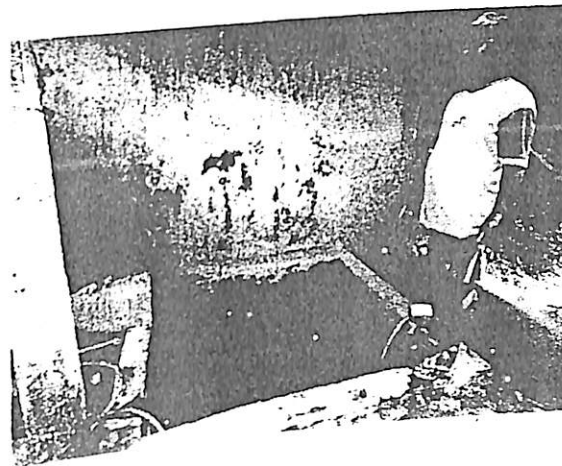
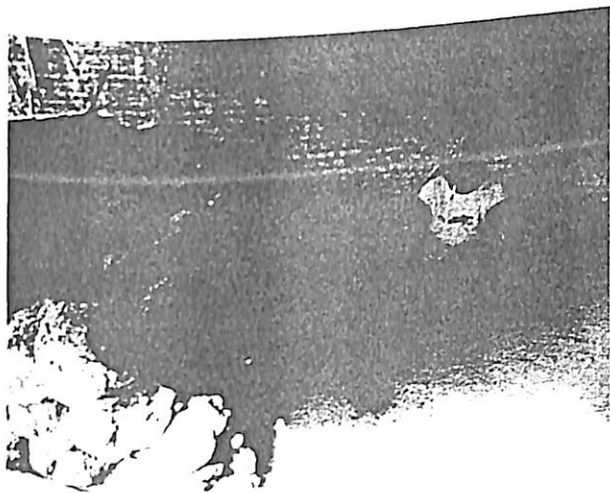
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

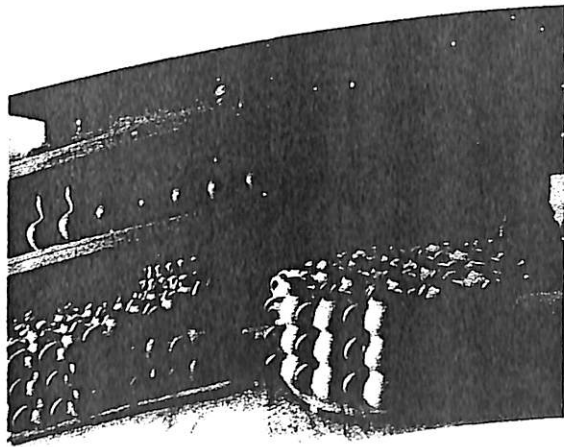
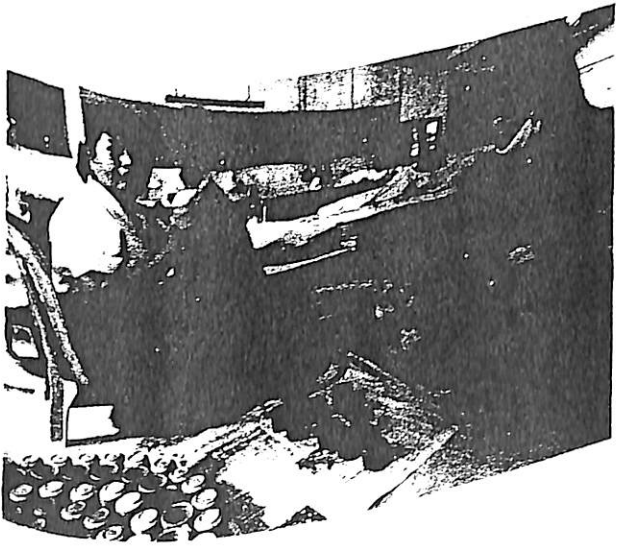
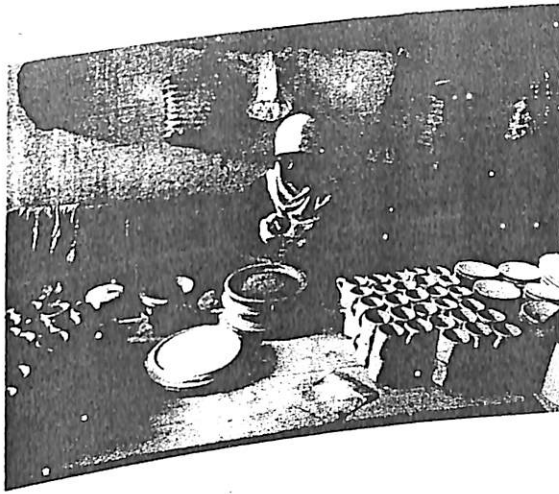
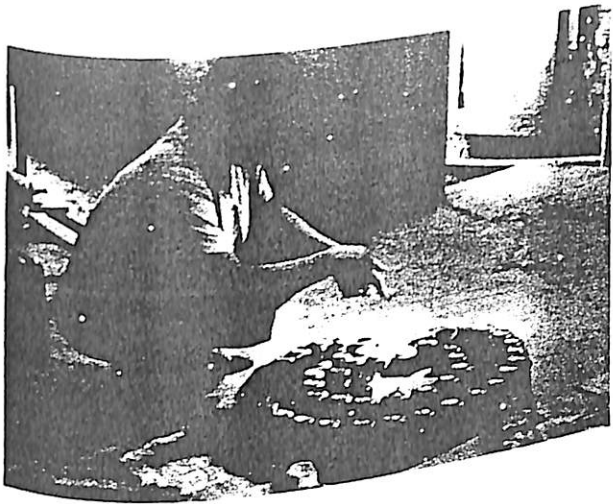
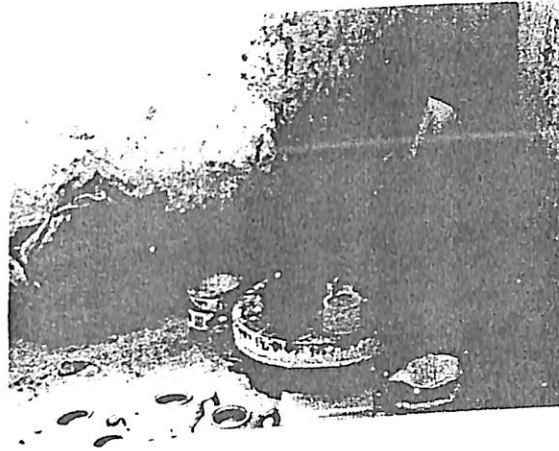
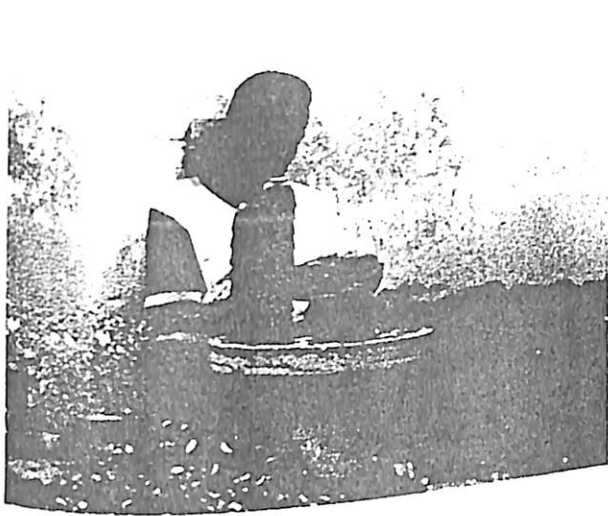
Ketua Jurusan,

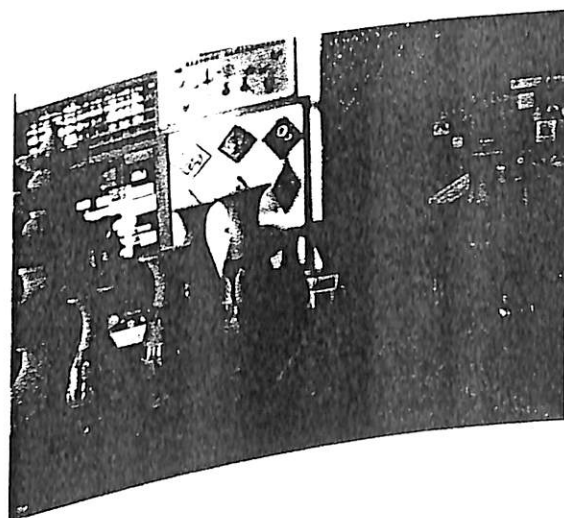
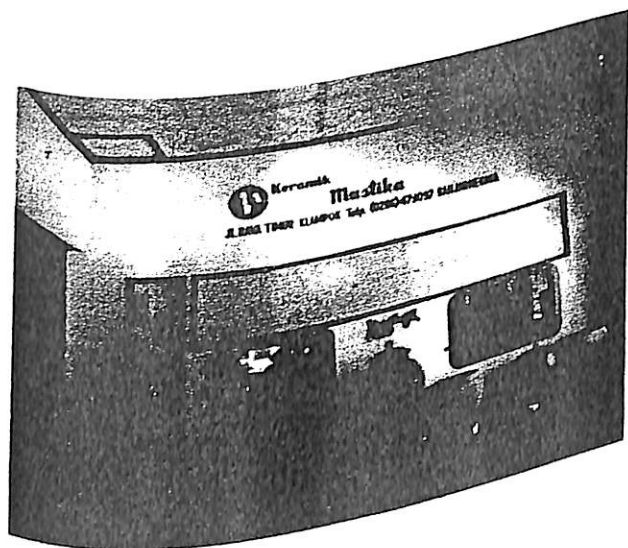
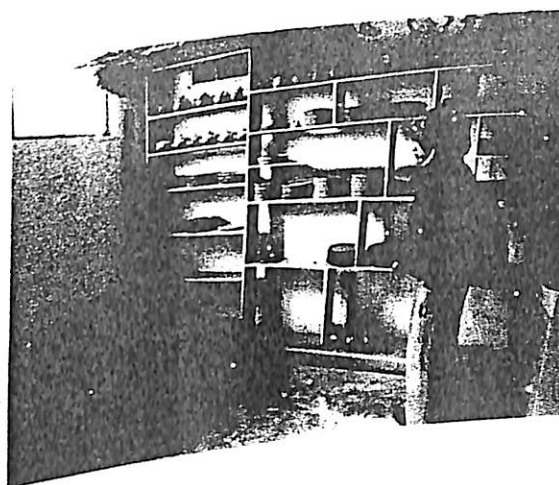
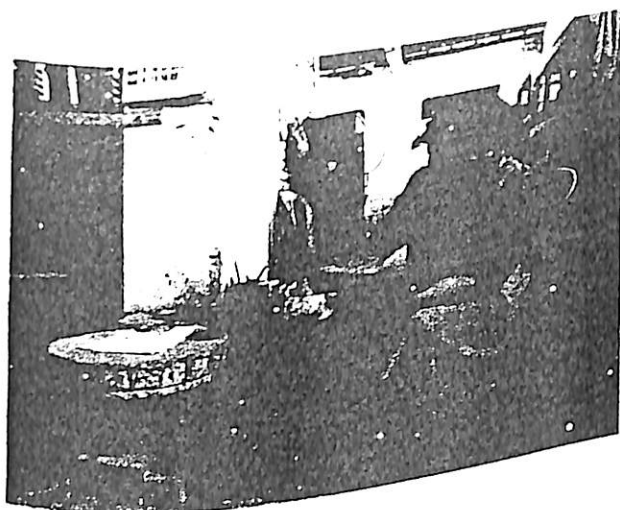
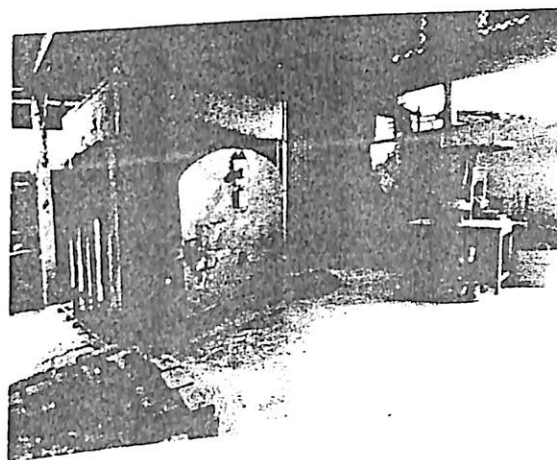
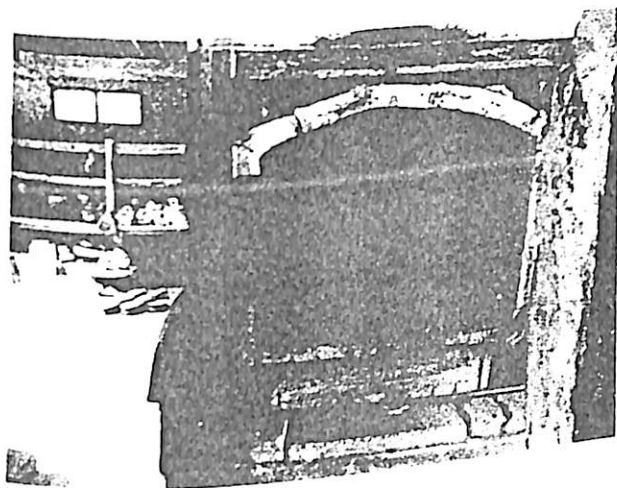
Drs. H. Syufa'at, M.Ag.
 NIP. 19630910 199203 1005

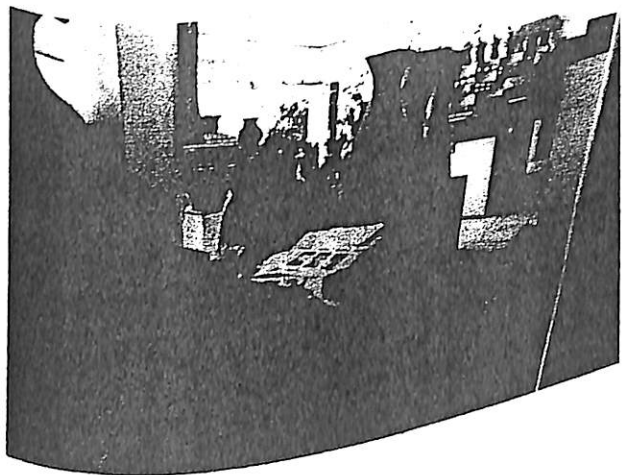
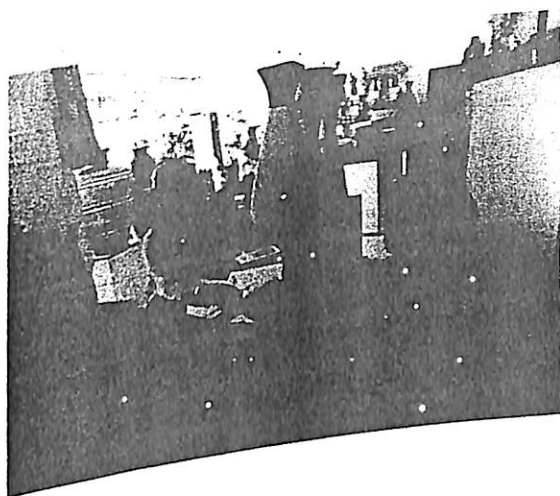
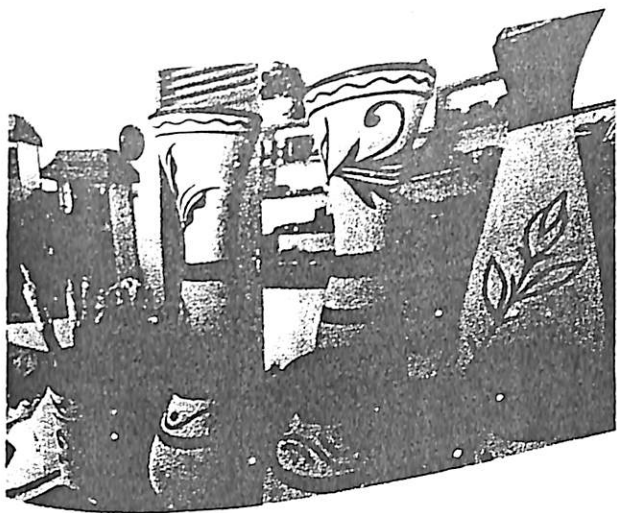
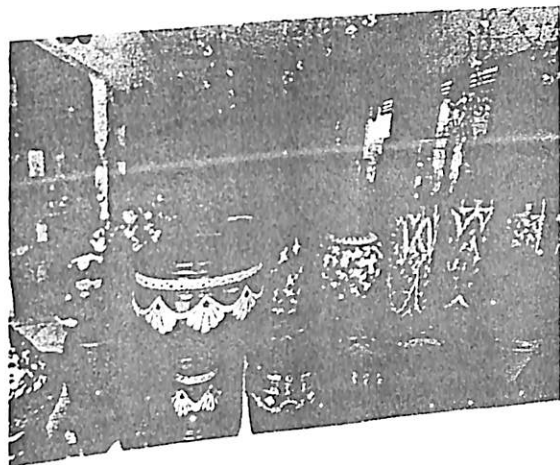
Penyusunan Yth:
 1. Wakil Ketua I
 2. Kasubag Mikwa
 3. Arsip

TAHAP PEMBUATAN AWAL











KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM
 Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
 Tlp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 10 Juli 2014

Kepada :
 Yth. Ketua STAIN Purwokerto
 Di
 Purwokerto

Hal : Permohonan Persetujuan
 Judul Skripsi

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto :

1. Nama	: Ghani Apriliani
2. NIM	: 102323065
3. Jurusan	: Syari'ah dan Ekonomi Islam
4. Program Studi	: Ekonomi Syari'ah
5. Semester/Tahun Akademik	: VIII (delapan) / 2013/2014

Memohon dengan hormat perkenan Bapak untuk menyetujui judul rencana Skripsi guna melengkapi sebagian syarat-syarat untuk menyelesaikan studi Program S1 (Strata Satu) Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.

Adapun judul Skripsi yang saya ajukan adalah sebagai berikut: **MANAJEMEN TENAGA KERJA MELALUI REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**


Sedangkan sebagai Dosen Pembimbing Skripsi adalah : **Dewi Laela Hilyatin, SE, M.S.I**
 kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui,
 Dosen Pembimbing,


Dewi Laela Hilyatin, SE, M.S.I
 NIP. 19851112 200912 2 007

Hormat Saya


Ghani Apriliani
 NIM. 102323065

Menyetujui
 Jurusan,

Dr. H. Syarif, M.Ag
 NIP. 19630910 199203 1 005



DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

- 1. Hari / Tanggal : **Senin, 18 September 2014**
- 2. Waktu : **09.00 WIB**
- 3. Nama : **Ghany Apriliyani**
- 4. NIM : **102323065**
- 5. Semester / Jurusan : **IX / Syari'ah dan Ekonomi Islam**
- 6. Tahun Akademik : **2014/2015**
- 7. Tempat : **(Dalam Tabel)**
- 8. Peserta Seminar : **(Dalam Tabel)**

No	NIM	Peserta	Angkatan	Tanda Tangan
1.	102323077	Nur Syahash	2010	1.
2.	102323034	Nur Annisa S	2010	2.
3.	1123203006	Susi Khuswaton H	2011	3.
4.	1123203061	Rita Tininggih	2011	4.
5.	102325004	Latifah	2010	5.
6.	1123205023	Uli Syfiati	2011	6.
7.	1023303039	GELINTITA PUNGKI	2011	7.
8.	1123203019	Ika Susetiani	2011	8.
9.	1123203035	Roslana dwi jumiara	2011	9.
10.	102325003	Ike uswaton kh	2010	10.

Purwokerto, 18 September 2014

Ghany Apriliyani
 NIM. 102323065



BERITA ACARA / DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

- 1. Hari / Tanggal : Kamis, 18 September 2014
- 2. Waktu : 09.00 WIB
- 3. Nama : Ghany Apriliyani
- 4. NIM : 102323065
- 5. Semester / Jurusan : IX / Syari'ah dan Ekonomi Islam
- 6. Tahun Akademik : 2014/2015
- 7. Tempat :
- 8. Peserta Seminar : (Dalam Tabel)

No	NIM	Peserta	Angkatan	Tanda Tangan
1.	1123203006	Susi Lh. H	2011	1.
2.	1123203070	Hunny Fathurohman	2011	2.
3.	112320306A	Ina Anikmah	2011	3.
4.	1123203061	Jifa Trianggih	2011	4.
5.	1223203026	Nurul Eka Fitriyani	2012	5.
6.	1123203064	Ina Anikmah	2010	6.
7.	102325007	Restiowati	2011	7.
8.	1123203019	Ika Susetiani	2011	8.
9.	1123203035	Rosiana dwi junara	2011	9.
10.	102325003	Ike uswatun kh	2010	10.

Purwokerto, 18 September 2014.
Mahasiswa Ybs,

Dosen Pembimbing,

Dewi Laela Hilyatin, SE, M.S.I
 NIP. 19851112 200912 2 007

Ghany Apriliyani
 NIM. 102323065

Moderator / Ketua Jurusan,

Ahmad Dahlan, M.S.I
 NIP. 19731014 200312 1002



KEMENTERIAN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
 JURUSAN SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM
 Alamat : Jl.Jend.A.Yani No.40A PURWOKERTO 53126
 Tlp.0281-635624, 628250 fax.0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR
 Nomor : Sti.23/J.Sya/PP.00.9/ 259.. / 2014

Yang bertanda tangan di bawah ini, ketua jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam

STAIN Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Ghany Apriliyani
 NIM : 102323065
 Smt./Prodi : IX / Ekonomi Syari'ah
 Jurusan : Syari'ah dan Ekonomi Islam

Benar-benar melaksanakan seminar Proposal Skripsi dengan judul "Manajemen Tenaga Kerja Melalui Reward dan Punishment di PT. Mustika Keramik Klampok-Banjarnegara" pada tanggal 18 September 2014 dan dinyatakan (LULUS/TIDAK LULUS*) dengan perubahan proposal/hasil seminar proposal sebagai berikut :


1. Penegasan istilah di proposal lebih disederhanakan.
2. Tehnik pengumpulan data masih diperlukan elaborasi tentang penggunaannya.
3. Sistematika penulisan disesuaikan dengan Buku Panduan Skripsi.
4. Kerangka isi disempurnakan.
5. Waktu penelitian di cantumkan.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset guna penyusunan skripsi program S1.

Dibuat di : Purwokerto
 Pada Tanggal : 24 September 2014

Sekretaris Sidang


Ahmad Dahlan. M.S.I
 NIR. 19731014 200312 1002

Menyetujui,
 Ketua Sidang

Drs. H. Syufa'at, M.Ag.
 NIP. 19630910 199203 1 005



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PURWOKERTO
JURUSAN SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Fax.636553 Purwokert 53126

REKOMENDASI MUNAQOSYAH

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi atas nama mahasiswa sebagai berikut :

- 1. Nama : Ghany Apriliyani
- 2. No. Induk Mahasiswa : 102323065
- 3. Jurusan/Prodi : Syari'ah dan Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah
- 4. Semester/Tahun Akademik : IX / 2014/2015
- 5. Angkatan tahun : 2010
- 6. Judul Skripsi : **Manajemen Tenaga Kerja Melalui Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Perusahaan Mustika Keramik Klampok-Banjarnegara)**

Bahwa Skripsi saudara tersebut di atas sudah siap untuk dimunaqosyahkan setelah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh STAIN Purwokerto.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk menjadikan maklum dan mendapatkan penyelesaian sebagai mana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dibuat di : Purwokerto
Pada tanggal : 6 Januari 2015

Pembimbing

Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Drs. H. Syufa'at, M.Ag
NIP. 19630910 199203 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Alamat: Jl Jend. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636553
Purwokerto 53126

SURAT KETERANGAN
Sti. 23/J.Sya/PP.00.9/ 101 /2015

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam,
menerangkan bahwa :

Nama : Ghany Apriliyani

NIM : 102323065

Semester : X/ES

Prodi : Ekonomi Syariah

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan ujian komprehensif

Pada hari : Jum'at, 13 Maret 2015 dengan nilai B-

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan

sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 13 Maret 2015
Syarif Syarifuddin dan El,
NIP. 19630910 199203 1005





BLANKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : GHANI APRILIYANI
 NIM : 102323065
 Smt./Prodi : Ekonomi
 Dosen Pembimbing : Dewi Laela Hilyatin, SE, M.S.I
 Judul Skripsi : Manajemen Tenaga Kerja Melalui Sistem Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam

No.	BULAN	HARI/TANGGAL	MATERI BIMBINGAN *	TANDA TANGAN	
				PEMBIMBING	MAHASISWA
1	AGUSTUS	Sabtu, 16	- Revisi Latar Belakang masalah (LAM) dan Penulisan Skripsinya		
2	AGUSTUS	Sabtu, 23	- Perubahan Latar Belakang Masalah - Penambahan Telaah Skripsi - Penulisan Skripsi - ACC Seminar		
3	September	Kamis, 11			





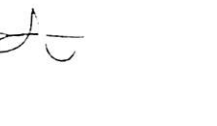

* Diisi Pokok-pokok Bimbingan
 ** Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Purwokerto, 11 September 2009
 Pembimbing,

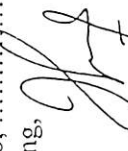
Dewi Laela Hilyatin, SE, M.S.I
 NIP. 1985112 200912 2 007



KEMENTERIAN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
 JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
 Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A, Purwokerto 53126
 Tlp. 0281-635624, 628250 Fax 0281-635623 www.stainpurwokerto.ac.id

No.	BULAN	HARI/TANGGAL	MATERI BIMBINGAN #)	TANDA TANGAN PEMBIMBING	MAHASISWA
4.	SEPTEMBER	SENIN, 22	- Revisi Seminar	     	Uda
5.	OKTOBER	RABU, 1	- Menyerahkan BAB II dan BAB III		Uda
6.	OKTOBER	SENIN, 6	- Revisi BAB II dan BAB III		Uda
7.	NOVEMBER	SELASA, 18	- Menyerahkan hasil BAB IV		Uda
8.	NOVEMBER	KAMIS, 27	- Revisi BAB IV		Uda
9.	DESEMBER	SABTU, 13	- Menyerahkan BAB V		Uda
10.	DESEMBER	KAMIS, 25	- Menyerahkan Revisi BAB IV dan V		Uda
11.	DESEMBER	SABTU, 27	- Menyerahkan ABSTRAK		Uda
12.	JANUARI	SELASA, 0	- Revisi ABSTRAK - ACC MUNADZAH		Uda

*Diisi Pokok-pokok Bimbingan
 **Diisi Setiap Selesai Bimbingan

Purwokerto,
 Pembimbing,

 Dewi Laela Hilyaen, SE, M.S.I
 NIP. 1985 112 200610 2 007



SERTIFIKAT

NO. Sti.23/P3M/PP.06/ 116 /2013

Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (P3M) STAIN Purwokerto/Ketua Badan Pelaksana Kuliah Kerja Nyata (BPKKN) STAIN Purwokerto menerangkan bahwa :



Nama : Ghani Apriliani
NIM : 102323065

Jurusan / Prodi : Syari'ah / EI

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Participatory Action Research (PAR) Angkatan XXII STAIN Purwokerto Tahun 2013 di :

Desa : DAWUHAN KULON
Kecamatan : Kedungbanteng
Kabupaten : Banyumas

Mulai tanggal 13 Juli 2013 sampai dengan 6 September 2013 dan dinyatakan LULUS, dengan nilai 89 (A).
Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti bahwa mahasiswa tersebut telah mengikuti KKN dan sebagai syarat mengikuti ujian munaqasyah skripsi.

Purwokerto, 30 September 2013
Kepala P3M,


Doso Muhammad Irsyad, M.Pd.I.
NIP. 19681203 199403 1 003

وزارة الشؤون الدينية
الجامعة الإسلامية الحكومية بورونوكرتو
مركز اللغة و الثقافة

الشفحاطة

Nomor: Sti. ١٧/PBB/PP.٠٠٩/R.A/١٠٢٤٤٧٠٢٧

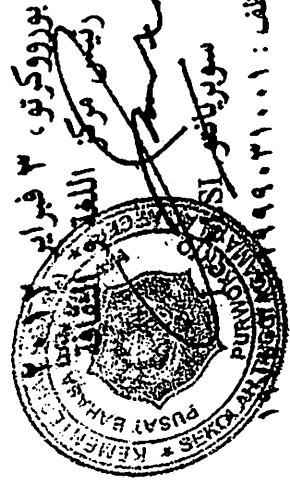
يشهد مركز اللغة و الثقافة بأن :

(السيد / السيدة) : غاني أفريلياني ، رقم القيد : ١٠٢٣٢٣٠٦٥

قد استحققت الحصول على شهادة اجادة اللغة العربية بجميع مهاراتها على المستوى المتوسط
وذلك بعد اتمام الدراسة في مركز اللغة و الثقافة وفق المنهج المقرر بتقدير :

٦٩٥

(جيد)



WORKSHOP MANAJEMEN Organisasi & Koperasi



Sertifikat

Nomor : 11 | WMO&KOP | "KOPMA STAIN" | IV | 2011

Diberikan Kepada

Sebagai

Peserta

“ Workshop Manajemen Organisasi dan Koperasi “

Unit Kegiatan Mahasiswa Koperasi “ KOPMA STAIN “

Sekolah Tinggi Agama Islam Purwokerto

Purwokerto, 09 April 2011

(Menumbuhkan dan Mempersiapkan Jiwa Manajemen Anggota

Meningkatkan Pembangunan “ KOPMA STAIN “

Pembina Koperasi

Rahmuni Had. S.P., M.Si
NIP. 197012240051





KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO

Laboratorium Jurusan Syari'ah & Ekonomi Islam
 Jl. Jend. A. Yani No. 40 A. Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

SERTIFIKAT

Sti. 23/Lab. Sya/PPL.Sya/217/2014

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia PPL/PKL Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto pada tanggal 7 Mei 2014 menerangkan bahwa :

Nama : Ghany Apriliyani
 NIM : 102323065
 Jurusan/Prodi : Syari'ah & Ekonomi Islam/Ekonomi Syari'ah

Telah mengikuti PPL/PKL Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam STAIN Purwokerto Tahun Akademik 2013/2014 di :

Bank Muamalat Indonesia (BMI) Bobotsari

Mulai dari tanggal 15 Januari sampai dengan 20 Februari 2014 dan dinyatakan LULUS dengan nilai A.

Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti PPL/PKL Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam STAIN Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian munaqosyah skripsi.

Purwokerto, 20 Mei 2014

Ka. Lab. Jurusan Syari'ah dan
 Ekonomi Islam/Ketua Panitia PPL



M. Bachrul Ulum, SH. MH.
 19720906 200003 1 002

Mengetahui,
 Ketua Jurusan Syari'ah
 dan Ekonomi Islam



Drs. H. Syufaat, M. Ag
 NIP. 19630910 199203 1 005

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE COLLEGE OF ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO
LANGUAGE AND CULTURE CENTER

CERTIFICATE

Number: Sti.23/PBB/PP.00.9/RI/10.212/II/2012

This is to certify that:

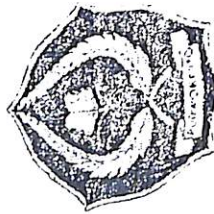
Name : Ghany Apriliyani
Student Number : 102323065

Has completed an English Language Course in Intermediate level organized by Language and Culture Center with result as follows:

SCORE: 73.5 GRADE: VERY GOOD

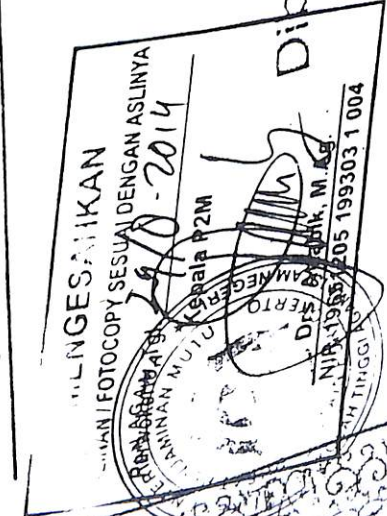
Purwokerto, February 01st 2012
Pusat Bahasa dan Budaya
KEMENTERIAN AGAMA RI
Jl. Sekeloa Timur No. 26
Purwokerto, 35126
Telp. (081) 832 1001





KEMENTERIAN AGAMA
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
 PUSAT PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN

Alamat: Jl. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553 Purwokerto 53126
 Website: <http://www.stampurwokerto.ac.id>



Sertifikat

Nomor: St.23/PPMP/PP.009/017/2011

Diberikan oleh PPMP STAIN Purwokerto kepada:

Chany Apriliyani / 102323005

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar (BTA dan PPI) yang diselenggarakan pada tanggal 23 Februari 2011

MATERI UJIAN	NILAI
1. BTA	
a. Tartil	70
b. Tahfid	90
c. Kitabah	70
2. PPI	80



Moh. Roqib, M.Ag.
 0281-680816 199403 1 004



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
PUSAT KOMPUTER

Alamat : Jl Jend. Ahmad Yani No. 40 A Telp. 0281 - 635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

SERTIFIKAT

Nomor : Sti-23/PUSKOM-1724/V/2012

Diberikan kepada :

Ghani Apriyanti

NIM : 102323065

lahir pada tanggal : 19 April 1992 di Banyumas
Sebagai tanda yang bersangkutan telah mengikuti dan menempuh Ujian Akhir Komputer
pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto Program Microsoft Office

yang diselenggarakan oleh Pusat Komputer STAIN Purwokerto
pada tanggal 23 - 28 April 2012

Purwokerto, 01 Mei 2012
Kepala Pusat Komputer

Foto
3x4
Hitam
Putih


Agus Sriyanto, M. Si
NIP : 197509071999031002

SKALA PENILAIAN

NILAI	EKUIVALENSI	KETERANGAN
A	90 - 100	SANGAT MEMUASKAN
B	80 - 89	MEMUASKAN
C	60 - 79	CUKUP
D	< 59	KURANG

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	A
Microsoft Excel	C+
Microsoft Power Point	A

No : 123/Pan.OPAK/IX/2010

ORIENTASI PENGENALAN AKADEMIK DAN KAMPUS

Purwokerto, 26 - 30 Agustus dan 18-19 September 2010

DIBERIKAN KEPADA :
Ghany Apriliyani

Sebagai :

Peserta

Dengan Nilai: **A**

Intelektual	Keaktifan	Orsenik	Atribut	Presensi	Tugas	Postes	Ketaatan	Kerapuhan	Kedisiplinan	Total
8	8	9	8	10	8	8	8	8	8	83



**DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA (DEMA)
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**

Mengetahui,
PK III STAIN Purwokerto

Presiden DEMA ST



Dr. Abdul Basit, M. Ag.

NIP. 19691219 199803 1 001

Tua Panitia OPAK



Heri Kumiawan

NIM. 062632016





KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
JURUSAN SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

Sertifikat

Diberikan kepada :

Ghany Apriliyani

Sebagai

PESERTA

WORKSHOP

BIMBINGAN KELUARGA SAKINAH, MAWADDAH, WARAHMAH

Bagi Mahasiswa Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam
STAIN Purwokerto

yang dilaksanakan pada tanggal 16 Mei 2014

Purwokerto, 16 Mei 2014
Ketua Panitia,

KEGIATAN
JURUSAN SYARI'AH
EKONOMI ISLAM
PURWOKERTO

Drs. H. Syufa'at, M.Ag.

NIP. 19630910/199203 1 005



Diberikan Kepada:

GHANI APRILIYANI

Atas partisipasinya sebagai:

PESERTA

Dalam Acara:

Sharia Economist Training (SheTra)

Tema : "Eksistensi Ekonomi Islam Terhadap Krisis Ekonomi Global"

Pada Hari Sabtu, 17 Maret 2012

Tempat : Gedung Auditorium Baru STAIN Purwokerto

Yang diselenggarakan oleh:

Komunitas Studi Ekonomi Islam (KSEI) STAIN Purwokerto

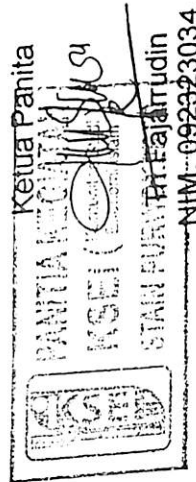
Purwokerto, 17 Maret 2012

San Syariah

Presiden KSEI

San Syariah

Alfalisyado
NIM: 092323040



FOSSEI



KSEI
KOMUNITAS STUDI EKONOMI ISLAM
STAIN PURWOKERTO



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
PURWOKERTO

JURUSAN SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Fax.636553 Purwokert 53126

Purwokerto, 6 Januari 2015

Kepada :

Yth. Ketua STAIN Purwokerto
di Purwokerto

Hal : Biodata Mahasiswa

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Guna memenuhi syarat-syarat untuk Munaqasyah Skripsi, maka saya sampaikan Biodata sebagai berikut :

1. Nama : Ghany Apriliyani
2. NIM : 102323065
3. Jurusan/Prodi : Syari'ah dan Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah
4. Angkatan Tahun : 2010
5. Tempat/Tanggal Lahir : Banyumas, 19 April 1992
6. Asal Sekolah : MAN Purwokerto 1
7. Judul Skripsi : Manajemen Tenaga Kerja Melalui Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Perusahaan Mustika Keramik Klampok-Banjarnegara)
8. Alamat asal : Karangwangkal RT 03 RW 01, Purwokerto Utara
9. Alamat sekarang : Karangwangkal RT 03 RW 01, Purwokerto Utara
10. Nama Orang Tua/Wali : a. Ayah : Lusyanto
b. Ibu : Sri Wahyuni
11. Pekerjaan Orang Tua : a. Ayah : PNS
b. Ibu : Ibu Rumah Tangga
12. Tgl Lulus Munaqasyah :
13. Indeks Prestasi Kumulatif :
14. Nomor Ijazah :

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya tersebut di atas




Ghany Apriliyani
NIM. 102323065