

1

**MANAJEMEN SISTEM PENGUPAHAN  
PADA FABRIK VILLATAS JAYA NUSAWUNGU CILACAP  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



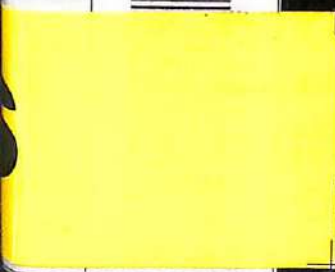
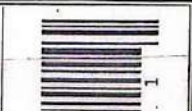
**SKRIPSI**

Diajukan kepada Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam

Oleh :

**ENI MAFTUKHATUL MA'RIFAH**  
NIM. 092323030

STAIN



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
JURUSAN SYARI'AH  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NIGERI  
PURWOKERTO  
2014**

**MANAJEMEN SISTEM PENGUPAHAN  
PADA PABRIK VILLATAS JAYA NUSAWUNGU CILACAP  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



**SKRIPSI**

***Diajukan kepada Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelara Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam***

**Oleh :  
ENI MAFTUKHATUL MA'RIFAH  
NIM. 092323030**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
JURUSAN SYARI'AH  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2014**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah

NIM : 092323030

Jenjang : S-1

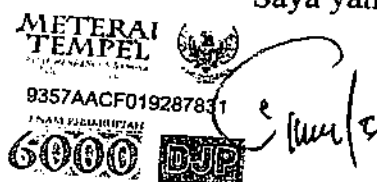
Jurusan : Syari'ah

Program Studi : Ekonomi Islam

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

Purwokerto, 02 Januari 2013

Saya yang menyatakan,



**Eni Maftukhatul Ma'rifah**  
NIM. 092323030



**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](http://www.stainpurwokerto.ac.id)

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul:

**MANAJEMEN SISTEM PENGUPAHAN PADA PABRIK VILLATAS JAYA  
NUSAWUNGU CILACAP PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM  
(Studi pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap)**

yang disusun oleh Saudara/i: **Eni Maftukhatul Ma'rifah**, NIM.: **092323030**, Program Studi: **Ekonomi Islam**, Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **15 Januari 2014** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy.)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

Ketua Sidang

Drs. Santosa 'Irfaan, M.S.I.  
NIP. 19530112 198303 1 001

Sekretaris Sidang

Chandra Warsito, S.Tp., M.Si.  
NIP. 19790323 201101 1 007

Pembimbing/Penguji

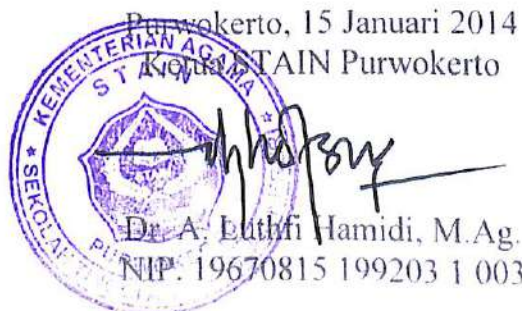
H. Sochimir, Lc., M.Si.  
NIP. 19691009 200312 1 001

Anggota Penguji

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

Anggota Penguji

M. Bachrul Ulum, S.H., M.H.  
NIP. 19720906 200003 1 002



## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth  
Ketua STAIN Purwokerto  
di Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

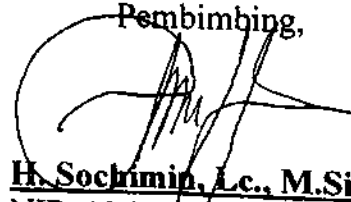
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Eni Maftukhatul Ma'rifah (NIM. 092323030) yang berjudul:

**Manajemen Sistem Pengupahan Pada Sektor Informal Perspektif Ekonomi Islam  
(Studi Pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu, Cilacap)**

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

*Wassalamu'alaikumWr. Wb.*

Purwokerto, 02 Januari 2014  
Pembimbing,



**H. Sochimih, Lc., M.Si.**  
NIP. 19691009 200312 1 001



## MANAJEMEN SISTEM PENGUPAHAN PADA PABRIK VILLATAS JAYA NUSAWUNGU CILACAP PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Eni Maftukkhatul Ma'rifah

E-mail: [aney.maftukhatul@yahoo.co.id](mailto:aney.maftukhatul@yahoo.co.id)

Program Studi Ekonomi Islam Jurusan Syari'ah

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto

### **ABSTRAK**

Pabrik Villatas Jaya merupakan pabrik tas yang ada di Kabupaten Cilacap yang mengkhususkan produksinya dalam pembuatan berbagai macam tas baik fashion maupun tas untuk keperluan tertentu. Pabrik Villatas Jaya mulai merintis usahanya dalam pembuatan tas pada tahun 1992. Pabrik Villatas Jaya dalam memasarkan hasil produksinya sudah menyebar sangat luas di wilayah Jawa, luar Jawa bahkan sampai ke luar negeri. Manajemen sistem pengupahan memiliki peran sangat penting karena upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan *finansial* langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui manajemen sistem pengupahan pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap (2) untuk mengetahui implementasi manajemen sistem pengupahan pada pabrik Villatas Jaya dalam perspektif ekonomi Islam. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data yang digunakan, yakni dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi serta teknik analisa data yang digunakan adalah teknik deskriptif analisis.

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis ekonomi Islam, pabrik Villatas Jaya menjalankan manajemen sistem pengupahannya telah sesuai dengan perspektif ekonomi Islam. Hal tersebut dibuktikan dalam menerapkan upah pabrik Villatas Jaya menggunakan dua sistem upah, yaitu sistem upah harian dan sistem upah satuan (*borongan*) sistem ini telah sesuai dengan syariat Islam yang menganjurkan agar upah yang diterima oleh pekerja, sesuai dengan tenaga yang diberikan. Pekerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan dieksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah. Dalam memberikan upah pabrik Villatas Jaya juga telah memenuhi kesejahteraan para pekerjanya dan memenuhi syarat-syarat hidup yang layak. Karena upah yang diberikan sudah sesuai dengan upah minimum yang diterapkan oleh Kabupaten Cilacap dan dalam memberikan upah juga telah menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan.

Kata Kunci: Pabrik, Manajemen, upah, Ekonomi Islam

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. 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	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	Je
ح	ḥa	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	zai	z	Zet
س	sin	s	Es
ش	syin	sy	Es dan Ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	gain	g	Ge
ف	fa'	f	Ef
ق	qaf	q	Qi
ك	kaf	k	Ka
ل	lam	l	'El
م	mim	m	'Em
ن	nun	n	'En
و	waw	w	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	<i>'iddah</i>

Ta' Marbūṭhah di akhir kata bila dimatikan tulis h

حكمة	ditulis	<i>hikmah</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 bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

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

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

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakā' al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

### Vokal Pendek

اَ	Fathah	ditulis	a
اِ	Kasrah	ditulis	i
اُ	d'ammah	ditulis	u

### Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	<i>ā</i>
	جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	<i>ā</i>
	تنسي	ditulis	<i>tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	<i>ī</i>
	كريم	ditulis	<i>karīm</i>
4.	Dammah + wāwu mati	ditulis	<i>ū</i>
	فروض	ditulis	<i>furūd'</i>

## Vokal Rangkap

1.	Fatḥah + ya' mati	ditulis	<i>ai</i>
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2.	Fatḥah + 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'an</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

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

## KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ،  
وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua, beserta keluarga, sahabat-sahabatnya serta orang-orang yang setia istiqamah di jalan-Nya..

Dengan penuh rasa syukur, berkat rahmat dan hidayah Allah, penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "*Manajemen Sistem Pengupahan Pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap)*".

Dengan selesainya skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak dan penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih atas berbagai pengorbanan, motivasi dan pengarahannya kepada:

1. Dr. A.Luthfi Hamidi, M.Ag., Ketua STAIN Purwokerto.
2. Drs. Rohmad, M.Pd., Wakil Ketua I STAIN Purwokerto, Drs. H. Ansori, M.Ag., Wakil Ketua II STAIN Purwokerto, dan Dr. Abdul Basit, M.Ag., Wakil Ketua III STAIN Purwokerto.

3. Drs. H. Syufa'at, M.Ag., Ketua Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto, dan Iin Solikhin, M.Ag., Sekretaris Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto.
4. Ahmad Dahlan Rosyidin, M.S.I., Ketua Program Studi Ekonomi Islam, terima kasih atas ilmu yang diberikan kepada penyusun, semoga dibalas dengan pahala yang berlipat dari Allah SWT.
5. Dani Kusumastuti, SE. M. Si., Penasihat Akademik Mahasiswa angkatan 2009. Terima kasih atas nasihat dan bimbingannya selama penulis menjadi mahasiswa STAIN Purwokerto.
6. Bapak Kalim Budi Setiyono serta seluruh pekerja pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap. Terima kasih setulusnya atas arahan dan referensinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak H. Sochimin, Lc., M.Si., Dosen Pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesaikan skripsi ini.
8. Segenap dosen STAIN Purwokerto, terutama dosen Syari'ah yang telah mengajar penulis dari semester awal hingga akhir .
9. Segenap staf Jurusan Syari'ah atas bantuannya dan partisipasinya dalam pelayanan administrasi yang telah memudahkan penulis.
10. Segenap staf perpustakaan, terima kasih atas bantuan dan referensi bukunya.
11. Teman-teman Ekonomi Islam angkatan 2009 yang selalu memberi semangat kepada penulis dan semua teman seperjuangan, tetap terus berkarya.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan dengan balasan yang lebih baik dan berlipat ganda. Amiin.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itulah kritik dan saran yang bersifat membangun selalu penulis harapkan dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Aamiin.

Purwokerto, 02 Januari 2014

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'E' followed by a series of vertical and horizontal strokes that form the rest of the name.

**Eni Maftukhatul Ma'rifah**

NIM. 092323030

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	6
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Kajian Pustaka .....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	13
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen .....	15
1. Pengertian Manajemen .....	15
2. Unsur-unsur Manajemen .....	16

3.	Tujuan dan Fungsi Manajemen .....	18
4.	Prinsip-prinsip Manajemen .....	22
B.	Sistem Pengupahan .....	25
1.	Pengertian Sistem, Upah dan Sistem Pengupahan .....	25
2.	Penggolongan Upah .....	27
3.	Macam-macam Upah .....	27
4.	Faktor-faktor Upah .....	28
5.	Tujuan Pemberian Upah .....	29
C.	Sistem Pengupahan Dalam Islam .....	33
1.	Sistem Pengupahan ( <i>Ijārah</i> ) .....	33
2.	Dasar Hukum <i>Ijārah</i> .....	35
3.	Macam-macam <i>Ijārah</i> .....	36
4.	Kesepakatan Kerja .....	37
5.	Hak dan Kewajiban <i>Mustajīr</i> dan <i>Ajīr</i> .....	39
6.	Pembatalan dan Berakhirnya <i>Ijārah</i> .....	41

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A.	Jenis Penelitian .....	42
B.	Sumber Data .....	43
C.	Teknik Pengumpulan Data .....	45
D.	Teknik Analisis Data .....	46

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A.	Deskripsi Lokasi Penelitian .....	49
1.	Profil Pabrik Villatas Jaya .....	49

2. Visi dan Misi Pabrik Villatas Jaya .....	50
3. Struktur Pabrik Villatas Jaya .....	51
<b>B. Implementasi Manajemen Sistem Pengupahan Pada Pabrik Villatas Jaya .....</b>	<b>53</b>
1. Manajemen sistem pengupahan di pabrik Villatas Jaya ....	53
a. Metode Pelaksanaan Kerja .....	54
b. Alat yang Digunakan dalam Proses Produksi Tas .....	54
c. Proses Pembuatan Tas Villatas Jaya .....	55
d. Sistem Pengupahan Pabrik Villatas Jaya .....	56
e. Pemasaran Pabrik Villatas Jaya .....	61
2. Implementasi Manajemen Sistem Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam .....	61

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	70
C. Kata Penutup .....	71

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar. 1 Struktur Organisasi Pabrik Villatas Jaya di Banjarwaru,  
Nusawungu, Cilacap ..... 51

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Pernyataan Bukti Wawancara
2. Lampiran 2 : Data Karyawan Per november 2013
3. Lampiran 3 : Foto-foto pabrik Villatas Jaya
4. Lampiran 4 : Sertifikat Pertamina Expo 2006
5. Lampiran 5 : Sertifikat Perizinan Terpadu
6. Lampiran 6 : Tanda Daftar Perusahaan Perseorangan
7. Lampiran 7 : Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Kecil
8. Lampiran 8 : Sertifikat Merek
9. Lampiran 9 : Sertifikat Pelatihan Kewirausahaan dan Manajemen  
Usaha Mitra Binaan PT. Pelabuhan Indonesia III  
(PERSERO)
10. Lampiran 10 : Sertifikat Pelatihan Kewirausahaan Dalam Rangka  
Pemberdayaan Usaha Kecil, Menengah dan Koperasi  
(UKMK)
11. Lampiran 11 : Sertifikat-sertifikat Penulis
12. Lampiran 14 : Surat-surat

# BAB I

## PENDAHULUAN



### A. Latar Belakang Masalah

Secara umum ilmu ekonomi didefinisikan sebagai ilmu pengetahuan yang mempelajari perilaku manusia sebagai hubungan antara tujuan dan sarana langka yang memiliki kegunaan-kegunaan alternatif. Ilmu ekonomi adalah studi yang mempelajari cara-cara manusia mencapai kesejahteraan dan mendistribusikannya. Kesejahteraan yang dimaksud adalah segala sesuatu yang memiliki nilai dan harga mencakup barang-barang dan jasa yang diproduksi dan dijual oleh para pelaku bisnis.<sup>1</sup>

Sistem pengupahan merupakan segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan baik dalam bentuk tunai atau natura, atau dalam bentuk tunai natura. Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Kwat Ismanto, *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm.13.

<sup>2</sup> <http://lpmintc.com/seputar-pengertian-sistem-pengupahan.html>, diakses 16 januari 2014, pukul 19.00.

Penghasilan yang diterima pekerja digolongkan ke dalam empat bentuk yaitu upah atau gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula dan pakaian), *fringe benefits* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang) dan kondisi lingkungan kerja. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Di samping gaji pokok, pekerja menerima juga berbagai macam tunjangan, masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan-tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Gaji bersih yang diterima adalah gaji kotor yang dikurangi potongan-potongan seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan dan lain sebagainya. Jumlah gaji bersih ini disebut dengan *take home pay*.

Kehadiran serikat pekerja/serikat buruh bukan saja diperlukan bagi pekerja-pekerja di negara-negara berkembang seperti halnya Indonesia. Akan tetapi, di negara-negara yang telah maju pun keberadaan serikat pekerja/serikat buruh tetap didambakan kehadirannya. Di negara-negara maju, kehadiran serikat pekerja/buruh telah memperoleh tempat dan sambutan yang positif dari kalangan yang ada kaitannya dengan bidang industrial. Keberadaan pekerja/buruh, serikat

pekerja/serikat buruh, dan pengusaha/majikan di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi, tidak terkecuali organisasi buruh, perlu bersatu dan menumbuhkembangkan sikap profesional.<sup>3</sup>

Upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atau jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan *financial* langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah seolah-olah kata yang selalu membuat pihak manajemen perusahaan berpikir ulang dari waktu ke waktu untuk menetapkan kebijakan tentang upah. Upah juga yang selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan karyawan seperti yang banyak terjadi akhir-akhir ini. Hal yang juga tidak kalah pentingnya dari manajemen pengupahan adalah perbedaan tingkat besar upah yang diterima.<sup>4</sup> Adanya perbedaan upah di antara berbagai tingkatan pekerja dikarenakan adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil materil.<sup>5</sup>

Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seiring dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan

---

<sup>3</sup> Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), hlm. 14-15.

<sup>4</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari teori ke praktek Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009), hlm. 799.

<sup>5</sup> Muhamad Abdul Mannan, *Ekonomi Islam Teori dan Praktek* (Yogyakarta: Dana Bhakti, 1993), hlm. 117.

kerja, peningkatan produksi, peningkatan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.

Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Kebijakan ini selangkah lebih maju dari sebelumnya yang ditetapkan berdasarkan sub-sektoral, sektoral, sub-regional, dan regional.

Dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi, Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.<sup>6</sup>

Villatas Jaya merupakan pabrik yang ada di Kabupaten Cilacap yang mengkhususkan produksinya dalam pembuatan berbagai macam tas baik *fashion* maupun tas untuk keperluan. Pabrik Villatas Jaya mulai merintis usahanya dalam pembuatan tas pada tahun 1992, dan pada saat ini sudah memiliki omset penjualan mencapai Rp. 50.000.000 per bulan. Villatas Jaya dalam memasarkan produksinya sudah menyebar sangat luas di wilayah Jawa, luar Jawa bahkan samapi ke luar negeri dan telah memiliki sekitar 3000 pelanggan yang menjadi

---

<sup>6</sup><http://lp3imtc.com/seputar-materi-upah/pengertian-sistem-pengupahan.html>, diakses 25 November 2013, pukul 13.30.

wilayah pemasarannya. Dengan adanya perhatian dari pemerintah semakin membangkitkan semangat para pemilik dan pekerja agar selalu mempertahankan dan mengembangkan keahliannya dalam pembuatan tas. Dengan adanya kerja keras pemilik pabrik tas, maka mereka mampu mempertahankan dan mengembangkan keahliannya dalam mengelola usahanya.

Dengan hasil kerja para pekerja tentunya beraneka macam model tas yang telah dibuat dan laku dijual dipasaran. Untuk menghargai kerja keras para karyawan, pemilik pabrik memberikan upah yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan tersebut. Upah yang diterima di pabrik ini yaitu berdasarkan sistem upah harian dan sistem upah satuan (borongan), sistem upah harian yaitu pembayaran upah dihitung apabila karyawan telah selesai bekerja dalam waktu satu hari. Sedangkan sistem upah satuan (borongan) yaitu pembayaran upah dihitung berdasarkan banyaknya tas yang karyawan buat.<sup>7</sup> Sehingga semakin banyak tas yang dibuat maka upah yang diterima juga akan semakin banyak.

Dalam perspektif Islam besaran upah dikaitkan dengan hak dasar untuk hidup secara layak, bukan semata-mata oleh sejauh mana produktivitas mereka. Dengan demikian, dalam Islam, upah yang layak bukanlah semata-mata konsesi karyawan pabrik, tetapi merupakan hak asasi yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan negara. Pabrik harus memberikan upah minimum yang bisa menutupi keperluan dasar hidup yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal, dan sebagainya.

---

<sup>7</sup>Kalim Budhi S, *Pemilik Pabrik Villatas Jaya, Wawancara*, pada tanggal 23 juni 2013.

Allah SWT mengingatkan hamba-Nya untuk senantiasa bersyukur atas segala nikmat yang telah dilimpahkan-Nya. Bila mereka melaksanakannya, nikmat itu akan ditambahkan lagi oleh-Nya dan tidak mau bersyukur Dia akan menimpakan azab-Nya yang sangat pedih kepada mereka. Mensukuri nikmat bisa dilakukan dengan berbagai cara, dengan ucapan setulus hati, diiringi dengan perbuatan, dan menggunakan nikmat tersebut untuk tujuan yang diridhai-Nya.<sup>8</sup>

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ، وَاعْلَمُوهُ أَجْرَهُ وَهُوَ فِي عَمَلِهِ (رواه البيهقي)

" Bayarlah upah (gaji) karyawan sebelum kering keringatnya dan beritahukanlah (heberapa) upah atau gaji karyawan itu dalam pekerjaannya. (HR Baihaqi).<sup>9</sup>

Dalam Islam dalam memakai tenaga seseorang terlebih dahulu ditentukan mengenai bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis usahanya dijelaskan dan waktu pembayaran upahnya juga harus ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang manajemen sistem pengupahan (*remuneration*) dengan judul *Manajemen Sistem Pengupahan Pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap Perspektif Ekonomi Islam*.

## B. Definisi Operasional

Dari judul skripsi yang penulis angkat, ada istilah-istilah yang perlu mendapat penjelasan agar arah dan maksud penulisan skripsi ini menjadi jelas dan tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami permasalahan yang dibahas, di antaranya:

<sup>8</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital* ..., hlm. 789-799.

<sup>9</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital* ..., hlm. 799.

## 1. Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>10</sup>

## 2. Sistem Pengupahan

Sistem merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan.<sup>11</sup>

Upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atau jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.<sup>12</sup>

Sistem pengupahan merupakan penghargaan dari tenaga pekerja atau pekerja yang memanasifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

## 3. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Cet.5 ( Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 2.

<sup>11</sup> [http://james\\_havery\\_ariebrain.wordpress.com/2010/03/06/sistem](http://james_havery_ariebrain.wordpress.com/2010/03/06/sistem). diakses pada tanggal 2 Desember 2013.

<sup>12</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital ...*, hlm.799.

<sup>13</sup> Muhammad Abdul Mannan, *Ekonomi Islam Teori dan Praktek Ekonomi Islam ...*, hlm. 19.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahannya adalah bagaimana implementasi manajemen sistem pengupahan pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap Perspektif Ekonomi Islam?

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui manajemen sistem pengupahan di pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap.
- b. Untuk mengetahui implementasi manajemen sistem pengupahan di pabrik Villatas Jaya Nusawungu Kabupaten Cilacap.

#### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Memberikan kontribusi pemikiran dalam khazanah keilmuan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto (STAIN) Purwokerto dalam bidang ekonomi Islam dan memperkaya literatur mengenai pabrik yang ada di Cilacap.
- b. Sebagai kontribusi pemikiran bagi pemilik di Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap.
- c. Memberikan gambaran tentang manajemen sistem pengupahan pada sektor informal.

## E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini dimaksudkan untuk mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Dari segi ini, maka kajian pustaka akan menjadi dasar pemikiran dalam penulis penelitian. Penulis juga akan melakukan penelaahan terhadap penelitian-penelitian yang relevan, kemudian penulis melihat sisi lain yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Ali Muhammad Taufiq dalam bukunya *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an* menjelaskan bahwa manajemen adalah menginvestasikan manusia untuk mengerjakan perbuatan yang bermanfaat melalui perantara manusia. Perbuatan baik selalu bermanfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan manajemen kerja yang baik pula. Dalam manajemen manusia adalah unsur utama.<sup>14</sup>

Sedangkan menurut Fathul Aminudin Aziz dalam bukunya *Manajemen Dalam Perspektif Islam* dijelaskan bahwa sumber-sumber dasar yang dinyatakan sebagai enam M yaitu *Man, Money, Materials, Machine, Method, Market* dipersatukan dan ditetapkan, sebagai tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.<sup>15</sup>

Dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang di tulis oleh Sondang P. Siagaan dijelaskan bahwa salah satu prinsip yang dianut dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan adalah prinsip keadilan. Yang dimaksud dengan prinsip keadilan ialah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja didasarkan pada perhitungan 3 (tiga) hal, yaitu: pertama, para pegawai yang

---

<sup>14</sup> Ali Muhamad Taufiq, *Praktik Manajemen Berbasis Al-Quran* (Jakarta: RajaGrafindo Persada 2000), hlm. 56.

<sup>15</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam ...*, hlm. 1-7.

melaksanakan tugas yang sejenis, memperoleh imbalan yang sama; kedua, para pegawai dalam suatu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam suatu wilayah kerja yang sama; dan ketiga, imbalan yang diterima oleh para pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar, dalam arti dapat mencukupi taraf hidup yang layak bagi diri sendiri dan orang-orang yang menjadi tanggungannya.<sup>16</sup>

Menurut Soekidjo Notoatmojo dalam bukunya *Pengembangan Sumber Daya Manusia* menerangkan bahwa kompensasi sangat penting bagi pekerja itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pekerja itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pekerja.<sup>17</sup>

Menurut Muhammad dalam bukunya *Etika Bisnis Islami* menjelaskan tentang unsur penting yang berkaitan dengan budaya kerja dan organisasi yaitu: nilai-nilai yang artinya nilai apa yang disepakati bersama mulai dari inti manajemen sampai kepada karyawan terbawah dan mewujudkan visi organisasi; institusi atau sistem kerja, jika hal ini tidak ada maka tidak dapat menentukan ukuran-ukuran yang dijadikan sebagai tolak ukur hubungan dan kinerja masing-masing pihak yang terkait; sumber daya wirausaha muslim, merupakan faktor penting untuk menunjang terjadinya aktifitas optimal organisasi.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 7 (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 262-263.

<sup>17</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet.2 (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm.143.

<sup>18</sup> Muhammad, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta: UPP-AMP, 2004), hlm. 262.

Dalam bukunya Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek Manajemen Sumber Daya Insani* menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.<sup>19</sup>

Menurut Ridwan dalam bukunya *Fiqih Perburuhan* dijelaskan bahwa konsep hukum perburuhan (*ijārah*) dalam Islam dan juga tentang kerangka perjanjian kerja dalam akad *ijārah*, yang terdiri dari jenis pekerjaan, batas waktu, upah/gaji dan besarnya tenaga yang dikeluarkan atau ketrampilan yang dikuasai.<sup>20</sup>

Suhrawardi K. Lubis dalam bukunya *Hukum Ekonomi Islam* menyatakan bahwa penentuan upah kerja yang harus memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan kebutuhan tempat tinggal.<sup>21</sup>

Kemudian, selain mengambil dari buku-buku referensi di atas, penulis juga melakukan penelaahan terhadap penelitian-penelitian yang sudah ada. Sebenarnya dalam penelitian ini bukanlah penelitian yang pertama dan penulis menemukan beberapa penelitian yang sudah ada yang mempunyai kemiripan dengan judul yang penulis angkat yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan masukan dalam penelitian ini.

---

<sup>19</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital ...*, hlm. 633.

<sup>20</sup> Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, Cet. 1 (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), hlm. 81.

<sup>21</sup> Suhrawadi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, cet. 3 (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), hlm.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Widi Afriyani (2005), dengan judul *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah dalam Perjanjian Pengolahan Gula Kelapa di Desa Pancasan Kecamatan Ajibarang Kabupaten Banyumas*, dalam penelitian tersebut Widi Afriyani lebih menekankan pada pelaksanaan perjanjian pengolahan gula kelapa dengan menggunakan dua jenis perjanjian yaitu sistem setoran (pasokan) dan sistem giliran (paroan).<sup>22</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Nunik Subarkah (2006), dengan judul *Manajemen Kerja Sektor Informal dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Sentra Industri Sandal Bandol Desa Banaran Kelurahan Pasir Kidul Kecamatan Purwokerto Barat Kabupaten Banyumas)*, dalam penelitian tersebut, Nunik Subarkah lebih menekankan pada manajemen kerja sektor informal pada produksi sandal bandol Banaran Purwokerto Barat dan tentang kreativitas, upah dan musyawarah.<sup>23</sup>

Dalam skripsinya Vivi Noviyannah yang berjudul, *Manajemen Kualitas Produk Home Industry Perspektif Ekonomi Islam* menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan unsur utama yang memungkinkan terjadinya proses penambahan nilai. Kemampuan mereka untuk melakukan suatu tugas yaitu kemampuan pengalaman, pelatihan dan potensi kreatifitas yang beragam sehingga diperoleh suatu hasil.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup>Widi Afriyani, "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah dalam Perjanjian Pengolahan Gula Kelapa*" (Syariah-STAIN purwokerto, Skripsi, tidak diterbitkan, 2005).

<sup>23</sup> Nunik Subarkah, "*Manajemen Kerja Sektor Informal Dalam Perspektif Ekonomi Islam*" (Syariah-STAIN Purwokerto, Skripsi, tidak diterbitkan, 2006).

<sup>24</sup> Vivi Noviyannah, "*Manajemen Kualitas Produk Home Industri Persepektif Ekonomi Islam*" (Syariah-STAIN Purwokerto, Skripsi, tidak diterbitkan, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Wisnu Pamungkas (2012), yang berjudul *Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah Pada Produksi Sapu Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Produksi Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga)*, dalam penelitian tersebut Wisnu Pamungkas lebih memfokuskan pada kebutuhan tenaga kerja dan upah dalam produksi Islam agar gaji yang diterima oleh tenaga kerja sesuai dengan tenaga kerja yang telah diberikan.<sup>25</sup>

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini difokuskan pada manajemen sistem pengupahan pada pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap. Penelitian ini akan mengarah pada implementasi manajemen sistem pengupahan dilakukan oleh pabrik Villatas Jaya Nusawungu, Cilacap sebagai pabrik produksi tas.

Berdasarkan beberapa buku dan hasil penelitian di atas, belum ada yang secara spesifik membahas tentang manajemen sistem pengupahan pada pabrik Villatas Jaya Nusawungu, Cilacap. Dengan demikian, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah ada dan memenuhi unsur kebaruan.

## **F. Sistematika Pembahasan**

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 pengesahan, halaman

---

<sup>25</sup> Wisnu Pamungkas, "*Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah Pada Produksi Sapu Dalam Perspektif Ekonomi Islam*" (Syariah-STAIN Purwokerto, *Skripsi*, tidak diterbitkan, 2012).

nota pembimbing, abstrak, pedoman transliterasi, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar dan daftar lampiran.

Bab pertama, adalah pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, penegasan istilah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, dalam bab ini dijelaskan tentang pengertian manajemen, unsur-unsur manajemen, tujuan dan fungsi manajemen, prinsip-prinsip manajemen, pengertian upah, penggolongan upah, macam-macam upah, faktor-faktor upah, tujuan pemberian upah dan sistem pengupahan dalam Islam.

Bab ketiga, adalah metode penelitian yang berisi tentang, jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, sumber data dan metode analisis data.

Bab keempat, adalah hasil penelitian dan pembahasan mengenai subjek penelitian manajemen sistem pengupahan pada pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap, yang meliputi gambaran umum pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap, dan implementasi manajemen sistem pengupahan pada pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap perspektif ekonomi Islam.

Bab kelima, adalah penutup yang berisi kesimpulan penelitian, juga saran bagi peneliti selanjutnya, agar lebih lengkap dan sempurna.

Kemudian bagian akhir dari skripsi, penyusun cantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penulisan skripsi ini beserta lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Manajemen

##### 1. Pengertian manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>26</sup> Sementara Kathryn M. Bartol dan David C. Martin berpendapat:

*Manajemen is the process of achieving organizational goals by engaging in the four major functions of planning, organizing, leading, and controlling.* (Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi).<sup>27</sup>

Menurut Winardi, manajemen adalah tindakan memikirkan dan mencapai hasil-hasil yang diinginkan melalui usaha kelompok yang terdiri dari tindakan mendayagunakan bakat-bakat manusia dan sumber-sumber daya.<sup>28</sup>

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dari penggunaan

---

<sup>26</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Cet. 5 (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 2.

<sup>27</sup>Kathrin M. Bartol dan David C. Martin, *management, second edition* (McGraw-Hill inc., 1994), hlm. 6.

<sup>28</sup>Winardi, *Asas-Asas Manajemen* (Bandung: Alumni, 2006), hlm. 4.

sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari definisi di atas terlihat bahwa Stoner telah menggunakan kata proses bukan seni. Mengartikan manajemen sebagai seni mengandung arti bahwa hal itu adalah kemampuan atau keterampilan pribadi. Suatu proses adalah cara sistematis untuk melakukan pekerjaan. Manajemen didefinisikan sebagai proses karena semua manajer, tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka inginkan.<sup>29</sup>

## 2. Unsur-unsur Manajemen

Manajemen terdiri atas beberapa unsur manajemen yang harus dipadu secara harmonis guna tercapainya tujuan manajemen secara efektif dan efisien.

Adapun unsur-unsur manajemen tersebut adalah:<sup>30</sup>

- a. *Man* yaitu tenaga kerja manusia, baik tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja operasional atau pelaksana. Dalam manajemen, faktor manusia merupakan faktor utama dan yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajemen timbul karena adanya orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.
- b. *Money* yaitu uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan.

<sup>29</sup> Hani Handoko, *Manajemen* Edisi 2 (Yogyakarta: BPFE, 1986), hlm. 8.

<sup>30</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah ...*, hlm. 20-21.

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu diperhitungkan secara rasional.

- c. *Methods* yaitu cara-cara yang dipergunakan dalam usaha mencapai tujuan. Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode saat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha.
- d. *Materials* yaitu bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Materi terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi.
- e. *Machines* yaitu mesin-mesin/alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mencapai tujuan. Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.
- f. *Market* yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa-jasa yang dihasilkan. Penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor menentukan dalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

### 3. Tujuan dan Fungsi Manajemen

Berdasarkan bidang yang ditangani, setiap organisasi tentunya memiliki tujuan yang berbeda. Tujuan adalah sesuatu yang direalisasikan oleh seseorang atau kelompok tertentu dan bersifat tidak berwujud. Usahnya ialah mencapai hasil-hasil yang spesifik, biasanya dinyatakan dalam bentuk sasaran-sasaran.<sup>31</sup>

Tujuan utama manajemen adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai profitabilitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdayaguna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.<sup>32</sup>

Manajemen diperlukan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian usaha akan lebih sulit. Ada tiga alasan mengapa diperlukan manajemen, yaitu: untuk mencapai tujuan, baik tujuan organisasi atau tujuan pribadi, untuk menjaga keseimbangan di antara beberapa tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup>Terry, R. George dan Rue W. Leslies, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 2.

<sup>32</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 110.

<sup>33</sup>Handoko, T. Hani, *Manajemen*, Edisi 11 (Yogyakarta: BPFE, 2003), hlm. 6.

Di samping menjalankan fungsi manajemen, seorang manajemen juga harus melakukan pengawasan terhadap orang lain yang diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas operasional. Oleh sebab itu secara garis besar, fungsi manajer dikelompokkan menjadi dua, yakni:<sup>34</sup>

a. Fungsi-fungsi manajemen, yang mencakup:

1) Perencanaan (*Planning*)

Semua orang menyadari bahwa perencanaan bagian terpenting dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

3) Pengarahan (*Directing*)

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan (*directing*) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar

---

<sup>34</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia ...*, hlm. 121-124.

pengarahan tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

#### 4) Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Di samping pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

b. Fungsi-fungsi operasional, yang mencakup:

##### 1) Pengadaan tenaga kerja (*Recruitment*)

Fungsi rekrutmen seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu sistem rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

##### 2) Pengembangan (*Development*)

Tenaga kerja atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangansampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi. Pengembangan sumber daya

penting searah dengan pengembangan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

### 3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layanan bagi karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### 4) Integrasi (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi. Telah disadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan antara karyawan atau antara karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya integrasi agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

### 5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*), karena kemampuan tersebut adalah merupakan aset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan karyawan.

#### 6) Pemisahan (*Separation*)

Seorang tenaga kerja atau karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

#### 4. Prinsip-prinsip Manajemen

Prinsip-prinsip manajemen, menurut Henry Fayol ada empat belas, yaitu sebagai berikut:

##### a. Pembagian tugas (*Division Of Work*)

Pembagian pekerjaan yang mengarah pada pertumbuhan spesialisasi di segenap bidang yang diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas penggunaan tenaga kerja. Dengan adanya spesialisasi akan mengarahkan efisiensi pelaksanaan kerja.

##### b. Kewenangan dan tanggung jawab (*Authority and Responsibility*)

Hak untuk memberi perintah dan dipatuhi serta memiliki tanggung jawab. Di sini perlunya keseimbangan yang harmonis antara wewenang dan tanggung jawab dimana keduanya tak dapat dipisahkan.

c. Disiplin (*Disipline*)

Susunan tertib dan teratur, di mana orang yang berada dalam organisasi tunduk, patuh dan taat pada norma atau ketentuan yang ada tanpa unsur paksaan.

d. Kesatuan komando (*Unity of Command*)

Segenap anggota organisasi hanya menerima perintah dan melaporkan pelaksanaan perintah atau hasil pekerjaan serta mempertanggungjawabkannya kepada seorang pemimpin.

e. Kesatuan arah (*Unity of Direction*)

Setiap kelompok yang melakukan kegiatan bertujuan sama harus memiliki seorang pemimpin dan memiliki satu rencana.

f. Sub bagian individu ke kepentingan umum (*Subordination of Individual Interest General Interest*)

Kepentingan umum ditempatkan di atas kepentingan, baik kelompok maupun pribadi.

g. Sistem pengupahan (*Remuneration*)

Sistem dan metode penggajian bersifat adil dan memberikan kepuasan maksimal bagi karyawan dan pemilik. Oleh sebab itu, kompensasi yang dilaksanakan harus benar-benar adil bagi keduanya.

h. Pemusatan wewenang (*Centralization*)

Adanya pemusatan kekuasaan dalam kelompok tunggal dan kepemimpinannya diserahkan pada satu orang pemimpin agar anggota atau pegawai tidak dibingungkan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan.

i. Hierarki (*hierarchy*)

Merupakan garis tingkatan wewenang dan tanggung jawab dari tingkatan tertinggi hingga terendah dan tidak boleh ada penyimpangan.

j. Ketertiban (*order*)

Keteraturan dan kelancaran organisasi di mana setiap anggota mematuhi dan menaati segala ketentuan yang menyangkut kondisi yang baik dalam pencapaian tujuan.

k. Keadilan (*Equity*)

Harus ada kesamaan perlakuan dalam organisasi. Pemimpin tidak boleh memperlakukan anggota dengan semena-mena, menghargai setiap prestasi, memberikan kesempatan untuk menyampaikan saran dan kritik dan informasi yang membangun dalam upaya pengambilan keputusan yang lebih tepat.

l. Stabilitas jabatan pegawai (*Stability of Tenure of Personnel*)

Memelihara dan menjaga kesetabilan kondisi kerja, memelihara hubungan yang harmonis, menjaga keselamatan kerja dan sebagainya yang dapat menimbulkan kelancaran dan kelangsungan proses kegiatan manajemen.

m. Prakarsa (*Initiative*)

Penghargaan atas saran, ide, gagasan, kritik, dan informasi yang dikemukakan anggota atau bawahan sehingga menciptakan cara kerja baru yang lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.

n. Kesatuan (*Espirit De Corp*)

Kesatuan merupakan kekuatan, oleh sebab itu, pelaksanaan operasi organisasi para anggota harus memiliki kebanggaan, bimbingan dan motivasi yang menerus terhadap anggota atau pegawai harus dilakukan untuk menumbuhkan jiwa kesatuandan rasa setia kawan.<sup>35</sup>

## B. Sistem pengupahan

### 1. Pengertian Sistem Pengupahan

Sistem adalah struktur konseptual yang tersusun dari fungsi-fungsi yang saling satu dengan yang lainnya dengan maksud untuk berfungsi sebagai suatu kesatuan dalam usaha mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.<sup>36</sup>

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Upah umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja, semakin besar upah yang diterima). Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemelihara.

<sup>35</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Persoektif Islam ...*, hlm. 21-23.

<sup>36</sup> [http://james\\_havery\\_ariebrain.wordpress.com/2010/03/06/sistem](http://james_havery_ariebrain.wordpress.com/2010/03/06/sistem). diakses pada tanggal 2 Desember 2013.

Menurut Purnomo pengertian upah adalah, jumlah keseluruhan yang diterapkan sebagai pengganti jasa yang dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.<sup>37</sup>

Bagi pekerja, upah adalah alasan utama bekerja. Bahkan, bagi beberapa pekerja, upah adalah satu-satunya alasan bekerja. Bagi sebagian pekerja, upah digunakan untuk menanggung kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya. Upah merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau suatu pekerjaan dan jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya, dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.<sup>38</sup>

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.<sup>39</sup>

Sistem pengupahan merupakan penghargaan dari tenaga pekerja atau pekerja yang memanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.

---

<sup>37</sup> Veithsal Rivai, *Islamic Human Capital ...*, hlm.785.

<sup>38</sup> Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan* (Jakarta: Trans Media Pustaka, 2009), hlm. 33.

<sup>39</sup> Veithsal Rivai, *Islamic Human Capital ...*, hlm.799.

## 2. Penggolongan Upah

### a. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

### b. Upah Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan.

### c. Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.<sup>40</sup>

## 3. Macam-Macam Upah

### a. Sistem upah menurut banyaknya produksi

Menurut sistem ini upah yang diberikan dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih keras dan berproduksi lebih banyak.

---

<sup>40</sup> Veithsal Rivai, *Islamic Human Capital ...*, hlm. 807.

b. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem upah ini telah gagal karena tiap-tiap orang dapat menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, semua orang sama.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem ini mendorong orang untuk lebih setia atau loyal terhadap perusahaan.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah berkeluarga.<sup>41</sup>

4. Faktor-Faktor Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah yaitu:

a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja, karena perusahaan membutuhkan tenaga kerja maka perusahaan harus membayar harga sehingga menimbulkan penawaran tenaga kerja.

b. Serikat pekerja dapat mempengaruhi kompensasi, perusahaan hanya boleh menerima tenaga kerja yang menjadi anggota serikat pekerja tertentu.

c. Kemampuan membayar perusahaan, artinya serikat pekerja yang sering kali menuntut kenaikan upah beranggapan bahwa perusahaan memperoleh keuntungan besar dan mampu membayarkan upah tinggi.

d. Salah satu faktor yang menyebabkan naik turunnya produktivitas adalah tenaga kerja maka tingkat upah didasarkan pada produktivitas.

---

<sup>41</sup> D. Koeshartono dan M. F. Shellyana Junaedi, *Hubungan Industrial Kajian Konsep Dan Permasalahan*, Cet. 1 (Yogyakarta: Universitas Atmaja Yogyakarta, 2005), hlm. 96.

- e. Biaya hidup.
- f. Pemerintah melindungi pekerja terhadap tindakan sewenang-wenang para majikan.
- g. Pendapat penerima upah. Adil tidaknya upah tergantung pada pendapat si penerima upah sendiri.<sup>42</sup>

## 5. Tujuan Pemberian Upah

Tujuan utama upah adalah untuk mewujudkan pembayaran yang sama untuk pembayaran yang adil. Selain untuk mewujudkan pembayaran yang adil, tujuan gaji dan upah menurut Dale Yoder, dkk.,<sup>43</sup> antara lain sebagai berikut:

- a. Mendapatkan pegawai-pegawai yang cakap.

Upah dan gaji harus cukup tinggi untuk menarik pelamar. Oleh karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, maka tingkat pembayaran harus mengikuti permintaan dan penawaran karyawan. Akan tetapi kadang-kadang diperlukan tarif upah premi untuk menarik pelamar yang sudah bekerja di perusahaan lain.

- b. Mempertahankan pegawai-pegawai yang sudah ada sekarang.

Apabila tingkat gaji dan upah tidak bersaing, maka beberapa orang pegawai akan berhenti. Untuk mencegah perpindahan pegawai, maka harus dijaga pembayaran yang bersaing dengan majikan-majikan lain.

- c. Menjamin keadilan

Administrasi gaji dan upah berusaha mendapatkan keadilan intern dan ekstern. Keadilan intern mengharuskan agar pembayaran

---

<sup>42</sup> *Ibid*, hlm. 97-98.

<sup>43</sup> Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah* (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm. 23.

dihubungkan dengan nilai relatif dari jabatan-jabatan. Artinya jabatan-jabatan yang sama memperoleh pembayaran yang sama. Keadilan ekstern memerlukan pembayaran kepada para karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan-karyawan yang sama di perusahaan-perusahaan lain.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru, dan perilaku yang lain dapat dihargai melalui suatu rencana administrasi gaji dan upah yang efektif.

e. Mengawasi biaya

Suatu program administrasi gaji dan upah yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan tenaga kerjanya dengan biaya yang layak. Tanpa struktur gaji dan upah yang sistematis organisasi mungkin membayar lebih atau kurang dari pada yang seharusnya kepada pegawai-pegawai.

f. Menaati peraturan perundang-undangan

Seperti halnya segi-segi manajemen kepegawaian lainnya, administrasi gaji dan upah menghadapi pembatasan perundang-undangan. Suatu program pembayaran yang baik mempertimbangkan pembatasan ini dan menjamin ditaatinya semua peraturan pemerintah yang mempengaruhi gaji dan upah pegawai.

Sedangkan tujuan pemberian gaji dan upah menurut Veithzal Rivai,<sup>44</sup> adalah sebagai berikut:

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar gaji dan upah sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil.

---

<sup>44</sup> Veithsal Rivai, *Islamic Human Capital ...*, hlm. 379.

#### 6) Disiplin

Pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis atau kadin.

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena karena turnover kecil dan perpindahan perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

#### 9) Pengaruh pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari tujuan gaji dan upah di atas diketahui bahwa tujuan gaji dan upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan hendaknya tetap kompetitif dipasar tenaga kerja dan membuat motivasi kerja kepada semua pihak yaitu karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba dan peraturan pemerintah harus ditaati.

## C. Sistem Pengupahan dalam Islam

### 1. Sistem pengupahan (*Ijārah*)

*Ijārah* berasal dari kata *al-ajru* menurut bahasa ialah *al-'iwaq* yang arti dalam bahasa adalah ganti dan upah.<sup>45</sup> Hukum Islam tentang perjanjian sewa menyewa disebut *al-ijārah* yang berasal dari kata arab *ajar* yang berarti upah atau pahala.<sup>46</sup>

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti produksi lainnya.<sup>47</sup> Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Ridwan,<sup>48</sup> Menyebutkan bahwa prinsip dasar pengupahan dalam relasi kerja antara Ajir dan mustajir, yaitu:

- a. Upah yang dibayarkan setelah pekerjaan selesai.
- b. Upah hendaknya dibayarkan secepatnya sesuai dengan perjanjiannya.
- c. Upah pekerja diberikan dengan ukuran yang patut dan tidak membebani mereka dengan pekerjaan yang secara fisik mereka tidak tidak mampu mengerjakan.
- d. Majikan menetapkan upah sebelum buruh bekerja, sehingga hak upah yang dimiliki buruh sejak awal sudah diketahui oleh kedua belah pihak.

Upah dalam prinsip ekonomi Islam, disebut dengan *ujrah* dalam Islam. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh

<sup>45</sup> Hendi Suhendi, *Fikih Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 114.

<sup>46</sup> Rahman, *Penjelasan Lengkap Hukum-Hukum Allah (Syariah)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 470.

<sup>47</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 2 (Yogyakarta: Dana Bakti Prima Yalsa, 2002), hlm. 361.

<sup>48</sup> Ridwan, *Fiqih Perburuhan*, hlm. 88.

tenaga kerja. Untuk mengetahui definisi upah versi Islam secara menyeluruh, ada baiknya jika kita melihat terlebih dahulu QS. At- Taubah: 105, berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ<sup>49</sup>

*“Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>50</sup>*

Quraish Shihab,<sup>51</sup> dalam bukunya yaitu tafsir Al Misbah menjelaskan ayat di atas, sebagai berikut: “bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu” ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi. Demikian juga dengan QS. An-Nahl: 97, berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ<sup>52</sup>

*“Barang siapa mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”<sup>53</sup>*

<sup>49</sup> QS. At-taubah (9): 105

<sup>50</sup> Depag RI, al-Quran ..., hlm. 298.

<sup>51</sup> Shihab Quraish, tafsir al misbah pesan, kesan dan keserasian al-Quran (jakarta: lentera hati, 2002), hlm. 155.

<sup>52</sup> QS. An-Nahl (16): 52

<sup>53</sup> Depag RI, Al-Quran ..., hlm. 417.

Maksud dari kata balasan dalam ayat tersebut adalah upah atau kompensasi. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal shaleh) maka ia akan mendapat balasan baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda.<sup>54</sup> Dari dua ayat di atas dapat kita simpulkan bahwa upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Proses penentuan upah yang Islami berasal dari dua faktor, obyektif dan subyektif. Obyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, sedangkan subyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan sosial. Maksud dari pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan dari tenaga kerja tersebut.

Islam juga menerima kehadiran upah minimum, dapat dipahami bahwa besaran upah dikaitkan dengan hak dasar untuk hidup secara layak, bukan semata-mata oleh sejauh mana produktivitas mereka. Dengan demikian, dalam Islam, upah yang layak bukanlah semata-mata konsesi karyawan perusahaan, tetapi merupakan hak asasi yang dapat dipaksakan oleh kekuasaan negara. Pabrik harus memberikan upah minimum yang bisa menutupi keperluan dasar hidup yang meliputi makanan, pakaian, tempat tinggal, dan sebagainya.

## 2. Dasar hukum *ijārah*

Dasar hokum *ijārah* adalah Al-Quran dan Hadits, antara lain sebagai berikut:

---

<sup>54</sup> Shihab Quraish, Tafsir Al Misbah ..., hlm. 155.

## a. Al-Qur'an

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ<sup>55</sup>

"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan."<sup>56</sup>

Dalam ayat lain

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ<sup>57</sup>

"Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat besar siksa-Nya."<sup>58</sup>

## b. Al-Hadits

اِحْتَجِمْ وَاَعْطِ الْحُجَّامَ اجْرَهُ

"Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu."<sup>59</sup>

3. Macam- macam *ijārah* Apabila dilihat dari jenis manfaatnya, *ijārah* dibagi menjadi dua macam, yaitu: *Ijārah* yang mengambil manfaat benda, seperti menyewakan, wilayah, tanah atau hewan dan *ijārah* yang mengambil manfaat

<sup>55</sup> QS. Al-Ahqaaf (46): 19.

<sup>56</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya: Al-Hidayah, 1998), hlm. 825.

<sup>57</sup> QS. Al-Maidah (5): 2.

<sup>58</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Yayasan Penerjemah / Penafsir Al-Qur'an), hlm. 107.

<sup>59</sup> Hendi Suhendi, *Fikih Muamalah...*, hlm. 115.

tenaga, tindakan atau jasa, seperti pekerja, buruh bangunan, (*ijārah 'ayan dan ijaroh 'amal*).

Dalam *ijārah 'amal*, *ajīr* terdiri dari dua macam, yaitu:

- a. *Ajīr Khāsh*, (*Ajīr* khusus), dapat diartikan sebagai orang yang mencari upah untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu, dengan syarat hanya akan bekerja khusus untuk mereka saja. *Ajīr Khāsh* tidak dibenarkan bekerja untuk orang lain dalam waktu selama masih terkait dalam pekerjaan dengan *musta'jirnya*, kecuali kalau diizinkan *musta'jir* itu.
- b. *Ajīr musytarak* (*ajīr* umum), orang yang mencari upah untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, tanpa syarat khusus bagi seseorang atau beberapa orang tertentu. Dengan demikian, *ajīr musytarak* dapat menerima pekerjaan dari orang banyak dalam satu waktu, tanpa memperhatikan apakah ia hanya bekerja untuk satu orang atau orang banyak.<sup>60</sup>

#### 4. Kesepakatan kerja

Hal-hal yang terkait dengan kesepakatan kerja adalah:<sup>61</sup>

- a. Ketentuan kerja, *ijārah* adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu, dalam kontrak kerjanya, harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijārah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasid* (rusak) dan

<sup>60</sup> Ridwan, *Fiqih Perburuhan...*, hlm. 57-59.

<sup>61</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis* (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 229-230.

waktunya harus ditentukan, misalnya harian, bulanan atau tahunan. Selain itu upah kerjanya juga harus ditetapkan.

- b. Bentuk kerja, tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. Di dalam *ijārah* tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan seorang *ajīr*.
- c. Waktu kerja, dalam transaksi *ijārah* harus disebutkan jangka waktu pekerjaan itu yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu, harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi *ajīr*.
- d. Gaji kerja, disyaratkan juga honor transaksi *ijārah* tersebut jelas, dengan bukti dan cirri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Kompensasi transaksi *ijārah* boleh tunai, dan boleh juga tidak dengan syarat harus jelas.

Upah dapat digolongkan menjadi dua yaitu.<sup>62</sup>

- a. Upah yang disebutkan (*ajrul mussamā*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul miṣiḥ*) yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.

---

<sup>62</sup> Muhamad Ismail Yusanto, *Menggagas Bisnis Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 194.

## 5. Hak dan kewajiban *mustajir* dan *ajir*

Adapun kewajiban-kewajiban dan hak-hak (*ajir*) yang sekaligus merupakan hak dan kewajiban *mustajir* yaitu:

### a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan

*Ajir Khāsh* (*Ajir* khusus) tidak boleh menyerahkan pekerjaan kepada orang lain, sebab perjanjian itu tertuju kepada macam pekerjaan saja. Berbeda halnya dengan *ajir musytarak* bila dalam perjanjian itu terdapat syarat bahwa pekerjaan yang dimaksud.

### b. Benar-benar bekerja dalam waktu yang telah ditentukan.

Pekerja diwajibkan agar bekerja benar-benar pada waktu yang diperjanjikan terutama menyangkut manfaat kerja yang diperoleh dengan ketentuan waktu. Namun, dalam hal *ijārah* yang hanya diharuskan menyebutkan takaran pekerjaan saja, maka tidak diharuskan menentukan waktunya.

### c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti

Dalam melakukan pekerjaan, selain dengan keihlasan, pekerja dituntut untuk bekerja dengan tekun, cermat dan teliti agar berhasil dalam pekerjaannya.

### d. Menjaga barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan

Sesuatu yang diberikan kepada *mustajir* kepada *ajir*, dengan kepercayaan merupakan amanah bagi *ajir*, akan tetapi amanah ini akan berubah menjadi tanggung jawab apabila dalam keadaan tidak menjaganya, dirusak dengan sengaja dan menyalahi pesana penyewa.<sup>63</sup>

<sup>63</sup>Rachmat Syafe'i, *Fikih Muamalah*, Cet. 1 (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 135.

Sebagai imbalan kewajiban-kewajiban, *ajīr* mempunyai hak-hak yang wajib dipenuhi oleh *mustajīr*, diantaranya adalah:

- a. Hak memperoleh pekerjaan yang menjadi kewajiban negara untuk membuka peluang-peluang pekerjaan bagi warga negara. Bekerja merupakan tuntutan hidup, Islam mewajibkan setiap orang untuk bekerja memperoleh kebutuhan hidupnya yang juga dinilai sebagai salah satu segi ibadah. Dalam memenuhi kebutuhan hidup, tidak dibenarkan dengan cara meminta-minta.
- b. Hak-hak atas upah yang diperjanjikan *ajīr* berhak menerima upah dari *mustajīr* dengan ketentuan:
  - 1) *Ajīr* sudah selesai bekerja
  - 2) Mengalirnya manfaat, jika *ijārah* untuk barang
  - 3) Memungkinkan mengalirnya manfaat jika masanya berlangsung, ia mungkin mendatangkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak diketahui keseluruhannya.
  - 4) Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat bayaran.
- c. Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja. Pekerja berhak atas perlakuan yang baik dalam kedudukannya sebagai manusia yang berkehormatan. Oleh karena itu seorang *ajīr* tidak boleh dituntut untuk mencurahkan tenaganya, kecuali dengan kapasitasnya yang wajar atas sesuai dengan kemampuannya.

d. Hak jaminan atas bahaya yang dialami pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini, Islam belum mengatur secara khusus, hanya menganjurkan kepada *mustajir* agar dapat berlaku adil dalam segala tindakannya. Hak jaminan ini berlaku dalam bahaya yang dialami pekerja bukan atas kesalahannya sendiri.<sup>64</sup>

#### 6. Pembatalan dan Berakhirnya *Ijārah*

*Ijārah* akan menjadi batal (*fasakh*) apabila ada hal-hal sebagai berikut:

- a. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa.
- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh dan sebagainya.
- c. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur 'alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan.
- d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.
- e. Menurut Hanafiyah, boleh *fasakh ijārah* dari salah satu pihak, seperti yang menyewa toko untuk dagang, kemudian dagangannya ada yang mencuri, maka ia dibolehkan memfasakhkan sewaan itu.<sup>65</sup>

<sup>64</sup>Hendi Suhendi, *Fikih Muamalah ...*, hlm. 70-75.

<sup>65</sup>*Ibid*, hlm. 88.



### BAB III

## METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan bagian dari isi laporan yang menjelaskan pendekatan dan metode penelitian yang sedang dilaporkan. Untuk dapat menjadikan penelitian ini terealisasi dan mempunyai bobot ilmiah, maka perlu adanya metode-metode yang berfungsi sebagai alat pencapaian tujuan. Adapun penyusunan Skripsi ini menggunakan metode sebagai berikut:

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penyusun akan mengumpulkan data dengan cara mendatangi langsung ke lapangan, masyarakat, kelompok atau lembaga yang menjadi objek penelitian untuk mempelajari secara intensif tentang berbagai permasalahan yang diteliti.<sup>66</sup> Sedangkan pendekatan penelitiannya menggunakan metode deskriptif-kualitatif dapat diartikan sebagai prosedur atau cara memecahkan masalah penelitian dengan memaparkan keadaan objek yang diselidiki (seseorang, Lembaga, masyarakat, atau komunitas tertentu) sebagaimana adanya, berdasarkan fakta yang aktual pada saat sekarang.

##### 1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pabrik Villatas Jaya Kabupaten Cilacap yang terletak di depan Balai Desa Banjarwaru No. 511 Nusawungu. Penelitian ini akan dilaksanakan pada tanggal 18 Novembersampai18 Desember 2013.

---

<sup>66</sup> Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian, Cet ke V* (Jakarta: Rajawali, 1990), hlm. 23.

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dan objek penelitian dalam penelitian ini adalah:

### a. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah benda, hal, atau tempat data untuk variabel penelitian yang dipermasalahkan. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pemilik pabrik Villatas Jaya yang terletak di depan Balai Desa Banjarwaru No. 511 Nusawungu Cilacap dan para pekerja pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap yang berjumlah 30 orang, sebagai sumber perolehan data tentang manajemen sistem pengupahan pada pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap.

### b. Objek penelitian

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh penulis. Objek penelitian ini adalah Manajemen sistem pengupahan pada pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap.

## B. Sumber data

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data, disamping jenis data yang telah dibahas. Data yang dapat digunakan dalam penulisan skripsi ini menggunakan dua sumber data, yaitu :

### 1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian (data yang diperoleh langsung dari lapangan).<sup>67</sup> Data primer secara

---

<sup>67</sup> Saiffudin Awar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 91.

khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.<sup>68</sup>

Data Primer yang dipakai dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penelitian ini berupa hasil observasi, wawancara, ataupun dokumentasi yang diberikan langsung oleh pihak terkait pemilik dan karyawan pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap.

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber bahan kajian yang digambarkan oleh bukan orang yang ikut mengalami atau yang hadir pada waktu kejadian berlangsung.<sup>69</sup> Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.<sup>70</sup>

Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang tersedia. Data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini adalah data-data yang berasal dari buku-buku, jurnal penelitian yang terkait dengan tema maupun internet.

Data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini adalah dokumentasi yang berupa laporan harian produksi dan data absensi karyawan pabrik Villatas Jaya Nusawungu.

---

<sup>68</sup> Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm. 147.

<sup>69</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian Edisi Baru* (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 64.

<sup>70</sup> Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis...*, hlm. 147.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah data penelitian yang dikumpulkan baik lewat instrument observasi, wawancara, maupun lewat data dokumen.<sup>71</sup> Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dan relevan dengan penelitian, maka digunakan beberapa metode sebagai berikut :

#### 1. Observasi

Observasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara pengamatan data dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.<sup>72</sup> Metode observasi dapat menghasilkan data yang lebih rinci mengenai perilaku (subjek) atau kejadian (objek) yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.<sup>73</sup>

Metode ini digunakan untuk mengetahui data-data yang diperlukan berkenaan dengan gambaran umum pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap dan data yang terkait dengan sistem pengupahan.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab secara lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang diwawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai.<sup>74</sup> Wawancara dilakukan kepada pemilik Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap, dan para Karyawan yang bekerja di pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap.

<sup>71</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 37.

<sup>72</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid 1 (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), hlm.136.

<sup>73</sup> Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis ...*, hlm. 157.

<sup>74</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 105.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, surat kabar, peraturan-peraturan, agenda dan sebagainya.<sup>75</sup>

Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data-data dari sumber-sumber berupa catatan penting dan untuk mengutip mengenai gambaran secara umum Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap serta hal-hal yang dianggap perlu yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian.

### D. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil dokumentasi, wawancara dan lainnya. Untuk meningkatkan pemahaman penelitian tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan.<sup>76</sup>

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dalam katagori, menjabarkan ke unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>77</sup>

---

<sup>75</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet.2 (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm 156.

<sup>76</sup> Neong Muhajir, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996), hlm. 104.

<sup>77</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2009), hlm. 233.

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur yang menghasilkan data-data deskriptif, yang meliputi kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang memahami objek penelitian yang sedang dilakukan yang dapat didukung dengan studi literatur berdasarkan pendalaman kajian pustaka, baik berupa data penelitian maupun angka yang dapat dipahami dengan baik, dengan tujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian.<sup>78</sup> Dalam hal ini penyusun akan mendeskripsikan manajemen sistem pengupahan pada pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap dalam pembuatan tas.

Dalam penelitian ini penyusun menggunakan metode deskriptif kualitatif yang diartikan sebagai prosedur atau cara memecahkan masalah penelitian dengan memaparkan keadaan objek yang diselidiki (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) sebagaimana adanya, berdasarkan fakta yang aktual pada saat sekarang.<sup>79</sup> Dalam hal ini, penulis akan mendeskripsikan atau menggambarkan tahap dalam menganalisa penelitian ini adalah :

1. Menganalisis data di lapangan, yaitu analisis yang dikerjakan selama pengumpulan data berlangsung dan dikerjakan terus-menerus hingga penyusunan laporan penelitian selesai. Langkah awal, seluruh data yang telah diperoleh direduksi atau dipilah-pilah dan difokuskan sesuai dengan fokus penelitian dan masalah yang terkandung di dalamnya. Reduksi data berlangsung secara terus-menerus selama penelitian berlangsung. Kemudian

---

<sup>78</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), hlm. 6.

<sup>79</sup> Hadari Nawawi, *Instrument Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: Gajah Mada University, 1995), hlm. 49.

penelitian dan masalah yang terkandung didalamnya. Reduksi data berlangsung secara terus-menerus selama penelitian berlangsung. Kemudian dilakukan abstraksi yaitu usaha membuat rangkuman dengan tetap menjaga inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang ada.

2. Mendeskripsikan peranan Manajemen Sistem Pengupahan perspektif ekonomi Islam pada pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap.
3. Mendeskripsikan penerapan Manajemen Sistem Pengupahan perspektif ekonomi Islam pada pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

##### 1. Profil Pabrik Villatas Jaya

Pabrik Villatas Jaya yang terletak di Desa Banjarwaru No 151 RT. 04/ RW. 06 Nusawungu, Cilacap merupakan salah satu bagian dari Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang difokuskan pada usaha produksi tas dan pabriknya diberi nama pabrik Villatas Jaya.

Pabrik Villatas Jaya ini didirikan oleh Bapak Kalim Budhi S, yang berdiri pada tahun 1992. Pada awalnya sejak tahun 1984 Bapak Kalim Budi S, adalah seorang karyawan pabrik pembuat tas di Bandung. Pemiliknya orang China yang sangat terampil dalam membuat tas. Melihat bahwa apa yang dilakukan para pekerja di sana juga bisa dilakukan orang biasa, meski harus melalui pelatihan, Bapak Kalim Budi S, kemudian memutuskan untuk pulang kampung.<sup>80</sup>

Melihat besarnya potensi tenaga kerja di Desa Banjarwaru pada tahun 1992 Bapak Kalim Budi Smulai memproduksi tas dan memberdayakan masyarakat dengan sama-sama menjadi perajin tas. Bapak Kalim Budi S, beliau yang mengatur segala kebutuhan modal dan surat-surat perizinan dinas setempat. Pada saat itu, pemerintah secara langsung memfasilitasi ikut membantu berdirinya pabrik Villatas Jaya. Akhirnya Bapak Kalim Budi S,

---

<sup>80</sup>Kalim Budi S, Pemilik Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap, Wawancara langsung pada tanggal 19 November 2013 jam 09.30 WIB.

mendapat pinjaman dari BUMN sebesar Rp. 25.000.000,00 dan modal pribadi Rp. 5.000.000,00. Modal tersebut digunakan untuk membeli bahan baku dan segala peralatan produksi.

Pada awalnya memang sangat sulit menjalankan usaha sendiri. Bapak Kalim Budi S harus melatih orang untuk menjahit tas dan membuat pola. Satu orang butuh pelatihan sampai setengah tahun. Setelah itu orang tersebut siap untuk menjadi pekerja terampil membuat tas. Saat ini pabrik Villatas Jaya mempekerjakan 30 perajin terlatih yang berasal dari masyarakat Banjarwaru dan sudah terampil dalam memproduksi tas. Hingga saat ini, pabrik Villatas Jaya memiliki total asset sekitar Rp. 300.000.000 dengan rata-rata jumlah produksi 100-200 tas per harinya. Produksi tersebut dipasarkan di seluruh Jawa bahkan sampai luar Jawa.<sup>81</sup>

## 2. Visi dan Misi Pabrik Villatas Jaya

Dalam aktivitas usahanya, pabrik Villatas Jaya, memiliki visi dan misi menciptakan lapangan pekerjaan, dan serta turut andil dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat.<sup>82</sup>

Visi dan misi inilah yang menggerakkan seluruh elemen pabrik Villatas Jaya untuk menjalankan usaha sesuai prosedur yang telah ditentukan pabrik Villatas Jaya, demi mencapai tujuannya. Seluruh strategi usaha yang diterapkan pun senantiasa mengacu pada visi dan misi tersebut. Hal ini

---

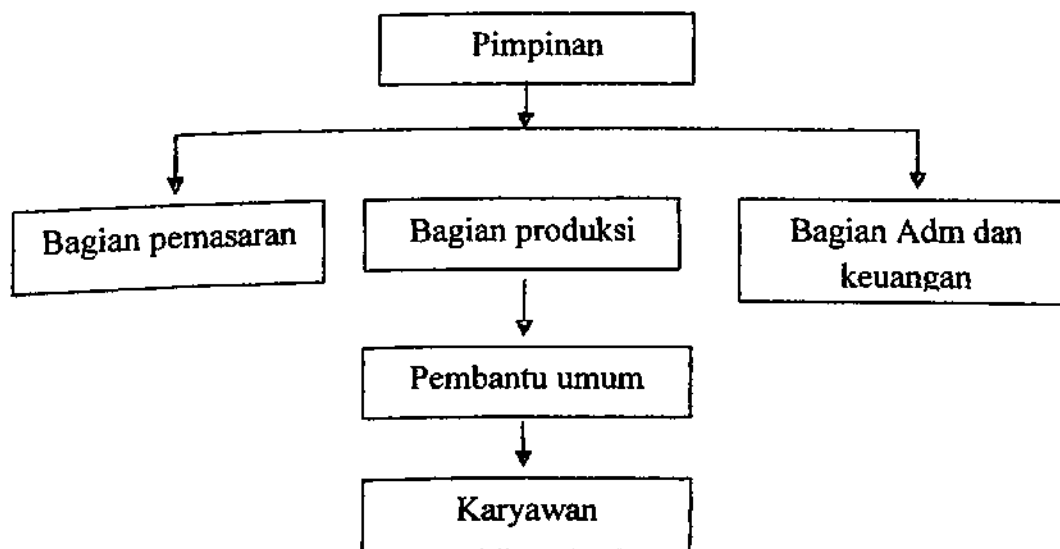
<sup>81</sup>Kalim Budi S, Pemilik Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap, Wawancara langsung pada tanggal 19 November 2013 jam 09.30 WIB.

<sup>82</sup>Kalim Budi S, Pemilik Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap, Wawancara langsung pada tanggal 19 November 2013 jam 09.30 WIB.

dimaksudkan agar pabrik Villatas Jaya senantiasa eksis dalam memproduksi tas.

### 3. Struktur Organisasi Pabrik Villatas Jaya

Organisasi merupakan sistem interaksi antara anggota dalam kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur organisasi merupakan kerangka dari gabungan yang bergerak ke arah satu tujuan dalam lingkungan manajemen. Bentuk struktur organisasi ini merupakan bentuk yang paling sederhana, untuk lebih jelasnya dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 1. Struktur Organisasi Pabrik Villatas Jaya<sup>83</sup>

Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

<sup>83</sup>Kalim Budi S, Pemilik Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap. Wawancara langsung pada tanggal 21 November 2013 jam 12.30 WIB.

a. Pimpinan pabrik

Pimpinan merupakan jabatan yang paling berkuasa dalam pabrik dan bertanggung jawab atas segala kegiatan pabrik yang menyangkut maju mundurnya pabrik. Pimpinan usaha di pabrik ini yaitu Bapak Kalim Budi S. Pemilik usaha juga merangkap sebagai manajemen tunggal pada pabrik Villatas Jayayang mengatur seluruh aktivitas operasional meliputi pula bagian administrasi pabrik Villatas Jaya Nusawungu.

b. Bagian produksi

Pada bagian produksi terdapat tiga bagian yang membantu manajemen usaha dalam produksinya yakni: bagian pembuat pola, bagian menjahit, dan bagian finishing. Bagian pembuat pola terdiri tiga karyawan, bagian menjahit terdiri dari lima karyawan dan bagian finishing tiga karyawan. Bagian produksi bertanggungjawab atas seluruh aktifitas produksi, yakni mengawasi cara kerja karyawan, Mengatur proses pengolahan bahan baku hingga menjadi produk jadi.<sup>84</sup>

c. Bagian pemasaran

Pada bagian pemasaran terdiri dari tiga karyawan, bagian pemasaran bertanggung jawab atas pemasaran produk yang tersebar di wilayah jawa dan luar jawa bahkan sampai luar negeri.

d. Bagian administrasi dan keuangan

Bagian administrasi dan keuangan adalah Bapak Kalim Budi S, bertanggung jawab atas pembelanjaan pabrik, mencatat dana yang masuk

---

<sup>84</sup>Kalim Budi S, Pemilik Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap, Wawancara langsung pada tanggal 21 November 2013 jam 12.30 WIB.

maupun yang keluar, membuat laporan rugi laba dan neraca pabrik pada setiap periode.

e. Pembantu umum

Pembantu umum bertugas membantu disemua bagian yaitu membantu kegiatan sehari-hari di bagian pemasaran, bagian produksi maupun bagian administrasi dan keuangan.

f. Karyawan

Karyawan yang bekerja di pabrik Villatas Jaya yaitu 30 karyawan. karyawan bertugas sebagai pembuat kerajinan mulai dari bahan baku sampai produk jadi.<sup>85</sup>

## **B. Implementasi Manajemen Sistem Pengupahan Pada Pabrik Villatas Jaya**

### **1. Manajemen Sistem Pengupahan di Pabrik Villatas Jaya**

Sumber Daya manusia (SDM) merupakan faktor utama pabrik Villatas Jaya, karena pekerja pabrik Villatas Jaya sangat membantu dalam proses produksi untuk dapat menghasilkan output yang bagus dan layak serta dapat diterima oleh masyarakat. Dan upah menjadi hal yang sangat penting bagi pekerja karena upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Adapun hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sistem pengupahan pabrik Villatas Jaya sebagai berikut:

---

<sup>85</sup>Kalim Budi S, Pemilik Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap, *Wawancara langsung* pada tanggal 21 November 2013 jam 12.30 WIB.

- 2) Gunting dan kater merupakan alat untuk memotong bahan sesuai dengan pola dan ukuran yang akan dibuat.
- 3) Mesin jahit digunakan untuk menjahit seluruh bagian bahan yang telah dibuat pola dan ukuran yang dibuat.
- 4) Solder digunakan untuk memotong penterban.<sup>87</sup>

### 3) Proses Pembuatan Tas Villatas Jaya

Adapun proses pembuatan tas melalui tiga tahapan, yaitu:

#### 1) Pembuat pola

Pada tahap ini pekerja membuat pola awal tas Villatas Jaya yaitu membuat pola bagian depan tas, pola bagian belakang tas, mulutan tas dan pegangan/tali tas, kemudian pekerja memotong bahan yang sudah di buat pola dengan rapi dan benar.

#### 2) Menjahit

Pada tahap ini pekerja menjahit seluruh bahan yang telah dibuat pola kemudiän disatukan antara pola bagian depan tas dan pola bagian belakang tas dengan menjahitnya sampai menjadi tas yang sesuai dengan pola dengan ukuran tas yang diinginkan.

#### 3) Finishing

Pada tahap ini merupakan tahap akhir dari proses pembuatan tas. Tas yang sudah dijahit tentunya belum rapih, sehingga bagian inilah yang akan merapikan tas.<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> Kalim Budi S, Pemilik Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap, *Wawancara langsung* pada tanggal 21 November 2013 jam 12.30 WIB.

<sup>88</sup> Kalim Budi S, Pemilik Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap, *Wawancara langsung* pada tanggal 19 November 2013 jam 09.30 WIB.

#### 4) Sistem Pengupahan Pabrik Villatas Jaya Nusawungu

Pekerja bagian produksi yang ada di pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap dibagi menjadi 4 (empat), yaitu: pekerja bagian pembuat pola, pekerja bagian menjahit, pekerja bagian finishing, dan pekerja bagian pembuat tas dari proses awal hingga akhir. Berikut ini akan dihitung jumlah ideal dari kebutuhan pekerja pada pabrik Villatas Jaya Nusawungu Kabupaten Cilacap, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Pekerja Bagian Pembuat pola

Dalam memberikan upah pekerja pada bagian pembuat pola adalah menggunakan dua sistem upah, yaitu upah harian dan upah satuan (borongan).

##### a) Upah harian

Dalam memberikan upah pekerja pada bagian pembuat pola adalah menggunakan sistem upah harian. Upah harian berlaku untuk pekerja yang bekerja di pabrik Villatas Jaya kurang dari tiga tahun. Upah harian akan naik setiap tiga bulan sekali sebesar Rp. 3000,-. Upah yang diterima pada bagian ini dalam satu hari untuk pekerja baru Rp. 15.000,- dan untuk pekerja lama Rp.17.000,-. Dalam satu hari pabrik Villatas Jaya juga memberikan uang makan untuk para pekerja Rp. 8000,-. Jadi dalam 1 bulan untuk pekerja baru mendapatkan upah Rp. 15.000,- x 26 hari = Rp. 390.000,- sedangkan pekerja lama mendapatkan upah Rp. 17.000,- x 26 hari = Rp. 442.000,-. Dan di tambah uang

makan dalam 1 bulan Rp. 8000,- x 26 hari = Rp. 208.000,-. Jadi dalam 1 bulan untuk pekerja baru mendapat upah Rp. 390.000,- + Rp. 208.000,- = Rp. 598.000,- dan untuk pekerja lama mendapatkan upah Rp. 442.000,- + Rp. 208.000 = Rp. 650.000,-.<sup>89</sup>

Jadi apabila upah harian naik tiga bulan sekali sebesar Rp. 3000,- maka untuk pekerja yang bisa bertahan bekerja di pabrik Villatas Jaya selama tiga tahun akan mendapatkan upah sebesar Rp. 650.000,- + Rp. 36000,- = Rp. 686.000,-

b) Upah (satuan) borongan

Upah satuan (borongan) berlaku untuk pekerja yang bekerja di pabrik Villatas Jaya lebih dari tiga tahun dan upah dihitung menurut hasil produksinya. Dalam upah satuan (borongan) terdapat dua sistem penghitungan upah yaitu, pembuat pola ukuran kecil dan pembuat pola ukuran besar.

Upah yang diterima untuk pembuatan 1 pola kecil Rp. 500,-. Dalam satu hari dapat mengerjakan 50 pola untuk pembuatan tas. Untuk pembayaran dilakukan setiap satu minggu/mingguan. Sehingga dalam satu hari memperoleh upah Rp. 500,- x 50 pola = Rp. 25.000,-. Dalam satu hari pabrik Villatas Jaya juga memberikan uang makan untuk para pekerja Rp. 8000,-. Satu minggu bekerja dari hari senin-sabtu, hari minggu libur. Jadi dalam 1 bulan Rp. 25.000,- x 26 hari = Rp. 650.000 dan di tambah

<sup>89</sup>Sigit, Pekerja Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap, *Wawancara langsung* pada tanggal 25 November 2013 jam 10.00 WIB.

uang makan dalam 1 bulan Rp. 8000,- x 26 hari = Rp. 208.000,-.  
Jadi dalam 1 bulan mendapat upah Rp. 650.000,- + Rp. 208.000,-  
= Rp. 858.000,-<sup>90</sup>

Upah yang diterima untuk pembuatan 1 pola besar Rp. 2000,-. Dalam satu hari dapat mengerjakan 20 pola untuk pembuatan tas. Untuk pembayaran dilakukan setiap satu minggu/mingguan. Sehingga dalam satu hari memperoleh upah Rp. 2000,- x 20 pola = Rp. 40.000,

Dalam satu hari pabrik Villatas Jaya juga memberikan uang makan untuk para pekerja Rp. 8000,-. Satu minggu bekerja dari hari senin-sabtu, hari minggu libur. Jadi dalam 1 bulan Rp. 40.000,- x 26 hari = Rp. 1.040.000 dan di tambah uang makan dalam 1 bulan Rp. 8000,- x 26 hari = Rp. 208.000,-. Jadi dalam 1 bulan mendapat upah Rp. 1.040.000,- + Rp. 208.000,- = Rp. 1.248.000,-<sup>91</sup>

## 2) Pekerja Bagian Menjahit

Upah yang diterima pada bagian ini dalam menjahit 1 buah tas Rp. 1000,-. Dalam satu hari dapat mengerjakan 30 tas. Untuk pembayaran dilakukan setiap satu minggu / mingguan. Sehingga dalam 1 hari memperoleh upah Rp. 1000,- x 30 tas = Rp 30.000,-  
Dalam satu hari pabrik Villatas Jaya juga memberikan uang makan

<sup>90</sup> Sigit, Pekerja Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap, *Wawancara langsung* pada tanggal 25 November 2013 jam 10.00 WIB.

<sup>91</sup> Sigit, Pekerja Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap, *Wawancara langsung* pada tanggal 25 November 2013 jam 10.00 WIB.

untuk para pekerja Rp. 8000,-. Satu minggu bekerja dari hari senin-sabtu, hari minggu libur. Jadi dalam 1 bulan Rp. 30.000,- x 26 hari = Rp. 780.000 dan di tambah uang makan dalam 1 bulan Rp. 8000,- x 26 hari = Rp. 208.000,-. Jadi dalam 1 bulan mendapat upah Rp. 780.000,- + Rp. 208.000,- = Rp. 988.000,-.<sup>92</sup>

### 3) Pekerja Bagian Finishing

Dalam memberikan upah pekerja pada bagian finishing adalah menggunakan sistem upah harian. Upah yang diterima pada bagian ini dalam satu hari untuk pekerja baru Rp. 15.000,- dan untuk pekerja lama Rp.17.000,-. Dalam satu hari pabrik Villatas Jaya juga memberikan uang makan untuk para pekerja Rp. 8000,-. Jadi dalam 1 bulan untuk pekerja baru mendapatkan upah Rp. 15.000,- x 26 hari = Rp. 390.000,- sedangkan pekerja lama mendapatkan upah Rp. 17.000,- x 26 hari = Rp. 442.000,-. Dan ditambah uang makan dalam 1 bulan Rp. 8000,- x 26 hari = Rp. 208.000,-. Jadi dalam 1 bulan untuk pekerja baru mendapat upah Rp. 390.000,- + Rp. 208.000,- = Rp. 598.000,- dan untuk pekerja lama mendapatkan upah Rp. 442.000,- + Rp. 208.000 = Rp. 650.000,-.<sup>93</sup>

### 4) Pekerja Bagian Pembuat Tas dari Proses Awal Hingga Akhir

Upah pekerja yang melakukan pembuatan tas dari proses pembuatan pola awal, menjahit dan finishing besarnya upah yang

<sup>92</sup>Soimah, Pekerja Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap, *Wawancara langsung* pada tanggal 25 November 2013 jam 10.00 WIB.

<sup>93</sup>Febri, Pekerja Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap, *Wawancara langsung* pada tanggal 25 November 2013 jam 10.00 WIB.

diterima menurut jumlah tas yang diproduksi. Untuk pembuatan 1 tas mendapatkan upah Rp. 15.000,- per tas. Dalam satu hari dapat mengerjakan 4 tas yang diproduksi. Untuk pembayaran dilakukan setiap satu minggu / mingguan. Sehingga dalam 1 hari memperoleh upah Rp. 15000,- x 4 tas = Rp 60.000,-. Jadi dalam 1 bulan upah yang diterima pekerja Rp. 60.000,- X 26 hari = Rp. 1.560.000,-.<sup>94</sup>

Meski pabrik Villatas Jaya menggunakan dua sistem upah, yaitu harian dan upah satuan (borongan), namun dalam pengambilannya setiap pekerja berbeda-beda, ada yang diambil tiap sore setelah selesai bekerja, ada yang diambil per minggu tiap hari sabtu, dan ada juga yang mengambil upahnya tiap bulan sekali. Besarnya upah yang diterima pada masing-masing bagian pembuat tas berbeda-beda dan upah yang diterima pun berbeda. Upah yang diterima para pekerja ada yang sudah melebihi upah minimum Kabupaten Cilacap dan ada juga pekerja yang mendapatkan upah di bawah upah minimum Kabupaten Cilacap yaitu sebesar Rp. 986.000,-.<sup>95</sup> Meski di bawah upah minimum, para pekerja bagian pembuat pola dan bagian finishing menambah penghasilan dengan bekerja membuat tas setelah jam kerja selesai dan dikerjakan di rumah.

---

<sup>94</sup>Febri, Pekerja Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap, *Wawancara langsung* pada tanggal 25 November 2013 jam 10.00 WIB.

<sup>95</sup><http://kotabercahaya.com/upah-minimum-kabupaten-umk-cilacap-tahun-2013> dikutip pada tanggal 04 Desember 2013.

### **5) Pemasaran Produk Pabrik Villatas Jaya**

Produk tas yang dihasilkan pabrik Villatas Jaya Nusawungu dipasarkan sampai ke luar negeri (ekspor), yaitu ke negara Malaysia. Sedangkan untuk daerah lokal, daerah pemasaran yang telah dijangkau meliputi wilayah Jawa bahkan luar Jawa.

Sedangkan sistem pemasarannya menggunakan dua sistem saluran distribusi, yaitu:

- 1) Produsen - Konsumen
- 2) Produsen - Agen - Konsumen

## **2. Implementasi Manajemen Sistem Pengupahan Pabrik Villatas Jaya Perspektif Ekonomi Islam**

Setelah melakukan penelitian terhadap manajemen sistem pengupahan pada pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap dapat disimpulkan bahwa pabrik Villatas Jaya menggunakan dua sistem upah, yaitu upah harian dan upah satuan (borongan) dapat disimpulkan sebagai berikut:

Sistem upah harian diberikan kepada pekerja bagian pembuat pola dan finishing. Upah harian yang diberikan oleh pabrik Villatas Jaya kepada bagian pembuat pola dan bagian finishing sebesar Rp. 15.000,- untuk pekerja baru dan Rp. 17.000,- untuk pekerja lama dan ditambah uang makan Rp. 8000,- bekerja mulai jam 07.30-16.00 WIB, waktu istirahat adalah jam 12.00-13.00 WIB. Dalam satu bulan untuk pekerja baru bagian pembuat pola dan bagian finishing dengan upah sistem harian memperoleh upah sebesar Rp. 598.000,- sedangkan untuk pekerja lama memperoleh upah sebesar Rp. 650.000,-. Meski

sistem harian, namun dalam hal pengambilannya setiap pekerja berbeda-beda ada yang diambil tiap sore setelah selesai bekerja, ada yang diambil per minggu tiap hari sabtu, dan ada juga yang mengambil upahnya tiap bulan sekali.

Sedangkan upah satuan (borongan) diberikan kepada bagian pembuat pola, bagian menjahit dan bagian pembuat tas dari proses awal hingga akhir. Upah bagian pembuat pola, bagian menjahit dan bagian pembuat tas dari proses awal hingga akhir dengan sistem upah borongan dimana cara menghitung besarnya upah berdasarkan hasil pekerjaannya, semakin banyak hasil pekerjaan, semakin banyak upah dan sebaliknya. Pekerja pembuat pola tas dengan pola kecil dalam satu bulan memperoleh upah sebesar Rp. 858.000,-. Sedangkan untuk pembuat pola tas dengan pola besar dalam satu bulan memperoleh upah sebesar Rp. 1.248.000,-. Sedangkan pada bagian menjahit dalam satu bulan memperoleh upah sebesar Rp. 988.000,-. Dan pekerja yang memproduksi tas dari proses awal hingga akhir dalam satu bulan memperoleh upah sebesar Rp. 1.560.000,-.<sup>96</sup>

Besarnya upah yang diterima pada masing-masing bagian pembuat tas berbeda-beda dan upah yang diterima pun berbeda karena besarnya upah yang diterima oleh pekerja ada yang masih dibawah upah minimum Kabupaten Cilacap dan ada yang sudah melebihi upah minimum Kabupaten Cilacap. Untuk para pekerja yang upahnya masih di bawah upah minimum Kabupaten

---

<sup>96</sup>Kalim Budi S, Pemilik Pabrik Villatas Jaya Desa Banjarwaru, Nusawungu, Cilacap, *Wawancara langsung* pada tanggal 19 November 2013 jam 09.30 WIB.

Cilacap, para pekerja menambah penghasilan dengan bekerja membuat tas setelah jam kerja selesai dan dikerjakan di rumah.

Pada masa Rasulullah dalam menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bila dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah.<sup>97</sup>

Pemilik pabrik Villatas Jaya Nusawungu Kabupaten Cilacap dalam memberikan upah kepada pekerja untuk mengambil upah sesuai dengan kebutuhan mereka. Pembayaran upah tidak dilakukan dengan mekanisme yang rumit, karena kapanpun pekerja meminta bayaran upah, maka pemilik pabrik membayarnya sesuai dengan hasil pekerjaannya.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ<sup>98</sup>

*“Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>99</sup>*

Berdasarkan sistem upah yang dilakukan oleh pabrik Villatas Jaya Nusawungu telah sesuai dengan syariat Islam yang menganjurkan agar upah yang diterima oleh pekerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Pekerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan eksploitasi tenaganya, karena mengikat

<sup>97</sup> Ahmad Ibrahim Abū Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008). hlm. 112-113.

<sup>98</sup> QS. At-taubah (9): 105

<sup>99</sup> Depag RI, *al-Quran ...*, hlm. 298.

keadaan sosial pekerja pada posisi perekonomian lemah. Upah harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian dan *skill* masing-masing pekerja.

Berdasarkan firman Allah QS. Al-Ahqaf: 19, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُؤْفِقَهُمْ<sup>ط</sup> أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ<sup>100</sup>

*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”<sup>101</sup>*

Dari ayat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa manusia dan jin mempunyai martabat tertentu di sisi Allah pada hari kiamat, sesuai dengan perbuatan dan amal yang telah mereka kerjakan semasa hidup di dunia. Golongan yang beriman dan beramal saleh terbagi dalam beberapa martabat yang berbeda-beda tingginya. Sedangkan golongan yang kafir kepada Allah juga terbagi dalam beberapa martabat yang berbeda-beda rendahnya. Perbedaan tinggi atau rendahnya martabat disebabkan adanya perbedaan iman dan amal seseorang di samping ada pula perbedaan kekafiran dan kedurhakaan. Dengan perkataan lain, Allah menentukan martabat yang berbeda itu karena perbedaan amal manusia dan jin itu sendiri ada di antara mereka yang teguh iman dan banyak amalnya, sedang yang lain lemah dan sedikit.

Allah menyediakan martabat-martabat yang berbeda untuk membuktikan keadilan-Nya kepada makhluk-Nya dan agar dapat memberi balasan yang sempurna kepada setiap jin dan manusia. Perbuatan takwa diberi balasan sesuai

<sup>100</sup> QS. Al-Ahqaf (46): 19.

<sup>101</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Surabaya: Al-Hidayah, 1998), hlm. 825.

dengan tingkat ketakwaannya dan perbuatan kafir dibalas pula sesuai dengan tingkat kekafirannya.<sup>102</sup>

Berdasarkan uraian di atas, penentuan upah atau balasan harus didasarkan pada penghargaan atas prestasi kerja sesuai dengan kompetensi dan skill serta dedikasi atas pekerjaan yang dikerjakannya.<sup>103</sup> Nabi Muhammad saw. Juga memberikan upah berdasarkan pada jasa yang diberikan sebagai hadits berikut:

حَدَّثَنَا أَبُو نَعِيمٍ حَدَّثَنَا مَكْعَرٌ عَنْ عَمْرِو بْنِ عَامِرٍ قَالَ: سَمِعْتُ أَنَسًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ: ((كَانَ النَّبِيُّ ﷺ يَخْتَجِمُ، وَلَمْ يَكُنْ يَظْلِمُ أَحَدًا أَجْرَهُ))<sup>104</sup>

*“Dari Amr bin Amir, dia berkata: Aku mendengar Anas RA berkata, “Nabi SAW biasa berbekam, dan beliau tidak pernah menzhalimi seorang pun dalam hal upah”.*<sup>105</sup>

Dari hadits di atas, dapat disimpulkan bahwa memberi upah kepadatukangbekam diperbolehkan apabila upah itu diberikan atas dasar pekerjaan yang diketahui. Sedangkan larangan yang ada berlaku jika kadar pekerjaan tidak diketahui secara pasti.

Hubungan yang terjalin antara pemilik dengan pekerja pabrik Villatas Jaya adalah hubungan kekeluargaan. Pekerja di pabrik Villatas Jaya mendapat perlakuan yang baik dari pemiliknya dengan memberikan hak-hak yang memang harus diperoleh pekerja. Sebaliknya pekerja juga menjalankan kewajibannya dengan baik. Sehingga masing-masing menerima hak dan kewajiban yang sesuai.

<sup>102</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *AL-Qur'an dan Tafsirnya* (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), hal. 272-273.

<sup>103</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan...*, hlm. 825.

<sup>104</sup> *Imām Abū Abdullah Muhammad bin Ismail, Ṣaḥīḥ al-Buḥārī*, Juz tiga (3), (Beirut: Dār al-Fiqr, 1994), hal. 73.

<sup>105</sup> Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Fatḥ al-Bār Penjelasan Kitab Ṣaḥīḥ Al-Bukhārī*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2010), hal. 98-100.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ<sup>106</sup>

"Barang siapa mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan"<sup>107</sup>

Dalam Islam antara pekerja dan pemilik harus menjalin kerjasama yang harmonis untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka adalah satu tim yang saling bahu-membahu dan tolong menolong satu sama lain. Sesuai dengan Surat Al-Māidah ayat 2. yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ<sup>108</sup>

"Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat besar siksa-Nya."<sup>109</sup>

Dari ayat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa orang mukmin wajib tolong menolong sesama mereka dalam hal mengerjakan kebajikan dan bertakwa, dan dilarang tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.<sup>110</sup>

Islam memandang bahwa tugas merupakan amanah dan tanggungjawab pribadi harus ditunaikan sebagaimana mestinya. Sesuai dengan surat QS. An-Nisā 58, yang berbunyi:

<sup>106</sup> QS. An-Nahl (16): 52

<sup>107</sup> Depag RI, Al-Quran ..., hlm. 417.

<sup>108</sup> QS. Al-Maidah (5): 2.

<sup>109</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Yayasan Penerjemah / Penafsir Al-Qur'an), hlm. 107.

<sup>110</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), hal. 351-352

2. Sifat adil ulama (yaitu orang yang berilmu pengetahuan) terhadap orang awam, seperti menanamkan ke dalam hati mereka akidah yang benar, membimbingnya kepada amal yang bermanfaat baginya di dunia dan di akhirat.
3. Sifat adil seorang suami terhadap istrinya, begitupun sebaliknya, seperti melaksanakan kewajiban masing-masing terhadap yang lain.<sup>113</sup>

Jadi dapat disimpulkan mengenai sistem pengupahan yang diberikan oleh pabrik Villatas Jaya Nusawungu Kabupaten Cilacap telah memenuhi kesejahteraan para pekerjanya dan memenuhi syarat-syarat kehidupan yang layak. Karena upah yang diberikan oleh pabrik Villatas Jaya kepada pekerja sistem upah borongan sudah melebihi upah minimum yang ditetapkan oleh Kabupaten Cilacap sebesar Rp. 986.000,- yang dijadikan sebagai patokan dalam menentukan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi pekerja di Kabupaten Cilacap. Dan juga telah sesuai dengan prinsip-prinsip Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dari pekerja dan keadilan. Adil itu tidak hanya dilihat dari sisi pekerja (*ajir*), tetapi juga dari sisi majikan (*mustajir*). Oleh karena itu, Islam tidak membenarkan penetapan upah yang hanya memperhatikan tenaga kerja, yaitu bertujuan hanya untuk mensejahterakan pekerja semata. Di sisi lain pihak majikan juga diperhatikan kesejahteraannya.

---

<sup>113</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), hal. 196-1968



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis paparkan tentang implementasi manajemen sistem pengupahan pada pabrik Villatas Jaya Nusawungu Kabupaten Cilacap berdasarkan perspektif ekonomi Islam, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi sistem pengupahan yang diberikan oleh pabrik Villatas Jaya Nusawungu Kabupaten Cilacap telah sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam.

Dalam menerapkan upah pekerja pabrik tas Villatas Jaya Nusawungu menggunakan dua sistem upah, yaitu sistem upah harian dan sistem upah satuan (borongan). Sistem ini telah sesuai dengan syariat Islam yang menganjurkan agar upah yang diterima oleh pekerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Pekerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan eksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah. Pabrik tas Villatas Jaya Nusawungu dalam memberikan upah juga telah memenuhi kesejahteraan para pekerjanya dan memenuhi syarat-syarat hidup yang layak. Karena upah yang diberikan oleh pabrik tas Villatas Jaya sudah sesuai dengan upah minimum yang diterapkan oleh Kabupaten Cilacap dan untuk pekerja bagian pembuat pola kecil dan bagian finishing upah yang diberikan oleh pabrik belum sesuai dengan upah minimum Kabupaten Cilacap tetapi pekerja diberi kesempatan oleh pabrik untuk menambah penghasilan dengan bekerja membuat tas setelah jam kerja selesai dan dikerjakan di rumah.

## **B. Saran-saran**

### **1. Saran untuk pabrik tas Villatas Jaya**

Pabrik Villatas Jaya memberikan upah kepada para pekerja sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh dalam pabrik dan selalu mendasarkan pada prinsip-prinsip ajaran Islam tentang hak memperoleh kehidupan yang layak bagi para pekerja.

Dalam mengambil kebijakan yang menyangkut kesejahteraan para pekerja, pabrik hendaknya memperhatikan kondisi pekerjaan, kebutuhan dan kemampuan para pekerja. Pendekatan antar individu maupun kelompok ditingkatkan agar keluhan-keluhan dari pekerja dapat segera diketahui, sehingga pimpinan segera dapat mengatasi bila ada masalah yang ada sebelum masalah tersebut menjadi semakin besar.

### **2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

Bagi mahasiswa yang berminat meneliti kembali mengenai tema yang sama dengan skripsi saya, maka saya sarankan untuk lebih menekankan pada manajemen kinerja sumber daya manusia dalam proses produksi. Sehingga kita dapat mengetahui bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, di mana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Mahasiswa peneliti selanjutnya harus lebih teliti agar hasil penelitian maksimal, terutama dapat melengkapi skripsi saya yang masih banyak kekurangannya.

### C. Kata Penutup

Dengan mengucapkan puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Namun demikian, sebagai manusia biasa, penulis menyadari dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan. Maka dari itu, penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya, dan pembaca yang budiman pada umumnya.

Akhirnya, sebatas kata terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu, memberikan masukan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini, baik dalam bentuk pemikiran, tenaga maupun doa yang tentunya sangat berharga bagi penulis. Semoga mendapatkan imbalan dan ridha dari Allah SWT.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, Widi. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah dalam Perjanjian Pengolahan Gula Kelapa", Skripsi, Purwokerto: STAIN, 2005.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, Jakarta, Gema Insani, 2001
- Arikunto, Suharsini. *Manajemen Penelitian Edisi Baru*, Yogyakarta, Rineka Cipta, 2000.
- \_\_\_\_\_. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 1998.
- Aziz, Fathul Aminudin. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, Cilacap, Pustaka EL-Bayan, 2012.
- Azwar, Saiffudin. *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta, BPF, 2002.
- Bartol, Kathrim M. dan Martin David C. *Management, Second Edition*, McGraw-Hill inc. , 1994.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jakarta, Lentera Abadi, 2010.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta, Yayasan Penerbit, 2010.
- Djumadi. *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2005.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta, Rineka Cipta, 2006.
- George, Terry, R. dan Leslies Rue W. *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta, Bumi Aksara, 2001.
- Hadi , Sutrisno. *Metodologi Research*, Jilid 11, Yogyakarta, Andi Offset, 2001
- Hajar Al-Asqalāni, Ibnu. *Faḥul Bāri Penjelasan Kitab Ṣaḥih Al-Buḥari*, Jakarta, Pustaka Azzam, 2010.

- Handoko, T. Hani. *Manajemen* Edisi 2, Yogyakarta, BPFE, 2003.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Cet. 5 Jakarta, Bumi Aksara, 2006.
- [Http://kotabercahaya.com/upah-minimum-kabupaten-umk-cilacap-tahun-2013](http://kotabercahaya.com/upah-minimum-kabupaten-umk-cilacap-tahun-2013) dikutip pada tanggal 04 Desember 2013.
- [Http://lp3imtc.com/seputar-materi-upah/pengertian-sistem-pengupahan.html](http://lp3imtc.com/seputar-materi-upah/pengertian-sistem-pengupahan.html), diakses 25 November 2013, pukul 13.30.
- [Http://lpmintc.com/seputar-pengertian-sistem-pengupahan.html](http://lpmintc.com/seputar-pengertian-sistem-pengupahan.html), diakses 16 Januari 2014, pukul 19.00.
- Huda, Nurul. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, Jakarta, Kencana, 2008.
- Ibrahim Abū Sinn, Ahmad. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2008.
- Imām Abū Abdullah Muhammad bin Ismail. *Ṣahih Al-Buḥārī*, Juz tiga (3), Beirut, Darul Fiqr, 1994.
- Ismanto, Kuart. *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009.
- Koeshartono D. dan Junaidi M. F. Shellyan. *Hubungan Industrial Kajian Konsep dan Permasalahan*, Cet. 1, Yogyakarta, Universitas Atmaja Yogyakarta, 2005.
- Lubis, Suharwadi K. *Hukum Ekonomi Islam*, Cet. 3, Jakarta, Sinar Grafika, 2003.
- Mannan, Muhammad Abdul. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta, Dana Bhakti, 2000.
- Moekijat. *Administrasi Gaji dan Upah*, Bandung, Mandar Maju, 1992.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosda Karya, 2006.
- Muhajir, Neong. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta, Rake Sarasir, 1996.
- Muhammad. *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta, UPP-AMP, 2004.
- Nawawi, Hadari. *Instrument Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta, Gajah Mada University, 1995.
- Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta, 2003.

- Nurachmad, Much. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*, Jakarta, Trans Media Pustaka, 2009.
- Pamungkas, Wisnu. "Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah Pada Produksi Sapu Dalam Perspektif Ekonomi Islam", Purwokerto: STAIN, 2012.
- Qardawi, Yusuf. *Norma dan Etika Islam*, Jakarta, Gema Insani Press, 1997.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*, Penerjemah Soeroyo, Nastangin, Jilid 11, Yogyakarta, Dana Bakti Wakaf, 1995.
- Rahman. *Penjelasan Lengkap Hukum-Hukum Allah (Syariah)*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2002.
- Ridwan. *Fiqih Perburuhan*, Purwokerto, Stain Press, 2007.
- Rivai, Veithsal. *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktek Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2009.
- Siagaan, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 1999.
- Subarkah, Nunik. "Manajemen Kerja Sektor Informal Dalam Perspektif Ekonomi Islam", Skripsi, Purwokerto: STAIN, 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta, 2009.
- Suhendi, Hendi. *Fikih Muamalah*, Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2002.
- Suryabrata, Sumardi. *Metode Penelitian*, Jakarta, Rajawali, 1990.
- Syafe'i, Rachmat. *Fikih Muamalah*, Bandung, Pustaka Setia, 2001.
- Tunggal, Amin Widjaja. *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta, Rineka Cipta, 1993.
- Winardi. *Asas-asas Manajemen*, Bandung. Alumni, 2006.
- Yusanto, Muhamad Ismail. *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta, Gema Insani Press, 2002.

# LAMPIRAN-LAMPIRAN

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah  
NIM : 092323030  
Jurusan/Prodi : Syari'ah / Ekonomi Islam  
Asal Perguruan Tinggi : STAIN Purwokerto


Menyatakan telah melakukan wawancara dengan:


Nama : Kalim Budi S.  
Pendidikan : SMA  
Jabatan : Pemilik Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap  
Lokasi penelitian : Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dijadikan bukti telah melakukan wawancara, dokumentasi dan observasi dalam upaya pengumpulan data pembuatan skripsi.

Purwokerto, 18 Desember 2013

Yang Menyatakan

Informan  
  
Kalim Budi S.

  
Eni Maftukhatul Ma'rifah  
NIM. 092323030

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah  
NIM : 092323030  
Jurusan/Prodi : Syariah/Ekonomi Islam  
Asal Perguruan Tinggi : STAIN Purwokerto

Menyatakan telah melakukan wawancara dengan:

Nama : Soimah  
Pendidikan : SMA  
Jabatan : Pembuat pola tas  
Lokasi penelitian : Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dijadikan bukti telah melakukan wawancara dalam upaya pengumpulan data pembuatan skripsi.

Purwokerto, 18 Desember 2013

Yang Menyatakan

Informan



Soimah



Eni Maftukhatul Ma'rifah  
NIM. 092323030

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah  
NIM : 092323030  
Jurusan/Prodi : Syariah/Ekonomi Islam  
Asal Perguruan Tinggi : STAIN Purwokerto

Menyatakan telah melakukan wawancara dengan:

Nama : Sigit  
Pendidikan : SMA  
Jabatan : Finishing dan Menjahit  
Lokasi penelitian : Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dijadikan bukti telah melakukan wawancara dalam upaya pengumpulan data pembuatan skripsi.

Purwokerto, 18 Desember 2013

Yang Menyatakan



Eni Maftukhatul Ma'rifah  
NIM. 092323030

Informan



Sigit

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah  
NIM : 092323030  
Jurusan/Prodi : Syariah/Ekonomi Islam  
Asal Perguruan Tinggi : STAIN Purwokerto

Menyatakan telah melakukan wawancara dengan:

Nama : Febri  
Pendidikan : SMP  
Jabatan : Finishing  
Lokasi penelitian : Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dijadikan bukti telah melakukan wawancara dalam upaya pengumpulan data pembuatan skripsi.

Purwokerto, 18 Desember 2013

Yang Menyatakan

Informan



Febri



Eni Maftukhatul Ma'rifah  
NIM. 092323030

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini pemilik pabrik Villatas Jaya :

Nama : Kalim Budi S.

Jabatan : Pimpinan Pabrik Villatas Jaya Nusawungu

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah

NIM : 092323030

Prodi/Semester : Ekonomi Islam/IX

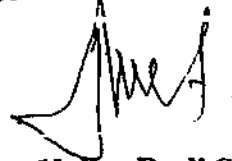
Benar-benar telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul  
MANAJEMEN SISTEM PENGUPAHAN PADA SEKTOR INFORMAL PERSPEKTIF EKONOMI  
ISLAM.

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian pada tanggal 18 November s/d 18 Desember

2013. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cilacap, 18 Desember 2013

Pimpinan Pabrik Villatas Jaya

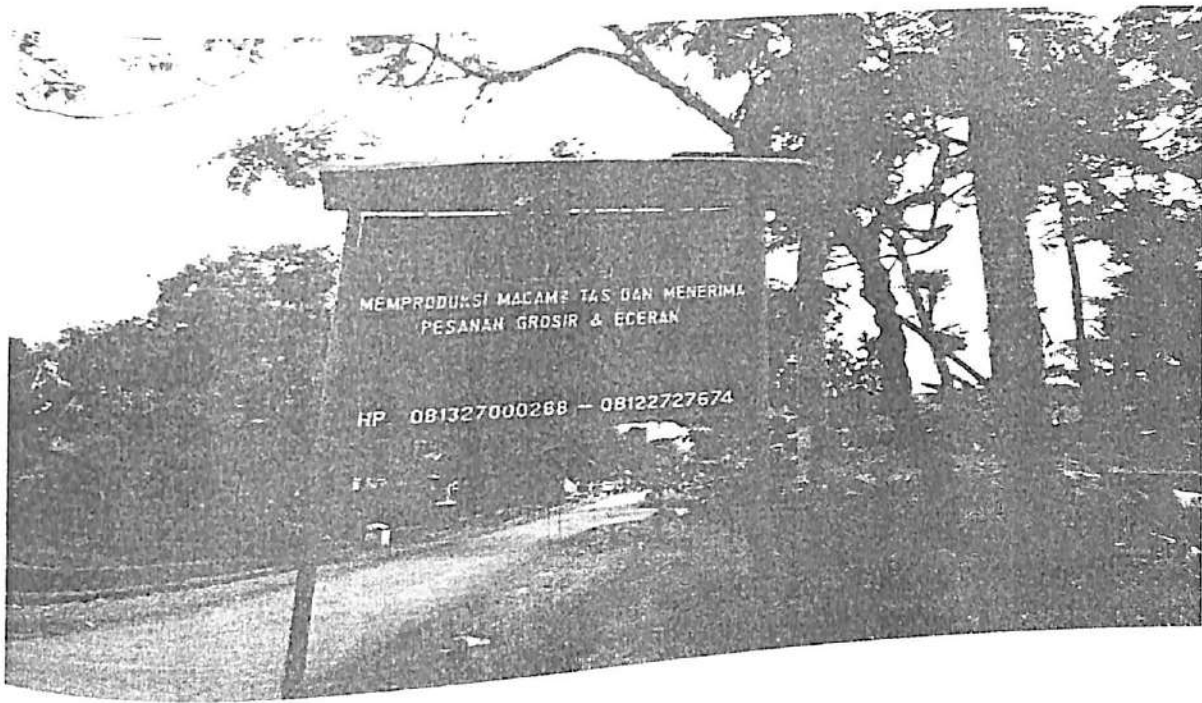


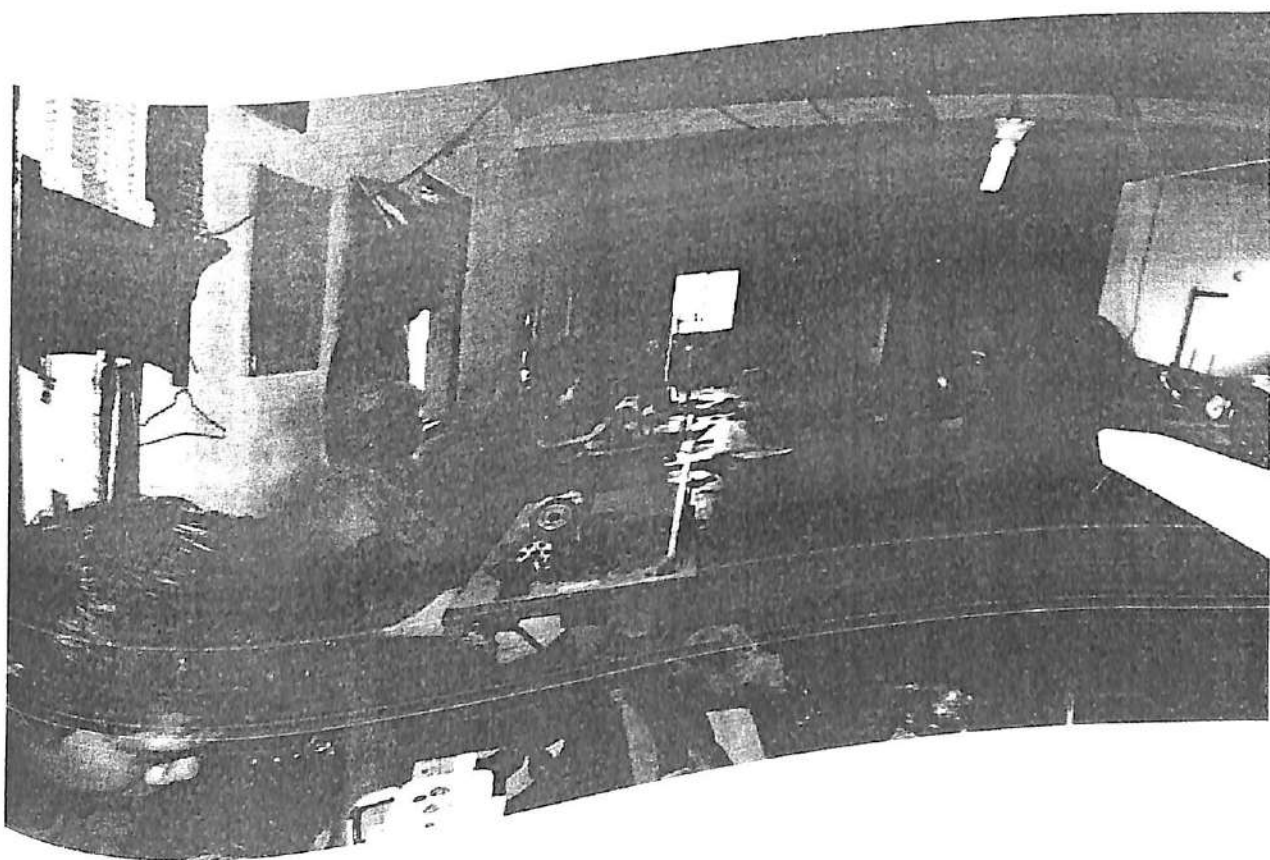
Kalim Budi S.

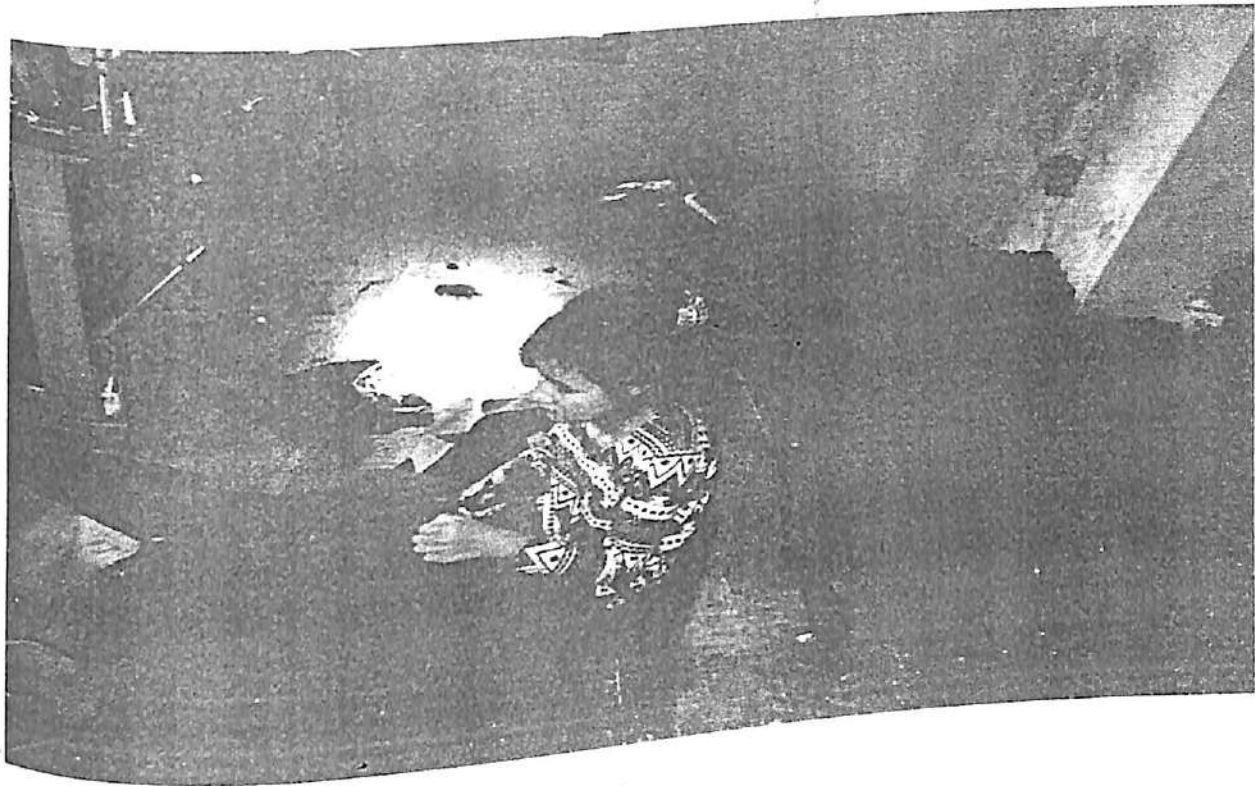
**DAFTAR KARYAWAN PABRIK VILLATAS JAYA  
PER NOVEMBER 2013**

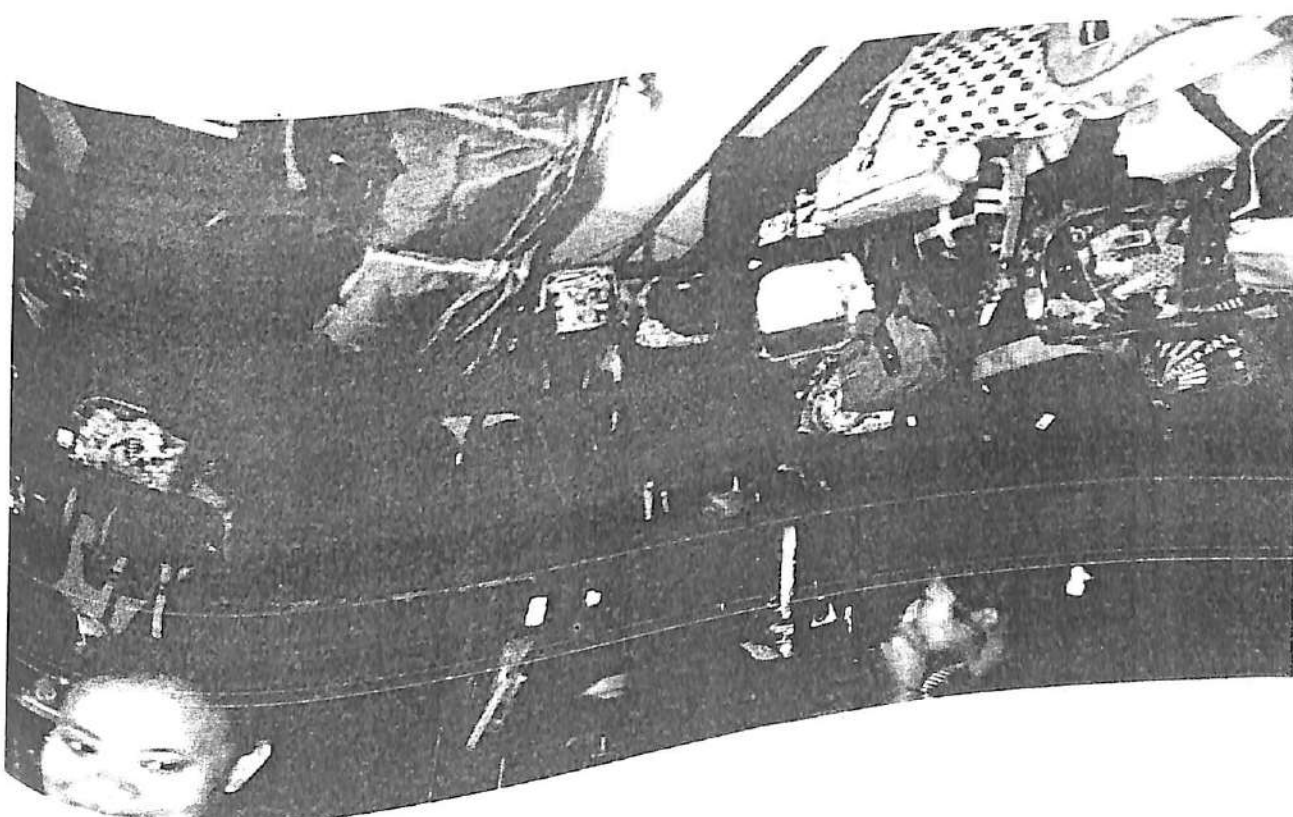
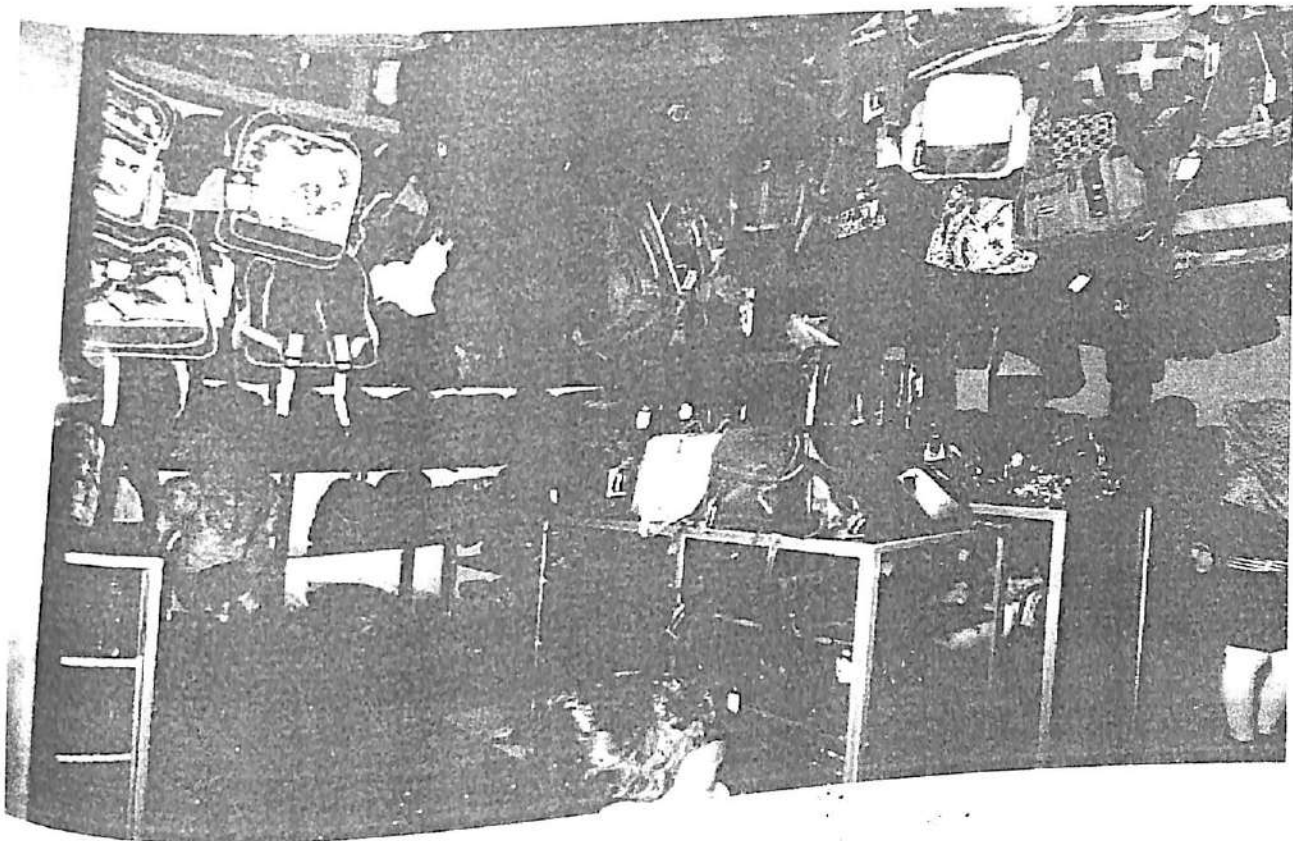
No	Nama	Jabatan
1	Kalim Budi S	Pemilik Pabrik Villatas Jaya
2	Yono	Pekerja Bagian Pembuat Pola
3	Amri	Pekerja Bagian Pembuat Pola
4	Aris	Pekerja Bagian Pembuat Pola
5	Bonari	Pekerja Bagian Menjahit
6	Kirun	Pekerja Bagian Menjahit
7	Soimah	Pekerja Bagian Menjahit
8	Midah	Pekerja Bagian Menjahit
9	Mini	Pekerja Bagian Menjahit
10	Parmi	Pekerja Pembuat Finishing
11	Wahyu	Pekerja Bagian Finishing
13	Sigit	Pekerja Bagian Finishing
14	Febri	Pekerja Bagian Finishing
15	Ita	Pekerja Borongan
16	Jaya	Pekerja Borongan
17	Siman	Pekerja Borongan
18	Rohmah	Pekerja Borongan
19	Qodiran	Pekerja Borongan
20	Jono	Pekerja Borongan
21	Ikun	Pekerja Borongan

22	Lasiem	Pekerja Borongan
23	Nina	Pekerja Borongan
24	Yuni	Pekerja Borongan
25	Andri	Pekerja Borongan
26	Pardi	Pekerja Borongan
27	Sri	Pekerja Borongan
28	Marno	Pekerja Borongan
29	Sari	Pekerja Borongan
30	Situr	Pekerja Borongan











**PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP**  
**KANTOR PELAYANAN PERIJINAN TERPADU**  
 Jalan Kalimantan No. 74 Telepon : (0282) 541727, 542909 Fax. (0282) 541727  
**CILACAP**

Kode Pos 53224

**KEPUTUSAN KEPALA KANTOR PELAYANAN PERIJINAN TERPADU**  
**KABUPATEN CILACAP**

Nomor : 503/1496/2.3/32/P

TENTANG

**TANDA DAFTAR INDUSTRI**

**KEPALA KANTOR PELAYANAN PERIJINAN TERPADU**  
**KABUPATEN CILACAP**

Membaca  
Menimbang  
Mengingat  
Menetapkan  
**PERTAMA**  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
**KEDUA**  
  
**KETIGA**

Surat permohonan perpanjangan Tanda Daftar Industri **KALIM BUDHI SETYONO** Tanggal 19 April 2010 yang berlatar di RT. 04 RW. 06 Desa Banjarwaru Kecamatan Nusawungu Kabupaten Cilacap perihal permintaan Perpanjangan Tanda Daftar Industri.

1. bahwa permohonan Saudara **KALIM BUDHI SETYONO** setelah diadakan pemeriksaan dalam rangka pemberian Tanda Daftar Industri tanggal 30 Maret 2010 telah memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku untuk diberikan perpanjangan Tanda Daftar Industri.
2. bahwa pemberian perpanjangan Tanda Daftar Industri dimaksud perlu dituangkan dalam Surat Keputusan.
1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 1994 tentang Perindustrian (Lembaran Negara Nomor 3274)
2. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
3. Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 3 Tahun 2003, tentang Ketentuan dan Tata Cara Pemberian Ijin Usaha Industri, Ijin Gerbakan dan Tanda Daftar Industri.
4. Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 20 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Lembaga Teknis Daerah dan Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Cilacap.

**MEMUTUSKAN**

Memberikan Perpanjangan Tanda Daftar Industri (TDI) kepada :

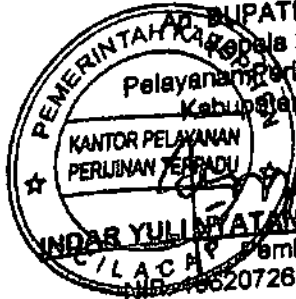
Nama Perusahaan	: VILLA TAS
Nama Pemilik	: KALIM BUDHI SETYONO
Alamat Pemilik	: RT. 04 RW. 06 Desa Banjarwaru Kecamatan Nusawungu Kabupaten Cilacap
Lokasi Perusahaan	: RT. 04 RW. 08 Desa Banjarwaru Kecamatan Nusawungu Kabupaten Cilacap
Bidang Usaha	: Industri Barang dari Kulit dan Kulit Buatan untuk Keperluan Pribadi (19121)
Investasi	: Rp. 20.000.000,-

Dengan ketentuan seperti tersebut dalam lampiran ini, yang tidak terpisahkan dengan Surat Keputusan ini.

Pemegang Perpanjangan Tanda Daftar Industri (TDI) ini wajib melaksanakan Daftar Ulang selambat-lambatnya tanggal 04 Desember 2013

Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Cilacap  
 Pada tanggal : 23 April 2010

  
**BUPATI CILACAP**  
 Kepala Kantor  
 Pelayanan Perijinan Terpadu  
 Kabupaten Cilacap  
**KANTOR PELAYANAN PERIJINAN TERPADU**  
 CILACAP  
**INDAR YULIYATUNINGRUM, SSos, MM**  
 Pembina  
 NIP. 19620726 198203 2 004



**PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP**  
**BADAN PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN TERPADU**

Jalan Kalimantan-No. 74 Telepon (0282) 541727, 542909 Fax. (0282) 542909

**SURAT IJIN USAHA PERDAGANGAN (SIUP) KECIL**

( Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Retribusi SIUP )

Nomor : 1041/11.07/PK/VII/2003/P Daftar Ulang : 26-07-2018

**VILLATAS JAYA**

1. Nama Perusahaan
2. Merek (milik sendiri/lisensi)
3. Alamat Kantor Perusahaan

**DSN. KUBANG KIDUL NO. 511 RT. 04/06 DESA  
 BANJARWARU KEC. NUSAWUNGU KAB. CILACAP**

No. Telp /Fax

**08122727674/**

4. Nama Pemilik/Penanggung Jawab
5. Alamat pemilik / Penanggung Jawab

**KALIM BUDHI SETYONO**

**DSN. KUBANG KIDUL NO. 511 RT. 04/06 DESA  
 BANJARWARU KEC. NUSAWUNGU KAB. CILACAP**

No. Telp./Fax

**081327000288**

6. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)
7. Nilai modal dan kekayaan bersih perusahaan seluruhnya tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha

**07.153.578.5-522.000**

**Rp. 50.000.000**

8. Kegiatan Usaha  
 Kelembagaan  
 Bidang Usaha (sesuai KBLI)  
 Jenis Barang/Jasa Dagangan Utama

**PERDAGANGAN BARANG  
 PRODUSEN, PENGECER**

**47714**

**TAS, DOMPET DAN IKAT PINGGANG =====**

- SIUP ini diterbitkan dengan ketentuan :**
- Pertama Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP) ini berlaku untuk melakukan kegiatan Usaha Perdagangan diseluruh Wilayah Republik Indonesia selama Perusahaan masih menjalankan kegiatan usaha perdagangan
  - Kedua Pemilik / Penanggung Jawab wajib menyampaikan laporan kegiatan usaha perdagangannya dua kali dalam setahun dengan jadwal untuk semester pertama paling lambat tanggal 31 Juli dan untuk semester kedua paling lambat tanggal 31 Januari tahun berikutnya bagi SIUP Menengah dan Besar atau bagi SIUP kecil satu kali dalam setahun, selambat-lambatnya tanggal 31 Januari tahun berikutnya
  - Ketiga Tidak berlaku untuk kegiatan Perdagangan Berjangka komoditi
  - Keempat Tidak untuk melakukan kegiatan usaha selain yang tercantum dalam SIUP ini.
  - Kelima Pemilik / Penanggung Jawab Perusahaan wajib melaksanakan pendaftaran ulang setiap 5 tahun sekali

DIKELUARKAN DI : CILACAP  
 PADA TANGGAL : 26 APRIL 2013

KEPALA BADAN  
 MODAL DAN PERIZINAN TERPADU  
 KABUPATEN CILACAP



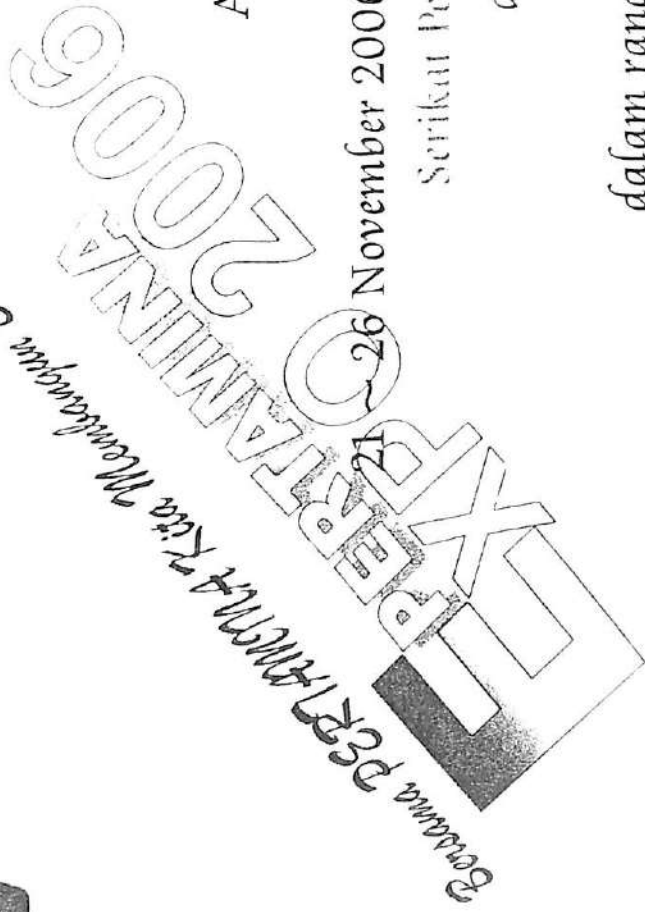
**INDAR YULI NYATANINGRUM, SSos, MM**

Pembina Tingkat I  
 NIP. 19620726 198203 2 004



**PERTAMINA**

*Berama Berprestasi Kita Mengembangkan Bangsa*



**SERIKAT PEKERJA PERTAMINA  
PATRA WIJAYAKUSUMA**



*Deberikan kepada :*

**Villa Tas**

Atas partisipasinya dalam

"Pertamina Expo 2006"

26 November 2006 di Patra Graha Cilacap yang diselenggarakan oleh

Serikat Pekerja Pertamina Patra Wijayakusuma

dan didukung sepenuhnya oleh

Pertamina UP IV Cilacap

dalam rangka menyambut HUT PERTAMINA Ke 49

PT PERTAMINA (Persero) UP IV

Manajer Umum

*Irsan M. Nasution*

Irsan M. Nasution

Cilacap, 26 November 2006

Ketua Umum SPP.PWK—FSPPB

*Eko Wahyu L.*  
Eko Wahyu L.

PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP  
BADAN PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN TERPADU

TANDA DAFTAR PERUSAHAAN  
PERUSAHAAN PERORANGAN

BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1982 TENTANG WAJIB DAFTAR PERUSAHAAN  
SERTA PERDA NOMOR 14 TAHUN 2008 TENTANG WAJIB DAFTAR PERUSAHAAN

NOMOR TDP 11.08.5.47.07370	BERLAKU S/D TANGGAL 14 MARET 2018	0	3
-------------------------------	--------------------------------------	---	---

NAMA PERUSAHAAN : **VILLATAS JAYA** NPWP : 07.153.578.5-522.000

STATUS : **KANTOR TUNGGAL**

ALAMAT : **DSN. KUBANG KIDUL NO. 511 RT. 04/06 DESA BANJARWARU KEC. NUSAWUNGU KAB. CILACAP**

NOMOR TELEPON : **08122727674** FAX :

PENANGGUNG JAWAB/ PEMILIK : **KALIM BUDHI SETYONO**

KEGIATAN USAHA POKOK : **PERDAGANGAN ECERAN TÁS, DOMPET, KOPER, RANSEL DAN SEJENISNYA**

KBLI : 47714

Cilacap, 26 APRIL 2013

KEPALA BADAN  
PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN TERPADU  
KABUPATEN CILACAP



*Indartulan*

INDARTULAN, SSos, MM  
Pembina Tingkat I

NPWP : 19620726 198203 2 004

## PERHATIAN :

1. Tanda Daftar Perusahaan wajib dipasang ditempat yang mudah dilihat oleh umum.
2. Nomor Tanda Daftar Perusahaan wajib dicantumkan pada papan nama perusahaan dan dokumen-dokumen yang dipergunakan dalam kegiatan usaha.
3. Apabila Tanda Daftar Perusahaan hilang atau rusak, wajib mengajukan permintaan tertulis kepada Kantor Pendaftaran Perusahaan untuk memperoleh penggantinya dalam waktu 3 (tiga) bulan setelah kehilangan atau rusak.
4. Setiap perubahan atas hal-hal yang didaftarkan wajib dilaporkan kepada Kantor Pendaftaran Perusahaan dengan menyebutkan alasan-alasannya, dalam waktu 3 (tiga) bulan setelah terjadinya perubahan baik yang harus mendapatkan persetujuan Menteri Kehakiman atau dilaporkan Menteri Kehakiman.
5. Daftar Perusahaan hapus apabila terjadi hal-hal sebagai berikut :
  - a. Perubahan Bentuk Perusahaan ;
  - b. Pembubaran Perusahaan ;
  - c. Perusahaan menghentikan segala kegiatannya ;
  - d. Perusahaan berhenti akibat akta pendiriannya kadaluarsa atau berakhir ;
  - e. Perusahaan menghentikan kegiatannya/bubar berdasarkan putusan Pengadilan Negeri yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
6. Tanda Daftar Perusahaan berlaku untuk jangka waktu 5 (lima) tahun sejak diterbitkan dan wajib diperbarui selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum masa berlakunya berakhir.

## KETENTUAN PIDANA :

1. Barang siapa yang menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan dan atau Peraturan Pelaksanaannya diwajibkan mendaftarkan perusahaannya dalam Daftar Perusahaan yang dengan sengaja atau karena kelalaiannya tidak memenuhi kewajibannya diancam dan dipidana penjara selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau pidana denda setinggi-tingginya Rp. 3.000.000,- (Tiga juta rupiah). Tindak pidana tersebut merupakan kejahatan (Pasal 32) UU-WDP.
2. Barang siapa melakukan atau menyuruh melakukan pendaftaran secara keliru atau tidak lengkap dalam Daftar Perusahaan diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau pidana denda setinggi-tingginya Rp. 1.500.000,- (Satu juta lima ratus ribu rupiah). Tindak pidana tersebut merupakan pelanggaran (Pasal 33) UU-WDP.
3. Barang siapa tidak memenuhi kewajibannya menurut Undang-undang Nomor 3 tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan dan atau peraturan-peraturan pelaksanaannya untuk menghadap atau menolak untuk menyerahkan atau mengajukan sesuatu persyaratan dan atau keterangan lain untuk keperluan pendaftaran dalam Daftar Perusahaan diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 2 (dua) bulan atau pidana denda setinggi-tingginya Rp. 1.000.000,- (Satu juta rupiah). Tindak pidana tersebut merupakan pelanggaran (Pasal 34) UU-WDP.



REPUBLIK INDONESIA  
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SERTIFIKAT MEREK

Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia atas nama Negara Republik Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2001 Tentang Merek, memberikan hak Merek kepada :

Nama dan alamat pemillk merek terdaftar : **KALIM BUDHI SETYONO**  
Dusun Kubang Kidul No. 511  
Rt. 004/006 Kel. Banjarwaru  
Kec. Nusawungu, Cilacap

Nama dan alamat kuasa / Konsultan HKI : **TIM HKI DINAS PELAYANAN  
KOPERASI DAN UKM PROP JATENG**  
Jl. Sisingamangaraja No.3A, Semarang

: 24 Mei 2007

Tanggal Pendaftaran Merek

Nama Negara dan tanggal Permohonan :  
pendaftaran merek (apabila permintaan  
pendaftaran merek diajukan dengan  
menggunakan hak prioritas).

: 18

Kelas Barang / Jasa

Perlindungan Hak Merek diberikan selama 10 tahun sejak tanggal Penerimaan dan  
panjang waktu perlindungan itu dapat diperpanjang.

Dengan Nomor : IDM000122659, tanggal penerimaan permohonan : 22 September 2005  
Sertifikat Merek ini dilampirkan dengan etiket merek, jenis barang/jasa yang dilindungi  
merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sertifikat merek ini.

Jakarta, 09 APR 2008

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA  
u.b.  
Direktur Merek



Drs. Achmad Hossan, S.H.  
NID. 0100000004



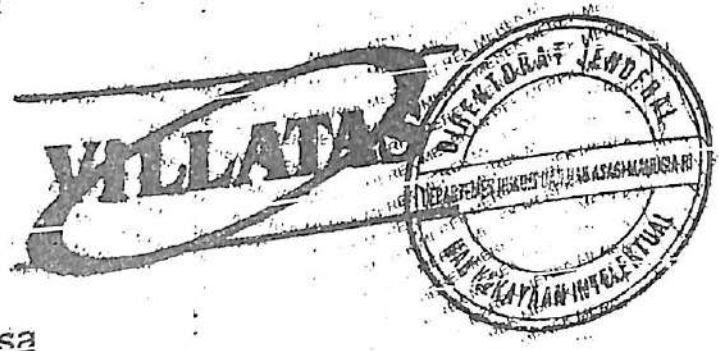
( 250 ) MEREK INDONESIA

( 111 ) IDM000122659

DIREKTORAT MEREK

( 151 ) 24 Mei 2007

- ( 210 ) Nomor Permohonan Merek : D00-2005020026
- ( 220 ) Tanggal Pengajuan Permohonan Merek : 22 September 2005
- ( 591 ) Uraian warna : Biru, merah, hitam
- ( 566 ) Arti bahasa/huruf/angka asing dalam contoh merek : VILLATAS = suatu penamaan
- ( 540 ) Contoh Merek



- ( 510 ) Uraian Barang / Jasa : Tas, dompet. ===

*Serijihka*

PT. PELABUHAN INDONESIA III  
(PERSERO)

Diberikan kepada:

**Kalim Budhi S**

Atas partisipasinya sebagai:

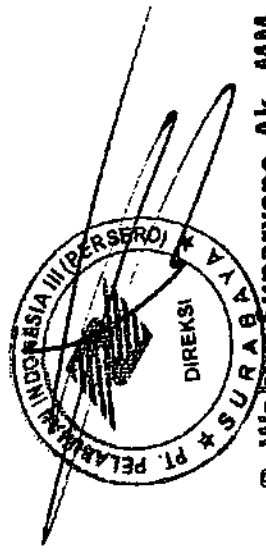
*Peserta*

Dalam Kegiatan

**"Pelatihan Kewirausahaan dan Manajemen Usaha  
MITRA Binaan PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO)  
dalam Menghadapi Persaingan Global"**

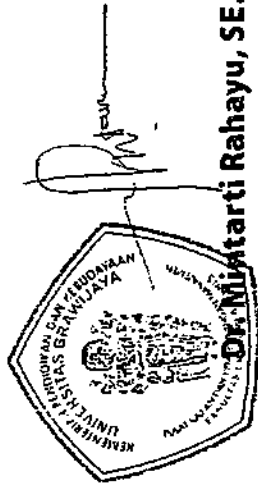
Cilacap, 15 September 2012

Direktur Keuangan  
Direksi PT. Persero Pelabuhan Indonesia



R. Wahyu Suparyono, Ak., MM

Pusat Kajian dan Pengembangan Manajemen  
(dh. Lembaga Manajemen)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya



Dr. Murtanti Rahayu, SE., MS.  
NIP. 19551014 198601 2 001

DIBERIKAN KEPADA :

*Kafim Budi Setyono*

Nama : .....

Perusahaan : .....



TELAH MENGIKUTI PELATIHAN KEMIRATAUSAHAAN DALAM RANGKA PEMBERDAYAAN  
USAHA KECIL, MENENGAHDAN KOPERASI (UKMK)  
YANG DISELENGGARAKAN OLEH BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL  
PADA TANGGAL 28 - 29 AGUSTUS 2006 DI SEMARANG PROVINSI JAWA TENGAH

SEMARANG, AGUSTUS 2006  
DIREKTUR PEMBERDAYAAN USAHA,

*BHINNEKA SINGGAL IKA*

Dra. Arlina Ardisasmita, MSc  
NIP : 650.000.217



NO : 104/PAN OPAK/DEMA-ST/X/O

Diberikan Kepada :

**Eni Maffudatul Ma'rifah**

Sebagai :

**Peserta**

ORIENTASI  
PENGENALAN AKADEMIK  
DAN KEMAHASISWAAN



OPAK

DALAM RANGKA

**ORIENTASI PENGENALAN AKADEMIK DAN KEMAHASISWAAN**

Rabu-Sabtu, 26-29 Agustus dan Senin-Selasa, 28-29 September, 2009

*"Pemberdayaan Mahasiswa Menuju Nalar Kritis dan Kreativitas Berfikir"*

Dengan Nilai : **A (Sangat Baik)**

DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA (DEMA)

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)  
PURWOKERTO

Mengetahui :

PK III STAIN PURWOKERTO



**Drs. M Najib. M.Hum**

NIP. 150 227 437

PRESIDEN DEMAS



**Heri Kurniawan**

NIM. 062632016

KETUA OPAK



NIM: 072321007

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS  
STATE COLLEGE OF ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO

LANGUAGE CENTER

**C E R T I F I C A T E**

Number: Sti.23/P.Bhs/R.IV.2/VI/2010

This is to certify that :

Name : Eni Maftuhatul Ma'rifah  
Student Number : 092323030

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

**Score: 67.8      grade: GOOD**

Purwokerto, Nopember 22<sup>th</sup> 2010  
Head of Language Center



Supriyanto, Lc. M.S.I  
NIP. 19740326 199903 1 001

وزارة الشؤون الدينية  
الجامعة الإسلامية الحكومية بوروركتو  
مركز الفلسفة

## التفاهات

№№№: Su. 23/P. 264/P. 009/7. A. 354/2010

يشهد مركز اللغة بأن :

( السيد/ السيدة ) : أيبي مفتوحة ، رقم القيد : ٠٩٢٣٢٣٠٣٠

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

٦٢  
١٠٠  
(مقبول)

بوروركتو، ١٠ يوليو ٢٠١٠  
رئيس مركز اللغة  
سوتريانتو M.Si.  
رقم الموظف : ١٩٩٠٣١٠٠١





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI**  
**PURWOKERTO**  
**Laboratorium Jurusan Syarifah**

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

**MAKHLUK NAIK**  
 Sti. 23/Lab. Sya/PPL.Sya/028/2013

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia PPL/PKL Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto pada tanggal 27 Maret 2013 menerangkan bahwa :

Nama : Eni Maftuhatul Ma'rifah  
 NIM : 092323030  
 Jurusan/Prodi : Syari'ah/Ekonomi Islam

Telah mengikuti PPL/PKL Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto Tahun Akademik 2012/2013 di :

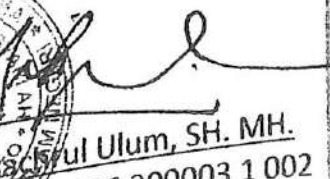
**BMI Kantor Cabang Cilacap**

Mulai dari tanggal 14 Januari sampai dengan 22 Februari 2013 dan dinyatakan LULUS dengan nilai A.

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

Purwokerto, 20 Mei 2013

Ka. Lab. Jurusan Syari'ah/  
 Ketua Panitia PPL Syari'ah

  
**M. Bachrul Ulum, SH. MH.**  
 NIP. 20906 200003 1 002

Mengetahui,  
 Ketua Jurusan Syari'ah



**Drs. H. Sya'at, M.Ag**  
 NIP. 19690910 199203 1 005



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (P3M)**  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

# SERTIFIKAT

Nomor : Sti.23/P3M/PP.06/ 50 /2013

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

Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah  
NIM : 092323030

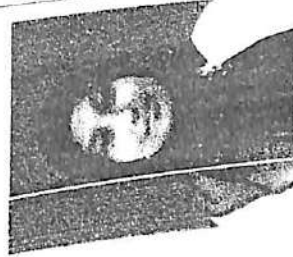
Jurusan / Prodi : Syari'ah / EI

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

Desa : TIDU  
Kecamatan : BUKATEJA  
Kabupaten : PURBALINGGA

Mulai tanggal 20 Maret 2013 sampai dengan 2 Mei 2013 dan dinyatakan LULUS, dengan nilai 91.5 (A).

Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti bahwa mahasiswa tersebut telah mengikuti KKN dan sebagai syarat mengikuti ujian munaqasyah skripsi.



Purwokerto, 22 Mei 2013  
Kepala P3M,

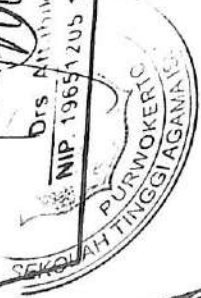
Drs. Muhammad Irsyad, M.Pd.I.<sup>8</sup>  
NIP. 19681203 199403 1 003



**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM  
PUSAT PENJAJARAN MUDA**  
Alamat: Jl. A. Yani No. 40  
Purwokerto, Jawa Tengah  
Web: [www.sta-purwokerto.ac.id](http://www.sta-purwokerto.ac.id)



MENGERING  
SALINAN / FOTOCOPY  
Purwokerto, Tgl 30 - 10 - 2013  
K. Atabik  
NIP. 196512051993031004



**Nomor: Stl.23/PPMP/PP.009/2013**  
Diberikan oleh PPMP STAIN Purwokerto  
**Eni Maftukhatul M | 0925**

Sebagai tanda yang bersangkutan telah lulus  
Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al Quran  
dan Pengetahuan Pengamalan Agama  
yang diselenggarakan pada Program Rujukan

Purwokerto, 19 Desember 2013  
Kepala PPMP,



MATERI UJIAN	NILAI
1. BTA	
a. Tartil	88
b. Tahfid	90
c. Kitabah	80
2. PPI	91

K. Atabik, M.Ag.  
NIP. 196512051993031004



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

SKALA PENILAIAN

Nilai	Ketirangan
A	SANGAT MEMuaskan
B	MEMUaskan
C	CUKUP
D	KURANG

SERTIFIKAT

Nomor : Sti-23 PUSKOM-348 III 2012

Diberikan kepada :

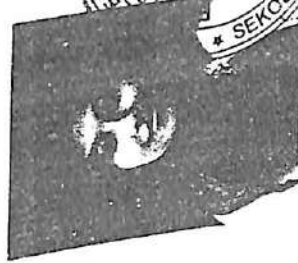
**Eni Maftuhatul M**

NIM : 092323030

lahir pada tanggal : 04 MEI 1992 di Cilacap

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 24 - 29 Februari 2012



Pusat Komputer  
01 Maret 2012



Agus Srfyanto, M. Si  
197509071999031002

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	B
Microsoft Excel	B



**PALVELL WORKSHOP. MANAJEMEN BELAJAR  
 EKSEKUTIF MAHASISWA PRODI EKONOMI ISLAM  
 (BEMPEI) JURUSAN SYARIAH  
 STAIN PURWOKERTO 2009**

**SERTIFIKAT**

FORUM MANAJEMEN BEMPEI 2009

Diberikan Kepada :

**Eny Maftukhatul m**

Sebagai

**PESERTA**

Palam Kegiatan :

**MANAJEMEN BELAJAR**


Dengan Tema

*"Manajemen Belajar & Kreativitas Mahasiswa"*

bertema Wacana Keilmuan

Mahasiswa Prodi Ekonomi Islam (BEMPEI)

Purwokerto, 11 September 2009

  
 Ketua BEMPEI  
 M. Hudaib, M.Hum  
 NIM. 0820227473



  
 Ketua Panitia  
 Nurul Hudaib, S.Pd  
 NIM. 072323023





PANITIA SEMINAR REGIONAL

**BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA JURUSAN SYARIAH**

**BEMJ-SYARIAH**

**STAIN PURWOKERTO 2009 - 2010**

Sekretariat : Jl. Sultan Yusuf G. No. 163111 Purwokerto



**SYAFRI'AH**

# SERTIFIKAT

No : 003/ BEMJ-SYA / SR/IV/ 2010

Diberikan Kepada

**ENI MAFTUKHATUL M**

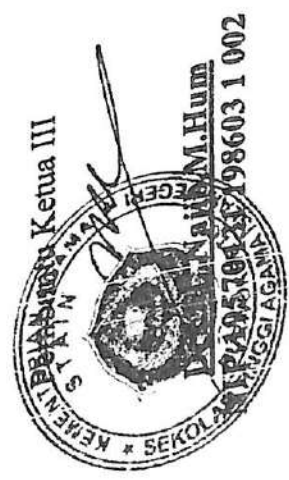
Sebagai PESERTA dalam agenda SEMINAR REGIONAL  
Yang dilaksanakan pada tanggal 05 April 2010

dengan tema

MENCIPTAKAN INSAN YANG HANDAL DAN PROFESIONAL;  
UPAYA MENCETAK OUT PUT MAHASISWA SYARIAH YANG MARKETABLE

Purwokerto, 05 April 2010

Mengetahui ;  
Ketua BEMJ-Syari'ah





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI**  
**PURWOKERTO**  
Panitia Workshop Metodologi Penelitian Ekonomi Islam  
Jl. Jend. A. Yani No. 40 A. Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126

# SERTIFIKAT

Nomor : Sti. 23/PN/WMPPE/ 08 /2012

*Diberikan kepada :*

**Eni Maftukhatul Ma'rifah**  
092323030

*Atas Partisipasinya sebagai :*


**Peserta**

*Dalam kegiatan :*


**WORKSHOP METODOLOGI PENELITIAN EKONOMI ISLAM**  
Bagi mahasiswa Program Studi Ekonomi Islam Jurusan Syari'ah  
tanggal 24-25 Mei 2012

Purwokerto, 25 Mei 2012

Ketua Program Studi EI

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

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Syari'ah

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



# SERTIFIKAT

2011

Diberikan Kepada:

**ENI MAFTUHATUL MA'RIFAH**

Atas partisipasinya sebagai:

**PANITIA**

Dalam Acara:

**2nd Sharia Economist Training (SheTra)**

Tema : *"Membunikan Ekonomi Islam Melalui Generasi Rabbani"*

Pada Hari Sabtu-Minggu, 7-8 Mei 2011

Tempat: Gedung Auditorium STAIN Purwokerto dan Gedung Pertemuan Wisma Holtikultura Baturraden

Komunitas Studi Ekonomi Islam (KSEI) STAIN Purwokerto

Purwokerto, 8 Mei 2011



Ketua Prodi EI,

Ketua BEMPEI



Ketua KSEI

Apriatno, S.Pd, M.Pd, M.Ag

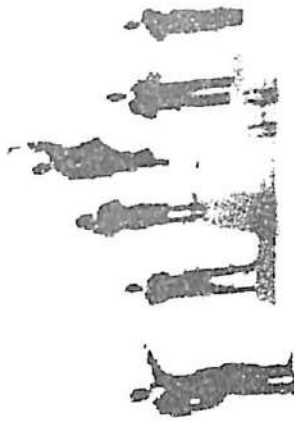
NIP. 19731014 200312 1 002

Uswatun Chasanah

NIM. 082323044

Angga Utama Putra

NIM. 082323006





**KOMUNITAS STUDI EKONOMI ISLAM**  
**BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA PRODI EKONOMI ISLAM**  
**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**



Sekretariat: Gedung LKM Lt. II STAIN Purwokerto Jl. A Yani 40 A Purwokerto 53126

**SERTIFIKAT**

No. 010/PSET/KSEI/III/2011

Diberikan Kepada:

**Eni Maftuhatul M.**

Atas Partisipasinya Sebagai:

**Panitia**

Dalam Acara

Sharia Economist Training (SheTra) yang diselenggarakan oleh Kelompok Studi Ekonomi Islam STAIN Purwokerto

Dengan tema:

“Sharia Economist Training for Facing the Future ”



Syari'ah

Dra. Syufa'at, M. Ag.

NIP. 19630910 199203 1 005

Purwokerto, 19 Maret 2011

Ketua Prodi EI

Ahrhad Dahlan, M.S.I

NIP. 19731014 200312 1 002

Ketua BEMPEI



BEMPEI Chasanah

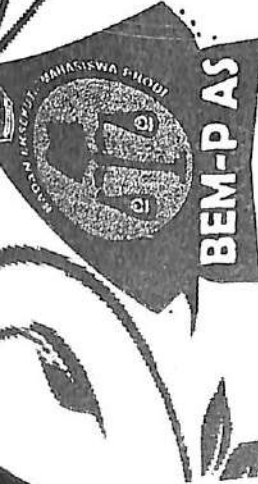
NIP. 8822323044

Ketua KSEI



Angga Lukmana Putra

NIP. 8822323006



**PANITIA SEMINAR REGIONAL  
BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA PRODI AS  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**

*Bismillahirrahmanurrahim*

# SERTIFIKAT

No : 10/BEM-P AS/05/2011

Diberikan Kepada :

Eni Maftuk-hatul M.  
Sebagai

## PESERTA

Pada Acara SEMINAR REGIONAL yang diselenggarakan oleh Pengurus BEM-P AS (Akhwal Syakhsiyah) periode 2010/2011  
Dengan Tema "Islam dan Pancasila Menggugat Idiologi NII" pada hari Senin 23 Mei 2011.

Wallahulmuwaffiq Ilaa Aqamith thariq  
Purwokerto, 23 Mei 2011

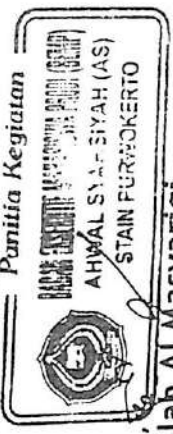
Kepala Prodi AS

Dr. Suradji, M. Ag  
NIP. 196309101992031005

Mengetahui,  
Ketua BEM-P AS



Ketua Panitia  
Panitia Kegiatan



Ubaidillah Al Masyariqi  
NIM 092321020



KOMUNITAS STUDI EKONOMI ISLAM (KSEI)  
 BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA PRODI EKONOMI ISLAM (BEMPEI)  
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PURWOKERTO  
 Jl. Jend. A. Yani No. 40-A Purwokerto 531256 Telp. 0281 635624

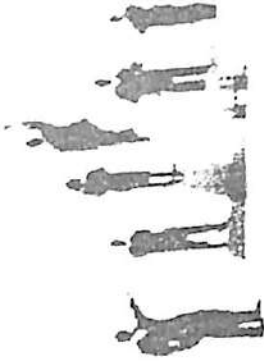


# SERTIFIKAT

No. 03/Pn/KI/KSEI/IV/2011

Diberikan Kepada:

**ENI MAFTUKHATUL MA'RIFAH**



Atas partisipasinya sebagai:

**PANITIA**

Dalam kegiatan:

**KUNJUNGAN ILMIAH KE BANK INDONESIA CAB. PURWOKERTO**

Tema : *"Forum Bank Indonesia Dalam Menjalankan Fungsi Moneter di Daerah"*

Yang diselenggarakan oleh:

**Kelompok Studi Ekonomi Islam (KSEI) STAIN Purwokerto**

Purwokerto, 19 Mei 2011



Ketua Prodi EI

Ahmad Dahlan, M. Ag.  
 NIP. 19731014 199203 1 005



Ketua KSEI

Andang Utama Putra  
 NIP. 082323006



# PANITIA SEMINAR NASIONAL

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Sekretariat: Gedung LK Lantai 1 STAIN Purwokerto Jl. A. Yani 40 A, Purwokerto 53126 Telp. (0281) 636553



## SERTIFIKAT

Nomor: 30/DEMAST\_Sem.Nas/V/2010

Diberikan Kepada:

Eni Mafkukhatul Ma'rifah

Sebagai

## PESERTA

Pada Acara

SEMINAR NASIONAL

Dengan Tema "Mengukir Misteri Dalam Tubuh Pengukir Hukum Di Indonesia"  
Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) STAIN Purwokerto

Periode 2009-2010

Pada Tanggal 06 Mei 2010

Di Auditorium STAIN Purwokerto

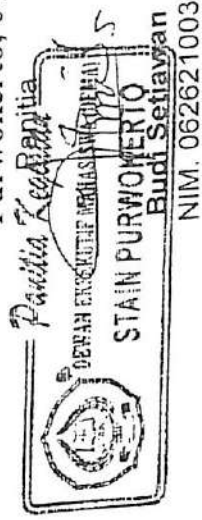
Ketua STAIN Purwokerto

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

Presiden DEMA STAIN Purwokerto

Heri Kurniawan  
NIM. 062632016

Purwokerto, 04 Mei 2010





KEMENTERIAN AGAMA  
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
 JURUSAN SYARIAH  
 Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126 Telp. 0281-635624



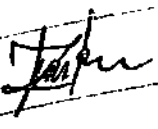
**DAFTAR KETERANGAN MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Nomor: Sti.23/J.Sya/PP.009/200/2012...


Bertanda tangan di bawah ini, Ketua Jurusan Syariah STAIN Purwokerto menerangkan bahwa:

Nama : Eri Mafukhatul M.  
 NIM : 092323030  
 Semester : 7  
 Jurusan Prodi : Syariah / EI

yang mengikuti seminar proposal pada :

HARI/TANGGAL	PRESENTER	TTD
kamis / 4 - 10 - 2012	umarudin	 2
kamis / 4 - 10 - 2012	Lilis nani dui purwati	3  4
kamis / 4 - 10 - 2012	Restiva inani ni.	5  6
kamis / 4 - 10 - 2012	Nurmalita Irfi Khoiriyah	7
kamis / 4 - 10 - 2012	DzulQarnain Al-Humairi	8
		9
		10

Purwokerto, 04 October 2012  
 Ketua Jurusan Syariah

  
 Drs. H. Syarifuddin M. Ag. F.  
 NIP. 196 30 90 199 203 1 00 5

KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 635553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 20 Juni 2013

Nomor: Sti.23/J.Sya/PP.009/152-A /2013

Lamp: -  
Hal: Observasi Pendahuluan

Kepada Yth.  
Pemilik Pabrik Villatas Jaya Nusawungu  
Di  
Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, yang berjudul: **MANAJEMEN SISTEM PENGUPAHAN PADA SEKTOR INFORMAL PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap)**

Maka kami memohon Saudara berkenan memberikan ijin observasi kepada mahasiswa kami sebagai berikut:

1. Nama : Eni Mastukhatul Ma'rifah
2. NIM : 092323030
3. Semester : VIII
4. Jurusan/Prodi : Syari'ah/Ekonomi Islam
5. Tahun Akademik : 2013/2014

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Obyek : Manajemen Sistem Pengupahan
2. Tempat/Lokasi : Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap
3. Tanggal Observasi : 23 Juni 2013

Demikian surat ini disampaikan, atas izin dan perkenan Saudara/i, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Ketua Jurusan Syari'ah

  
Drs. H. DYMIS H. M. A. J.  
NIP. 19630910 199203 1 005



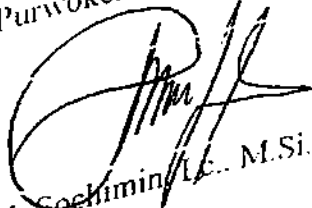
## SURAT PERNYATAAN KESIAPAN MENJADI PEMBIMBING

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Syariah Nomor: St. 21/Sy. PP. 000/103/2013 tentang Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi atas:

Nama: Eni Mafukhatul Ma'rifah  
NIM: 092323030  
Smt Prodi: IX-El  
Judul Skripsi: Manajemen Kerja Sektor Informasi dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Pabrik Villatas Jaya Nusawingu Cilacap)

Saya menyatakan ~~bersedia/tidak bersedia~~ <sup>bersedia\*</sup> menjadi pembimbing Skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 4 - September 2013

  
H. Soehimin, Lc., M.Si.  
NIP.

Catatan : \* Coret yang tidak perlu

KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 635553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 16 Oktober 2013

: Permohonan Persetujuan  
Judul Skripsi

Kepada:  
Yth. Ketua STAIN Purwokerto  
Di  
Purwokerto

Assalamu 'alaikum Wr. Wb  
Yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam  
Negeri Purwokerto:

1. Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah
2. NIM : 092323030
3. Semester/Prodi : IX / Ekonomi Islam
4. Tahun Akademik : 2013/2014

Memohon dengan hormat perkenankan Bapak untuk menyetujui judul rencana  
skripsi guna melengkapi sebagian syarat-syarat untuk menyelesaikan studi Program  
S-1 pada Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.  
Adapun judul skripsi yang saya ajukan adalah sebagai berikut:

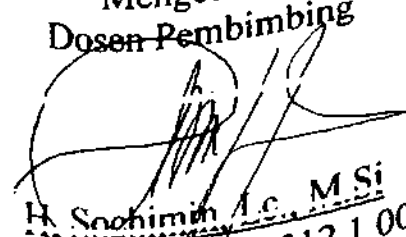
**MANAJEMEN SISTEM PENGUPAHAN PADA SEKTOR INFORMAL  
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Pabrik Villatus Jaya Nusawungu  
Cilacap)**

Sedangkan sebagai Dosen Pembimbing Skripsi adalah: H. Sochimim, Lc., M.Si.  
Demikian surat permohonan ini saya buat, atas perhatian dan perkenan Bapak,  
saya ucapkan terima kasih.

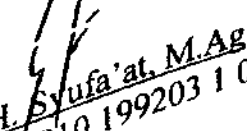
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.


Hormat Saya

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing

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

Menyetujui,  
Ketua Jurusan Syari'ah

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

  
Eni Maftukhatul Ma'rifah  
NIM. 092323030



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

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Tlp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 [www.stainpurwokerto.ac.id](http://www.stainpurwokerto.ac.id)

Nomor : Sti.23/J.Sya/PP.009/ 262 /2013  
Lamp : ---  
Hal : Bimbingan Skripsi

Purwokerto, 16 Oktober 2013

Kepada Yth:  
H. Sochim, Lc., M.Si  
Dosen Tetap Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto  
Di  
Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Berdasarkan Surat penunjukkan pembimbing skripsi yang telah kami sampaikan dan surat pernyataan kesediaan menjadi pembimbing skripsi yang telah Saudari tanda tangani atas nama:

Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah  
NIM : 092323030  
Prodi / Jurusan : Ekonomi Islam/ Syari'ah  
Angkatan Tahun : 2009  
Alamat : Dondong RT 03/01 Kec. Kesugihan, Kab. Cilacap  
Judul Skripsi : **MANAJEMEN SISTEM PENGUPAHAN PADA SEKTOR INFORMAL PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap)**

Maka kami menetapkan Saudari sebagai dosen pembimbing skripsi mahasiswi tersebut. Mohon kerjasama Saudari untuk melaksanakan bimbingan skripsi sebaik-baiknya sebagaimana aturan yang berlaku.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudari kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

A.n. Pembantu Ketua I  
Ketua Jurusan Syari'ah,

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



KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Telp 0281-635624, 628250 Fax. 635553 www.stainpurwokerto.ac.id

**REKOMENDASI**  
**SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Dengan ini kami dosen pembimbing dari mahasiswa:

Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah

NIM : 092323030

Semester : IX

Jurusan/ Prodi : Syari'ah / Ekonomi Islam


Tahun Akademik : 2013/2014

Judul Proposal Skripsi : **MANAJEMEN SISTEM PENGUPAHAN PADA  
SEKTOR INFORMAL PERSPEKTIF EKONOMI  
ISLAM (Studi Pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu  
Cilacap)**

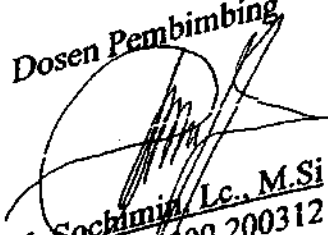
Menerangkan bahwa proposal skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk  
diseminarkan apabila yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik.  
Kepada pihak-pihak yang terkait dengan seminar ini harap maklum.

Purwokerto, 16 Oktober 2013

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Syari'ah

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

Dosen Pembimbing

  
H. Soehimin, Lc., M.Si  
NIP. 19694009 200312 1 001



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

SURAT KETERANGAN  
Sti. 23/J.Sya/PP.00.9/269/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Jurusan Syari'ah, menerangkan  
bahwa :

Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah

NIM : 092323030


Semester : IX

Prodi : Ekonomi Islam

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan ujian komprehensif

pada hari Kamis 24 Oktober 2013 dengan nilai C.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan  
sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 24 Oktober 2013  
Ketua Jurusan,  
  
H. Syufa'at, M.Ag.  
196309101992031005



**BERITA ACARA/ DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

- 1. Hari/Tanggal : Jumat / 01 November 2013
- 2. Waktu/Jam : 0300 s/d selesai
- 3. Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah
- 4. NIM : 092323030
- 5. Semester : IX
- 6. Jurusan/Prodi : Syari'ah/ Ekonomi Islam
- 7. Tahun Akademik : 2013/2014
- 8. Tempat : Laboratorium syariat
- 9. Peserta Seminar : (dalam tabel)

No.	NIM	Peserta	Angkatan	Tanda Tangan
1.	092323083	Abdul Wahid Hoesni	2009	
2.	102323081	Moh. Abdur Rahim	2010	
3.	102322007	Mufid Hapidin	2010	
4.	102322019	Abdullah	2010	
5.	102322035	M. FONSURI MUZAKKI	2010	
6.	102323063	Ripus Anfarunnisa	2010	
7.	102322060	Amalia Thohard	2010	
8.	102323070	Nur Fauziah	2010	
9.	102323058	Lina Muffidah	2010	
10.	102323048	Maelani Azizah	2010	

Purwokerto,

Mahasiswa

Eni Maftukhatul Ma'rifah  
 NIM. 092323030

Pembimbing  
  
H. Sochimip, Lc., M.Si  
 NIP. 19691009 200312 1 001

Moderator/Ketua Jurusan

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



KEMENTERIAN AGAMA  
 SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
 JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A PURWOKERTO 53126

Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

1. Hari/Tanggal : Jumat / 01 November 2013
2. Waktu/Jam : 09.00 s/d selesai
3. Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah
4. NIM : 092323030
5. Semester : IX
6. Jurusan/Prodi : Syaria'ah/ Ekonomi Islam
7. Tahun Akademik : 2013/2014
8. Tempat : Laboratorium syaria'ah
9. Peserta Seminar : (dalam tabel)

No.	NIM	Peserta	Angkatan	Tanda Tangan	
1.	092323043	Abdul Ukliq Hossni	2009		
2.	102323081	Muhammad Rizkiyul Huda	2010		
3.	102322007	Mufid Hafidun	2010		
4.	102322019	Abirolu	2010		
5.	102323063	Rifka Arifannisa	2010		
6.	102323060	Amalia Toharoh	2010		
7.	102323070	Nur Fauziah	2010		
8.	102323058	Lina Muffidah	2010		
9.	102323048	Maelani Azizah	2010		
10.	102322035	M. FONSURIAN	2010		
11.	102323085	Dewi Retnosari	2008		
12.	082323015	Dwi Lestari	Purwokerto,		

Dosen Pembimbing

H. Sochim/Lc., M.Si  
 NIP. 196910092003121001

KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani. No. 40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281.635624, 628250 Fax.0281-636553 [www.stainpurwokerto.ac.id](http://www.stainpurwokerto.ac.id)

**SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR**

Nomor: St.23/J.Sya/PP.00.9/309/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Sidang Proposal Skripsi Jurusan Syariah STAIN  
keto menerangkan bahwa:

Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah  
NIM : 092323030  
Sml/Prodi : IX/Ekonomi Islam  
Jurusan : Syariah


benar melaksanakan Seminar Proposal Skripsi dengan judul :  
**KEJEMEN SISTEM PENGUPAHAN PADA SEKTOR INFORMAL PERSPEKTIF  
NOMI ISLAM (STUDI PADA PABRIK VILLATAS JAYA NUSAWUNGU CILACAP)**

tanggal 01 November 2013 dan dinyatakan **LULUS / TIDAK LULUS** dengan perubahan  
seminar proposal sebagai berikut:  
Latar belakang masalah diperjelas  
Waktu penelitian  
Telaah pustaka dibandingkan dengan peneliti sebelumnya  
Pada footnote CV/PT dihilangkan  
Tata tulis disesuaikan dengan tata bahasa yang baik dan benar  
Metode penelitian yang digunakan diaplikasikan terhadap data penelitian  
Transliterasi yang digunakan sesuai dengan pedoman transliterasi yang digunakan

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan  
dalam rangka penulisan skripsi Program S-1.

Dibuat di : Purwokerto,  
Pada Tanggal : 14 November 2013

Sekretaris Sidang

  
**Jin Solikhin, M.Ag.**  
NIP. 19720805 2006112 1 002

  
**Sya'at, M. Ag.**  
1930910 199203 1 005

KEMENTERIAN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO  
JURUSAN SYARIAH

Alamat : Jl. Jend.A. Yani No. 40A Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-635553 [www.stainpurwokerto.ac.id](http://www.stainpurwokerto.ac.id)

Purwokerto, 14 November 2013

Sti.23/J.Sya/PP.009/3/1/2013

Permohonan Izin Riset Individual

Kepada Yth :

Kepala Pabrik Villatas Jaya  
Di

Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

- |                   |   |
|-------------------|---|
| 1. Nama           | : Eni Maftukhatul Ma'rifah  |
| 2. NIM            | : 092323030   |
| 3. Semester/Prodi | : IX/Ekonomi Islam  |
| 4. Tahun Akademik | : 2013/2014   |
| 5. Alamat         | : Dondong, Rt 03 Rw 01, Kec. Kesugihan, Cilacap   |
| 6. Judul          | : Manajemen Sistem Pengupahan Pada Sektor Informal Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap) |

- Riset (penelitian) tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
- |                       |  |
|-----------------------|--|
| 1. Tempat/Lokasi      | : Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap |
| 2. Obyek              | : Manajemen Sistem Pengupahan            |
| 3. Tanggal Penelitian | : 18 November s.d. 18 Desember 2013      |
| 4. Metode Penelitian  | : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi   |

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



Yth:  
Wakil Ketua I  
Kasubag MIKWA  
Arsip

Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah  
 No. Induk : 092323030  
 Jurusan/Prodi : Syari'ah / EI  
 Dosen Pembimbing : H. Sochimim, Lc, M.S.I  
 Judul Skripsi : Manajemen Sistem Pengupahan Pada Sektor Informal Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap

Blangko Bimbingan Proposal Skripsi


No	Bulan	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan*	Tanda Tangan**	
				Pembimbing	Mahasiswa
1.	september	Kamis / 05 - 09 - 2013	1. permohonan pengajuan untuik menaruh pembimbing skripsi 2. Bimbingan latar belakang masalah dan rumusan masalah.		
2.	september	Kamis / 19 - 09 - 2013	1. Bimbingan proposal skripsi * Latar Belakang Masalah, * Kajian Pustaka * Rumusan Masalah * Teknik/ Metode Pembahasan * Penegasan Uraian * Tujuan dan Manfaat Penelitian * Metodologi Penelitian.		

\*) Diisi Pokok-pokok Bimbingan  
 \*\*) Diisi setiap selesai Bimbingan

Purwokerto,  
 Pembimbing,  
  
 H. Sochimim / Lc, M.S.I  
 NIP. 19691009 200312 1 001

No	Bulan	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan*	Tanda Tangan**	
				Pembimbing	Mahasiswa
3.	September	Selasa / 24 - 2013	Revisi proses skripsi	/	Eluk
4.	Oktober	Kamis / 10 - 2013	Acc proses skripsi	/	Eluk
5.	November	Selasa / 12 - 2013	Bimbingan bab I dan BAB II	/	Eluk
6.	November	Rabu / 20 - 2013	Revisi BAB I dan BAB II	/	Eluk
7.	November	Selasa / 26 - 2013	Bimbingan BAB II	/	Eluk
8.	November	Rabu / 27 - 2013	Revisi BAB II	/	Eluk
9.	Desember	Selasa / 3 - 2013	Bimbingan BAB IV dan BAB V	/	Eluk
10.	Desember	Selasa / 10 - 2013	Revisi BAB IV dan BAB V	/	Eluk

\*) Diisi Pokok-pokok Bimbingan  
 \*\*) Diisi setiap selesai Bimbingan

Purwokerto,  
 Pembimbing,  
  
 Sochim, Lc., M.Si  
 NIP. 19691009 200312 1 001



No	Bulan	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan*	Tanda Tangan**	
				Pembimbing	Mahasiswa
1.	Desember	Selasa / 17 - 2013	Bimbingan BAB 1 - BAB 2	/	
2.	Desember	Selasa / 24 - 2013	Revisi BAB 1 - BAB 2	/	
3.	Desember	Selasa / 31 - 2013	Acc Munasarah	/	

\* ) Diisi Pokok-pokok Bimbingan  
\*\* ) Diisi setiap selesai Bimbingan

Purwokerto,  
Pembimbing,  
  
Sachidin, S.S., M.Si  
NIP. 19691009 200312 1 001

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Eni Maftukhatul Ma'rifah  
Tempat, Tanggal Lahir : Cilacap, 04 Mei 1992  
Alamat : Dondong RT 03 RW 01 Kec. Kesugihan  
Kab. Cilacap  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status : Belum Menikah  
Nama Orang Tua  
a. Ayah : Mukhtasor  
b. Ibu : Siti Atiatun

### Riwayat Pendidikan

1. MII YA Bakii Dondong
2. MTs Negeri Planjan
3. MAN Cilacap
4. SI STAIN Purwokerto

Lulus Tahun 2003  
Lulus Tahun 2006  
Lulus Tahun 2009  
Lulus Teori Tahun 2013

Purwokerto, 02 Januari 2014



**Eni Maftukhatul Ma'rifah**  
NIM. 092323030