

**MANAJEMEN TENAGA KERJA
DALAM PRODUKSI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus di Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah**

Oleh :

**DAHRIYATUL MUSYAROFAH
NIM. 092323047**

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya :

Nama : Dahriyatul Musyarofah

NIM : 092323047

Jenjang : S-1

Jurusan : Syari'ah

Program Studi : Ekonomi Islam

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

Purwokerto, 31 Desember 2013

Saya yang menyatakan,



Dahriyatul Musyarofah

NIM. 092323047



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

PENGESAHAN

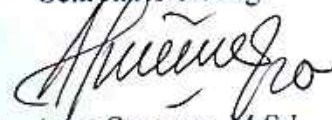
MANAJEMEN TENAGA KERJA DALAM PRODUKSI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus di Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap)

yang disusun oleh saudara/i: **Dahriyatul Musyarofah**, NIM : 092323047, Program Studi: **Ekonomi Islam**, Jurusan **Syari'ah dan Ekonomi Islam STAIN Purwokerto**, telah diujikan pada tanggal **9 Januari 2014** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Syari'ah (S. E. Sy)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

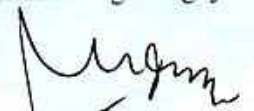
Ketua Sidang


Iin Solikhin, M. Ag.
NIP. 19720805 200112 1 002


Sekretaris Sidang


Agus Sunaryo, M.S.I.
NIP. 19790428 200901 1 006

Pembimbing/Penguji Utama


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

Anggota Penguji



Dr. H. Suraji, M. Ag.
NIP. 19720402 199803 1 002

Anggota Penguji


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

Purwokerto, 9 Januari 2014

Ketua STAIN Purwokerto


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



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 Dahriyatul Musyarofah, NIM: 092323047 yang berjudul:

**MANAJEMEN TENAGA KERJA
DALAM PRODUKSI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus di Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Ketua STAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (SE.Sy).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Purwokerto, 31 Desember 2013
Pembimbing,



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

**MANAJEMEN TENAGA KERJA
DALAM PRODUKSI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus di Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap)**

Dahriyatul Musyarofah

NIM. 092323047

Program Studi SI Ekonomi Islam Jurusan Syari'ah
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Perusahaan Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap merupakan perusahaan yang memproduksi Tas yang dikhususkan untuk anak-anak. Keberhasilan usaha tidak lepas dari manajemen, karena tanpa adanya manajemen yang baik pasti usaha apapun tidak akan berjalan lancar dan bahkan mengalami kebangkrutan. Dan seringkali suatu usaha mengabaikan manajemen yang sesuai dengan Ekonomi Islam. Para pemilik usaha seringkali mengurangi atau tidak memberikan hak para karyawannya dan memaksa karyawan untuk bekerja melebihi ketentuan. Dalam proses produksi tas Snobby Baby memerlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian menjahit. Tenaga kerja memegang peran penting dalam menunjang kegiatan operasi perusahaan. Kehadiran tenaga kerja dan keluar masuk tenaga kerja akan mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektifitas perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan tingkat keuntungan perusahaan. Penelitian ini digunakan untuk mendapatkan gambaran tentang manajemen tenaga kerja dalam produksi perspektif ekonomi Islam.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*). Untuk memperoleh data-data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian analisis data menggunakan metode penelitian kualitatif, yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan manajemen tenaga kerja dalam produksi yang telah ditetapkan di produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa produksi tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap secara umum sudah menerapkan manajemen tenaga kerja dalam produksi menurut Ekonomi Islam. Karena produksi tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap sebagai fokusnya, bukan hanya sebagai faktor produksi yang semata diperas tenaganya untuk mengejar target produksi. Ini dibuktikan dengan pemberian hak dari majikan kepada tenaga kerja dalam bentuk memperhatikan kepada karyawan, pemberian waktu istirahat, hari libur, bonus dan dalam bentuk pemberian gaji sesuai dengan pekerjaannya, hal ini dianjurkan dalam Islam.

Kata Kunci: manajemen tenaga kerja, produksi, 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	tidakdilambangkan	tidakdilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha	Ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	kadan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	esdan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)

ع	'ain	'	komaterbalikkeatas
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

KonsonanRangkapkarenaSyaddahditulisrangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

Ta'marbūḥahdiakhir kata biladimatikantulis h

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

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

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

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

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

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

Vokal Pendek

اَ	Fathah	ditulis	a
اِ	Kasrah	ditulis	i
اُ	ḍammah	ditulis	u

Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	<i>ā</i>
	جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>ā</i>
	تسني	Ditulis	<i>tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>ī</i>
	كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4.	Ḍammah + wāwumati	Ditulis	<i>ū</i>
	فروض	Ditulis	<i>furūd'</i>

VokalRangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawumati	Ditulis	<i>Au</i>
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkandengan apostrof

أَنتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لِنِ شُكْرَتِكُمْ	Ditulis	<i>la'insyakartum</i>

Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

الْقُرْآنِ	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَاسِ	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

السَّمَاءِ	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشَّمْسِ	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyai atau pengucapannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أَهْلِ السَّنَةِ	Ditulis	<i>ahlas-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat taufik dan hidayah-Nya, serta inayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan syarat wajib dipenuhi guna memperoleh gelar kesarjanaan dari Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto.

Berkat rahmat dan petunjuk Allah SWT pula sehingga berbagai pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan, arahan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penghargaan yang tulus dan penuh rahmat penulis sampaikan kepada:

1. Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
2. Drs. Rohmad, M.Pd., Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
3. H. Ansori, M.Ag., Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
4. Dr. Abdul Basit, M.Ag., Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
5. Drs. H. Syufa'at, M.Ag., Ketua Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
6. Iin Sholihin, M.Ag., Sekretaris Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.

7. Ahmad Dahlan. M.S.I., Ketua Program Studi Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
8. Ahmad Dahlan, M.S.I., Dosen pembimbing yang dengan penuh kesabarannya membimbing penyusun melalui pengarahan dan diskusinya sampai skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Dani Kusumastuti, SE, M.Si., Penasehat Akademik Prodi EI-B angkatan 2009
10. Bapak/ Ibu dosen dan segenap staff Jurusan Syari'ah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Purwokerto.
11. Ibu Poniah, selaku pimpinan unit produksi tas Snobby Baby Kawunganten Cilacap beserta Staf dan karyawannya yang telah memberikan segala bantuannya dalam rangka penyusunan skripsi ini.
12. Kepada ayahanda Mundiri dan ibunda tercinta Almah. Sutijah yang telah mengasuh, mendidik, mengajarkan dan selalu mendoakan anak-anaknya.
13. Kepada kakakku tercinta Tamamud Dahri dan Dahirotun Ni'mah yang tak lelah memberikan motivasi dan bantuannya dalam penyusunan skripsi.
14. Kawan-kawan Ekonomi Islam angkatan 2009, terima kasih atas motivasi, kekompakkan dan diskusi yang sangat membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi
15. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi dan bagi para pembaca umumnya.

Penulis tidak dapat memberikan penghargaan apapun hanya ucapan terima kasih dan doa semoga amal kebaikan dari semua pihak tercatat sebagai amal sholeh

yang senantiasa diridhoi oleh Allah SWT dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda di akhirat kelak. Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan masukan terhadap segala kekurangan demi penyempurnaan lebih lanjut.

Purwokerto, 31 Desember 2013

Penulis



Dahriyatul Musyarofah
NIM. 092323047

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
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.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Tenaga Kerja.....	14
1. Pengertian Manajemen.....	14
2. Pengertian Tenaga Kerja.....	15
3. Tujuan dan Fungsi Manajemen Ketenagakerjaan.....	20
B. Produksi	26
1. Pengertian Produksi.....	26

2. Faktor-faktor Produksi.....	28
C. Manajemen Tenaga Kerja dalam Produksi Perspektif Ekonomi Islam.....	30
1. Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam	30
2. Produksi dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	40
B. Sumber Data	42
C. Teknik Analisis Data	44
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap.....	47
B. Implementasi Manajemen Tenaga Kerja dalam Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap Perspektif Ekonomi Islam.. ..	55
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	63
C. Penutup.....	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara ilmiah, perkembangan manajemen muncul di awal terbentuknya negara industri pada pertengahan kedua abad ke-19. Menurut pandangan kaum intelektual, manajemen lahir sebagai tuntutan perlunya pengaturan hubungan di antara individu dalam masyarakat.¹

Manajemen diartikan sebagai proses pengkoordinasian sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan.² Manajemen mempunyai empat fungsi dasar yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dalam penggunaan sumber daya organisasi. Karena aplikasi manajemen organisasi hakikatnya adalah juga amal perbuatan sumber daya organisasi yang bersangkutan.

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam.³

Ketika kita melakukan sesuatu dengan benar, baik, terencana, dan terorganisasi dengan rapi maka kita akan terhindar dari keragu-raguan dalam

¹ Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, (Purwokerto: Pustaka el-Bayan, 2012), hlm. 1.

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

³ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), hml. 1.

memutuskan sesuatu atau dalam mengerjakan sesuatu. Kita tidak boleh melakukan sesuatu yang didasarkan pada keragu-raguan. Sesuatu yang didasarkan pada keragu-raguan biasanya akan melahirkan hasil yang tidak optimal dan mungkin tidak bermanfaat.⁴

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun di negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan faktor dominan di segala bidang. Di sisi lain perkembangan tersebut tidak seluruhnya berdampak positif. Ilmu pengetahuan, teknologi dan strategi yang saat ini sebagai pengawas kemajuan umat manusia masih ditemukan di dunia ini sebagai pembawa berbagai macam ketimpangan dan pencemaran, baik fisik, sosial, biologi, maupun budaya.⁵

Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.⁶

Dalam konteks Indonesia, berbagai bidang dapat dimasuki perusahaan atau pabrik akibat perubahan yang cepat dalam teknologi dan persaingan. Sehingga manajemen sangat dibutuhkan untuk membagi pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab. Manajemen juga sebagai suatu ilmu dan seni mengatur proses

⁴ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen...*, hlm. 3.

⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 1.

⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 118.

pemanfaatan perencanaan pengorganisasian pelaksanaan dan pengawasan. Dalam proses manajemen terdapat unsur-unsur ataupun sarana untuk menunjangnya. Karena sarana merupakan syarat suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat mencapai hasil yang ditetapkan. Sarana tersebut yaitu terdiri dari *man, money, materials, machine, method dan market*.⁷

Dari unsur tersebut manusia sebagai unsur utama yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul karena adanya orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Pada dasarnya kemampuan manusia terbatas (fisik, pengetahuan, waktu, dan perhatian), sedangkan kebutuhannya kemampuan manusia tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan dan terbatasannya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab. Dengan adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab maka terbentuklah kerja sama dan keterkaitan formal dalam suatu organisasi. Dalam organisasi maka pekerjaan yang berat dan sulit akan dapat diselesaikan dengan baik serta tujuan yang diinginkan tercapai. Dan kehidupan manusia sehari-hari tidak mampu memenuhi seluruh kebutuhan hidupnya tanpa bantuan orang lain.⁸

⁷ Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, (Purwokerto: Pustaka el-Bayan, 2012), hlm. 1-7.

⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 3.

Kegiatan produksi tidak akan terlaksana dan terwujud tanpa adanya alat atau benda yang digunakan untuk memproduksi suatu barang. Dalam kegiatan produksi dibutuhkan tempat untuk produksi, peralatan produksi dan orang yang melakukan produksi. Benda-benda atau alat yang digunakan untuk terselenggaranya proses produksi disebut faktor-faktor produksi. Jadi faktor produksi adalah setiap benda atau alat yang digunakan untuk menciptakan, menghasilkan benda atau jasa. Faktor-faktor meliputi modal, tenaga kerja, bahan mentah atau bahan baku, transportasi, sumber energi atau bahan bakar, tenaga kerja dan pemasaran.⁹

Faktor tenaga kerja merupakan hal yang penting di dalam suatu perusahaan, karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas produksi. Hal ini dapat dipahami karena hampir semua kegiatan yang dilakukan di suatu perusahaan tergantung pada unsur tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan faktor produksi insani yang secara langsung maupun tidak langsung menjalankan kegiatan produksi. Faktor produksi tenaga kerja juga dikategorikan sebagai faktor produksi asli. Dalam faktor produksi tenaga kerja, terkandung unsur fisik, pikiran, serta kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Oleh karena itu, tenaga kerja dapat dikelompokkan berdasarkan kualitas (kemampuan dan keahlian) dan berdasarkan sifat kerjanya.¹⁰

Tenaga kerja memegang peran penting dalam menunjang kegiatan operasi perusahaan, hal ini dikarenakan tanpa adanya tenaga kerja yang cukup akan dapat

⁹ Heidjrachman Ranupandojo, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Karunia UT-UI, 1983), hlm. 37.

¹⁰ Kardiman, *Ekonomi* Jakarta: Yudhistira, 2003), hlm. 73.

menghambat proses produksi. Kehadiran tenaga kerja dan keluar masuk tenaga kerja akan mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektifitas perusahaan yang pada akhirnya akan menuntukan tingkat keuntungan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan tenaga kerjanya dengan tepat sesuai dengan volume pekerjaan.¹¹

Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep *istikhlāf*, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia. Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan dan fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Tenaga kerja sebagai satu faktor produksi mempunyai arti yang besar, karena semau kekayaan alam tidak ada gunanya bila tidak eksploitasi oleh manusia.¹²

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikan sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal atau kerja sesuai dengan firman Allah

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ¹³

¹¹ Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm. 23.

¹² Mustafa Edwin Nasution, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoretis*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), hlm. 227-228.

¹³ QS. Al-Nahl (16) ayat 97.

"Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, 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".¹⁴

Produksi Tas Snobby Baby merupakan usaha yang bergerak dalam pembuatan tas untuk perlengkapan bayi yang dirintis mulai tahun 2007, dan sudah memiliki omset penjualan perbulan mencapai 6250 tas. Mendapatkan keuntungan perbulan mencapai 30.000.000.

Proses produksi yang dilakukan pada Tas Snobby Baby dikerjakan dengan menggunakan mesin jahit. Dalam proses pembuatan tas membutuhkan waktu sebanyak 30 menit, sehingga dalam 1 hari menghasilkan sebanyak 200-250 buah tas.

Tenaga kerja pada produksi Tas Snobby Baby memiliki karyawan sebanyak 22 orang. Karyawan tersebut memiliki pendidikan minimal lulusan SMP dan memiliki keahlian di bidang menjahit. Dalam menjalankan usahanya, produksi Tas Snobby Baby menghadapi berbagai masalah di antaranya adalah pada saat jumlah permintaan produk meningkat, jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak memenuhi atau kurang, sehingga akan menghambat proses produksi.¹⁵ Sehingga tenaga kerja yang bekerja membutuhkan waktu yang banyak untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Dari permasalahan di atas dan berdasarkan pengamatan penyusun pada produksi Tas Snobby Baby, dalam penelitian ini penulis tertarik untuk membahas masalah manajemen tenaga kerja dalam produksinya dengan mengambil judul,

¹⁴ Depag RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: Toha Putra, 1989), hlm. 417.

¹⁵ Wawancara dengan Ibu Poni, Kepala Unit Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap, pada tanggal 23 Mei 2013.

Manajemen Tenaga Kerja Dalam Produksi Perspektif Ekonomi Islam (Study Kasus Pada Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap)

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 di bahas, di antaranya:

1. Manajemen

Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.¹⁶

2. Tenaga Kerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak, tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah bekerja dan sedang bekerja yang sedang mencari pekerjaan, dan yang sedang melaksanakan kegiatan lain.¹⁷ Tenaga kerja yang dimaksud adalah tenaga kerja langsung yaitu tenaga kerja yang secara langsung terlibat dalam proses produksi pada produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap.

¹⁶ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 13.

¹⁷ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE-UI, 1998), hlm.2.

3. Produksi

Produksi adalah kegiatan yang bertujuan untuk menciptakan barang/jasa lain yang mempunyai nilai tambah dan nilai guna yang lebih besar berdasarkan prinsip ekonomi manajerial atau ekonomi perusahaan.¹⁸

4. Ekonomi Islam

Menurut Abdul Mannan ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.¹⁹

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana manajemen tenaga kerja yang diterapkan pada produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap perspektif ekonomi Islam?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Berdasar latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui manajemen tenaga kerja produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap perspektif ekonomi Islam.

¹⁸ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Manajement Abad 21*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 70.

¹⁹ Mustafa Edwin Nasution, *Ekonomi...*, hlm. 2.

2. Manfaat Penelitian

Menambah dan memperkaya khassanah keilmuan pengetahuan, khususnya pengetahuan tentang Manajemen Tenaga Kerja dalam Produksi.

a. Bagi obyek penelitian

Diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi Retnowati sebagai pemilik produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap tentang Manajemen Tenaga Kerja yang paling sesuai dengan keadaan perusahaan untuk dapat tumbuh dan berkembang dalam persaingan.

b. Bagi peneliti

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

E. Kajian Pustaka

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

Amin Widjaja Tunggal dalam bukunya yang berjudul: *Manajemen Suatu Pengantar* disebutkan terdapat 8 tanda-tanda gaya manajemen yang membuat suatu organisasi usaha dapat menjadi organisasi yang berhasil yaitu salah satunya produktivitas lewat motivasi anggota organisasi (menumbuhkan kesadaran semua

karyawan bahwa upaya mereka yang paling baik itu penting dan mereka akan turut menikmati keberhasilan perusahaan sebagai imbalannya)²⁰

Abdurrahmat Fathoni mengatakan dalam buku yang berjudul: *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* bahwa sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, SDM selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Manakala berbicara tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia, maka tidak bisa lepas upaya kita untuk mengembangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia.²¹

Payaman J. Simanjuntak, dalam buku yang berjudul: *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, menjelaskan bahwa faktor produksi tenaga kerja merupakan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Sumber daya manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua arti. *Pertama*, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. *Kedua*, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu kegiatan tersebut menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²²

²⁰ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hlm. 4.

²¹ Abdurahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 10-11.

²² Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE-UI, 1998), hlm. 34.

T. Hani Handoko, dalam karya berjudul: *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, membahas terkait dengan faktor adalah jenis-jenis sumber daya yang digunakan dan dipergunakan dan diperlukan dalam suatu proses produksi untuk menghasilkan barang dan jasa dari hasil produksi tersebut merupakan fungsi produksi dari faktor produksi. Faktor produksi dapat dikelompokkan menjadi dua macam. Pertama faktor produksi tetap (*fixed input*) adalah faktor produksi yang kualitasnya tidak bergantung pada jumlah yang dihasilkan dan input tetap akan selalu ada meskipun output turun sampai dengan nol. Kedua, faktor produksi variabel (*variable input*), yaitu faktor produksi yang jumlahnya dapat berubah dalam waktu yang relatif singkat dan sesuai dengan jumlah output yang dihasilkan.²³

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, 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.

Penelitian Yeni Risdiani R. (2001), berjudul: Analisis Penggunaan Tenaga Kerja Langsung Bagian Produksi Produksi Genteng Bangun ekspressif Kabupaten Kebumen, menghasilkan bahwa tingkat absensi mempunyai pengaruh negatif yang lebih besar terhadap efektifitas produksi dibandingkan dengan pengaruh negatif tingkat perputaran tenaga kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan

²³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 16-17.

pengaruh negatif absensi lebih besar daripada pengaruh negatif perputaran tenaga kerja langsung terhadap efektivitas produksi dapat diterima.²⁴

Penelitian Wisnu Pamungkas (2012), berjudul: Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah Pada Produksi Sapu Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Produksi Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga), menghasilkan bahwa penentuan kebutuhan tenaga kerja pada produksi sapu Sumber rejeki Kajongan Kabupaten Purbalingga telah sesuai dengan prinsip-prinsip Ekonomi Islam, dan dalam menetapkan upah pekerja, telah sesuai dengan syari'at Islam yang menganjurkan agar gaji yang diterima oleh tenaga kerja sesuai dengan tenaga kerja yang telah diberikan.²⁵

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 nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, transliterasi dan daftar isi.

Bab I yaitu pendahuluan yang berisi gambaran awal penelitian, yang meliputi: latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

²⁴ Yeni Resdiani R, *Analisis Penggunaan Tenaga Kerja Langsung Bagian Produksi Produksi Genteng Bangun Exspressif Kabupaten Kebumen*, Purwokerto: FE-Unsoed, 2001.

²⁵ Wisnu Pamungkas, *Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah Pada Produksi Sapu Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Studi Kasus Pada Produksi Sapu Sumber Rejeki Kajongan Purbalingga), Purwokerto: STAIN, 2012.

Bab II dalam bab ini dijelaskan tentang pengertian manajemen, pengertian tenaga kerja, tujuan dan fungsi manajemen daalm ketenagakerjaan, dan pengertian produksi, faktor-faktor produksi, dan fungsi tenaga kerja dalam produksi, dan manajemen tenaga kerja dalam produksi perspektif ekonomi Islam.

Bab III metode penelitian yang digunakan oleh peneliti mengenai jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan mengenai subjek penelitian produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap, yang meliputi gambaran umum perusahaan Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap, penerapan manajemen tenaga kerja dalam produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap, kemudian analisis manajemen tenaga kerja dalam produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap perspektif ekonomi Islam.

Bab V adalah penutupan yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Tenaga Kerja

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen mengatur 6M yang terdiri dari *man, money, method, materials, machines, and markets*.²⁶

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dari penggunaan 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.²⁷

²⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar...*, hlm. 1-2.

²⁷ Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE, 1986), hlm. 8.

Sementara Kathryn M. Bartol & David C. Martin berpendapat: *Management is 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 & efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi)²⁸

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.²⁹

2. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang No.14 Tahun 1969 Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jadi pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaga kerjanya sendiri, baik fisik maupun pikiran.³⁰

Berdasarkan pengertian tersebut, tenaga kerja meliputi:

- a. Semua jabatan negara, presiden, ketua dan anggota MPR, DPR, serta para menteri.
- b. Semua pegawai negeri, baik sipil maupun militer dan kepolisian.

²⁸ Kathryn M. Bartol & David C. Martin, *Management, second edition*, (McGraw-Hill inc, 1994), hlm. 2.

²⁹ Winardi, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung: Alumni, 2006), hlm. 4.

³⁰ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 3.

- c. Semua pengusaha.
- d. Buruh.
- e. Pekerja.
- f. Pengangguran.

Pengangguran termasuk dalam pengertian tenaga kerja karena pada prinsipnya mereka mampu berprestasi, hanya kesempatan untuk berprestasi belum mereka peroleh.³¹

Menurut Payaman J. Simanjuntak Tenaga kerja adalah penduduk berumur antara 14 sampai 60 tahun sedangkan yang berumur di bawah 14 tahun atau di atas 60 tahun digolongkan bukan sebagai tenaga kerja.³² Mengapa demikian karena hal tersebut dilakukan sesuai dengan UU No.25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menetapkan batas usia kerja menjadi 15 tahun. Selain golongan umur tersebut dianggap bukan tenaga kerja. Dengan demikian, maka jumlah penduduk dalam usia sekolah yang melakukan kegiatan ekonomi akan berkurang. Di Indonesia tidak ada batasan umur maksimal karena di Indonesia tidak ada jaminan sosial nasional. Memang ada sebagian penduduk yang menerima tunjangan di hari tua tapi jumlah hanya sedikit, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai swasta.³³

Menurut Undang-Undang No.25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan pada bab 1 pasal (1) yang memberikan pengertian tenaga kerja yaitu Tenaga Kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam atau akan

³¹ Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1*, (Yogyakarta: Kanisius, 1989), hlm. 26-27.

³² Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1998), hlm. 2.

³³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 3.

dan melakukan pekerjaan, baik di dalam negeri maupun luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³⁴

Tenaga Kerja terdiri dari angkatan kerja atau bukan angkatan kerja. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mereka yang sedang mencari pekerjaan. Dengan demikian arti dari angkatan kerja adalah mereka yang aktif dalam kegiatan menghasilkan barang dan jasa serta mereka yang siap bekerja dan sedang berusaha untuk mencari pekerjaan. Definisi lain tentang angkatan kerja menyebutkan bahwa, angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sebenarnya terlibat dalam kegiatan yang produktif yaitu yang menghasilkan barang atau jasa, termasuk mereka yang berusaha untuk melibatkan barang atau jasa, termasuk mereka yang berusaha untuk terlibat dalam kegiatan tersebut. Selain itu masih ada arti lain yang menyebutkan bahwa setiap orang yang masih mampu menghasilkan barang atau jasa merupakan angkatan kerja meskipun telah melewati batas usia yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi baik pemerintah maupun swasta usia pensiun.

Kemudian kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari:

- a. Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah.
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah.

³⁴ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 59.

c. Golongan lain-lain atau yang menerima pendapatan yaitu ada 2 macam yaitu:

- 1) Penerima pendapatan yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik.
- 2) Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain misalnya karena lanjut usia (orang-orang jompo), cacat atau sakit kronis.³⁵

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan penting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksanaan pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Berhubungan dengan itu maka Undang-undang No. 14 Tahun 1969 yang merupakan Undang-undang pokok mengenai Tenaga Kerja, mengatur daripada hak-hak tenaga kerja yaitu:

- a. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Tiap tenaga kerja berhak memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
- c. Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan kerja.

³⁵ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 5.

- d. Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral, kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- e. Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.³⁶

Adapun menurut Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UUK), serta undang-undang peraturan pemerintah, dan keputusan menteri yang terkait, ada beberapa pengertian dasar ketenagakerjaan:

- a. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
- b. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- c. Pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pemberian kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- f. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang

³⁶ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan ...*, hlm. 7-8.

mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁷

3. Tujuan dan Fungsi Manajemen Ketenagakerjaan

a. Tujuan Manajemen Tenaga Kerja

Tujuan utama manajemen adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai profitabilitas organisasi yang berangkutan. 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 (tenaga kerja) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tujuan tersebut dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan operasional sebagai berikut:

1) Tujuan masyarakat (*Societal objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak yang negatif terhadap masyarakat.

³⁷ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, (Jakarta: Transmedia Pustaka, 2009), hlm. 1-2.

2) Tujuan organisasi (*Organization objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara menyeluruh. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujaun dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk memabntu mencapai suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3) Tujuan fungsi (*Functional objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi menjalankan fungsinya dengan baik.

4) Tujuan personel (*Personnel objective*)

Untuk membantu tenaga kerja/karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka mencapai tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi tenaga kerja/karyawan seharusnya terpenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.³⁸

³⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 110-111.

b. Fungsi-fungsi Manajemen Tenaga Kerja

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:

1) Fungsi-fungsi manajemen, yang mencakup:

a) 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.

b) 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.

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

d) 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.³⁹

2) Fungsi-fungsi operasional, yang mencakup:

a) 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.

b) Pengembangan (*Development*)

Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai

³⁹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya...*, hlm. 113-114.

dengan pengembangan organisasi. Pengembangan sumber daya penting searah dengan pengembangan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.⁴⁰

Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggotanya, antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Kegiatan ini sangat berguna bagi karyawan baru untuk meningkatkan pemahaman tentang tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab pada pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia juga penting bagi karyawan lama untuk mendapatkan kenaikan pekerjaan atau pada tingkat yang sama.⁴¹

c) **Kompensasi (*Compensation*)**

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layan bagi karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.⁴²

Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi

⁴⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya...*, hlm. 114.

⁴¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 9.

⁴² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya...*, hlm. 115.

karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji atau upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan maupun kompensasi non finansial.⁴³

d) 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.

e) 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.

f) Pemisahan (*Separation*)

Seorang tenaga kerja atau karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling

⁴³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 10-11.

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.⁴⁴

B. Pengertian Produksi

1. Produksi

Pengertian produksi dalam kamus bahasa Indonesia adalah kemampuan untuk menghasilkan sejumlah output dengan sejumlah pemakaian input berupa faktor produksi pada tingkat atau jumlah tertentu untuk menghasilkan manfaat dan mendatangkan keuntungan pada suatu kualitas dan kuantitas tertentu.⁴⁵

Sedangkan pengertian produksi secara istilah, menurut Iskandar Putong, pengertian produksi adalah kegiatan menambah kegunaan (nilai guna) terhadap suatu barang, karena kegunaan dari suatu barang tersebut akan bertambah bila memberikan manfaat terhadap barang yang dihasilkan.⁴⁶

⁴⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya...*, hlm. 115-116.

⁴⁵ Hasan Alwi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Jilid III*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), hlm. 897.

⁴⁶ Iskandar Putong, *Ekonomi Mikro dan Makro*, (Jakarta: Ghalia Indonesia), hlm. 100.

Menurut Muhammad, pengertian produksi adalah suatu kegiatan mengubah kegunaan (nilai guna) suatu barang dan kegunaan suatu barang akan dikatakan bertambah apabila ia memberikan manfaat dari sebelumnya.⁴⁷

Adapun pengertian lain mengenai produksi menurut Mustafa Edwin Nasution, bahwa produksi di dalam ilmu ekonomi dapat diartikan sebagai kegiatan yang menciptakan manfaat (*utility*) baik dimasa sekarang maupun dimasa mendatang.⁴⁸

Pengertian produksi menurut Sri Adiningsih, produksi adalah suatu proses kegiatan mengubah input menjadi output sehingga nilai dari barang tersebut bertambah. Input dalam kegiatan produksi terdiri dari barang atau jasa yang digunakan dalam proses produksi, dan output produksi adalah barang atau jasa yang dihasilkan dari proses produksi.⁴⁹

Input pada suatu proses produksi dapat terdiri dari tanah, modal, material, dan teknologi. Sedangkan output dalam kegiatan produksi adalah barang atau jasa yang menghasilkan pada suatu proses produksi. Pada umumnya para ekonom menggunakan fungsi produksi untuk menggambarkan antar *input* dan *output*. Fungsi produksi menunjukkan berapa banyak jumlah maksimum output yang dapat diproduksi apabila sejumlah *input* tertentu yang digunakan dalam proses produksi.⁵⁰

⁴⁷ Muhammad, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, (Yogyakarta: BPFE, 2004), hlm. 255.

⁴⁸ Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif: Ekonomi Islam*, (Jakarta: Prenada Media), hlm. 102.

⁴⁹ Sri Adiningsih, *Ekonomi Makro*, (Yogyakarta: BPFE, 1991), hlm. 4.

⁵⁰ Sri Adiningsih, *Ekonomi Makro...*, hlm. 4.

2. Faktor- faktor Produksi

Produksi yang baik dan berhasil adalah produksi yang dengan menggunakan empat faktor (tanah, tenaga kerja, modal, entrepreneurship) bisa menghasilkan barang sebanyak-banyaknya dengan kualitas barang yang bermanfaat.

a. Tanah

Dalam pandangan ekonomi klasik, tanah dianggap sebagai suatu faktor produksi yang cukup penting karena mencakup sumber daya alam yang akan digunakan untuk produktivitas usaha

b. Tenaga Kerja

Faktor tenaga kerja dalam aktivitas produksi merupakan upaya yang dilakukan manusia, baik berupa pikiran maupun tenaga untuk menghasilkan barang-barang dan jasa ekonomi yang dibutuhkan masyarakat. Tenaga kerja merupakan satu-satunya faktor produksi yang penting karena dengan tenaga kerja manusia dapat merubah apa yang ada di alam dan di tanah. Tanpa adanya tenaga kerja maka produksi tidak akan berjalan.

c. Modal

Menurut Amin Widjaja Tunggal, pembiayaan modal usaha selalu diidentikkan dengan modal kerja, di mana pengertian dari modal kerja itu sendiri adalah aktiva lancar yang berputar untuk membiayai operasi sehari-hari.⁵¹

⁵¹ Amin Widjaja Tunggal, *Dasar-Dasar Analisis Laporan Keuangan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hlm. 90-91.

Adapun pengertian permodalan menurut Indriyo Gitasudarmo dan Basri bahwa pembiayaan modal bagi usaha sering diidentikkan dengan modal kerja di mana pengertian modal kerja terdapat dalam beberapa konsep yaitu:

1) Konsep Kuantitatif

Dalam konsep kuantitatif modal kerja adalah sejumlah dana yang tertanam dalam aktiva lancar. Dana-dana tersebut akan digunakan sebagai modal tambahan untuk memutar alur operasi perusahaan dalam jangka waktu yang pendek sehingga dapat menghasilkan output produksi yang dihasilkan.

2) Konsep Kualitatif

Dalam konsep kualitatif, pengertian modal kerja sering dikaitkan dengan besarnya utang lancar atau utang yang harus segera dibayar dalam jangka waktu yang pendek, dan besarnya modal tersebut harus benar-benar dapat digunakan untuk kegiatan operasional perusahaan kecil.

3) Konsep Fungsional

Dalam konsep fungsional, pengertian modal kerja didasarkan pada fungsi dari dana untuk menghasilkan pendapatan atas kegiatan usaha yang dihasilkan dalam jangka waktu yang pendek.

Jadi yang dimaksud dengan modal dalam kegiatan produksi adalah penempatan dana dalam bentuk aktiva lancar (kas, piutang, dan persediaan barang) yang digunakan untuk membeli fasilitas, sarana,

prasarana lain untuk keperluan produksi. Selain itu, modal juga digunakan untuk keperluan pembayaran upah karyawan atau tenaga kerja.

d. Entrepreneurship

Kepengusahaan, kegiatan produksi tidak akan terjadi dengan sendirinya, meskipun ketiga sumber ekonomi tersebut tersedia berlimpah. Harus ada pihak-pihak yang berinisiatif menggabungkan dan mengorganisir ketiga sumber ekonomi tersebut sedemikian rupa hingga menghasilkan barang/jasa yang dibutuhkan.

C. Manajemen Tenaga Kerja dalam Islam

Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep *istikhlāf*, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia. Sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan dan fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Tenaga kerja sebagai suatu faktor produksi mempunyai arti yang besar, karena semua kekayaan alam tidak ada gunanya bila tidak eksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh.⁵²

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikan sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih

⁵² Mustafa Edwin Nasution, *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoretis*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), hlm. 227.

itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal atau kerja sesuai dengan firman Allah:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ⁵³

"Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, 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".⁵⁴

Islam mewajibkan kepada umatnya bekerja untuk menjadikan mata pencaharian sumber rezekinya dan menghasilkan pendapatan itu bagi hidupnya. Islam memberi berbagai kemudahan hidup dan jalan-jalan mendapatkan rezeki di muka bumi Allah yang penuh dengan segala nikmatnya. Seperti firman Allah yang berbunyi:

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشًا قَلِيلًا مَا تَشْكُرُونَ⁵⁵

"Sesungguhnya kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur".⁵⁶

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah telah melimpahkan karunianya untuk makhluk di muka bumi dan bersyukurlah ketika telah mendapatkannya dengan demikian Allah akan selalu menambahkan rizkinya kepada makhluknya yang selalu bersyukur. Dan Al-Qur'an memberikan penekanan utama terhadap

⁵³ QS. An-Nahl (16) ayat 97.

⁵⁴ Mustafa Edwin Nasution, *Ekonomi Makro Islam...*, hlm. 227-228.

⁵⁵ QS. Al-A'raf (7) ayat 10.

⁵⁶ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Al-Hidayah, 1998), hlm. 222.

pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini adalah untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing.⁵⁷

Dalam kaitannya dengan masalah tenaga kerja, Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan menyuruh orang bekerja, baik bekerja untuk mencapai penghidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang serta jasa yang menjadi keperluan manusia, maupun amal yang bersifat ibadah semata-mata kepada Allah.⁵⁸

Membudidayakan kebiasaan bekerja akhirnya akan menjadi salah satu ciri utama setiap pribadi muslim, pokok yang harus tertanam dalam keyakinan bahwa bekerja adalah amanah Allah, sehingga ada sikap mental yang tegas pada diri setiap muslim bahwa:

1. Karena bekerja itu adalah amanah, maka dia akan bekerja dengan kerinduan dan tujuan agar pekerjaannya tersebut menghasilkan tingkat hasil yang optimal mungkin.
2. Ada semacam kebahagiaan melaksanakan pekerjaan karena dengan melaksanakan pekerjaan berarti dia telah melaksanakan amanah Allah.
3. Tumbuh kreativitas untuk mengembangkan dan memperkaya dan memperluas karena dirinya merasa bahwa dengan mengembangkan pekerjaannya akan tumbuh berbagai kegiatan dan tantangan yang berarti menunjukkan bertambahnya amanah Allah pada dirinya.

⁵⁷ Mustafa Edwin Nasution, *Ekonomi Makro Islam*, hlm. 228.

⁵⁸ Muhammad, *Ekonomi Mikro Dalam Perspektif Islam*, (Yogyakarta: BPFE, 2004), hlm. 225.

4. Ada semacam malu hati apabila pekerjaanya tidak dia laksanakan dengan baik karena hal ini berarti sebuah penghianatan terhadap amanah Allah.⁵⁹

Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang diakui di setiap sistem ekonomi. Dalam Islam, tenaga kerja bukan hanya suatu jumlah usaha atau jasa abstrak yang ditawarkan untuk dijual kepada pencari tenaga kerja, para pencari tenaga kerja mempunyai tanggung jawab moral dan sosial. Dalam Islam, pengusaha tidak bebas untuk membuat apa saja yang dikehendakinya dengan tenaga kerjanya itu, pengusaha tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak diizinkan oleh syari'at. Baik pekerja maupun majikan tidak boleh saling memeras.⁶⁰

Bagi para majikan agar bermurah hati dalam berlakuan adil kepada para pekerja mereka dalam membayar mereka sesuai dengan upah yang seharusnya diterimanya dan dalam menyediakan fasilitas-fasilitas lain dan kenyamanan dalam bekerja, maka para pekerja akan bersungguh-sungguh bekerja dan jujur dalam memenuhi kewajiban mereka kepada majikan dan masyarakat, dengan demikian majikan dan pekerja keduanya menyadari tugas dan tanggung jawab mereka terhadap satu sama lain.⁶¹ Ada beberapa hak-hak pokok buruh atau pekerja antara lain:

1. Pekerja berhak menerima upah untuk memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.

⁵⁹ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1995), hlm. 12-13.

⁶⁰ Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa), 2000), hlm. 58.

⁶¹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam, Jilid 2*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 386.

2. Tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya.
3. Harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
4. Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi pekerja.
5. Para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sodaqohnya terhadap para pekerja mereka dan anak-anak mereka.
6. Mereka harus dibayar dari keuntungan asuransi pengangguran pada musim pengangguran yang berasal dari dana zakat. Hal ini akan membantu dalam menstabilkan tingkat upah pada suatu tingkatan yang wajar dalam negeri.
7. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
8. Barang-barang yang dibuat dalam pabrik tempat mereka bekerja harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan harga yang lebih murah.
9. Mereka harus dilakukan dengan sopan dan baik dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
10. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.⁶²

Rasa tanggung jawab merupakan dasar dalam hubungan manusia, dan Islam telah berusaha melalui ajaran moral untuk menumbuhkan semangat. Al-Qur'ān menyerukan dengan tegas kepada seluruh kaum muslimin untuk berbuat

⁶² Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, hlm. 391-392.

baik dan menjalin persaudaraan sesama muslim semata untuk mencari keridhoan dari Allah SWT.⁶³

Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh asset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai dari masyarakat yang terbaik. Secara lebih hakiki bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah.⁶⁴ Sebagaimana firman Allah:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا⁶⁵

"Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya".⁶⁶

D. Produksi Dalam Ekonomi Islam

Proses produksi sebagai sebuah aktivitas lahir sejak manusia mulai bergelut di muka bumi, karena ia merupakan suatu hal primer dalam kehidupan. Allah menciptakan Adam sebagai makhluk yang mulia sehingga para malaikat bersujud kepadanya. Keluarnya Adam dari surga dan selanjutnya turun ke bumi adalah skenario Allah agar Adam dapat memakmurkan bumi dan melangsungkan kehidupan di atasnya. Dalam Islam, memproduksi sesuatu bukanlah sekedar untuk dikonsumsi atau dijual di pasar, dua motivasi itu belum cukup karena

⁶³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi...*, 386.

⁶⁴ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: Dan Bhakti Wakaf, 2000), hlm 25.

⁶⁵ QS. Al-Kahfi (18) ayat 7.

⁶⁶ Depag RI, *Al-Qur'an...*, hlm. 454.

masih terbatas pada fungsi ekonomi. Islam secara khas menekankan bahwa setiap kegiatan produksi harus pula mewujudkan fungsi sosial. Prinsip etika dalam produksi wajib dilaksanakan oleh setiap muslim dengan berpegang pada pertimbangan halal dan tidak melampaui batas.⁶⁷

Dalam proses produksi terjadi melalui tiga syarat pokok yaitu alam, modal, dan bekerja. Yang dimaksud dengan alam adalah bumi dan segala kekayaan yang terkandung di dalamnya sedangkan makna bekerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan maupun kolektif baik untuk pribadi maupun untuk orang lain (dengan menerima gaji). Adapun modal adalah asset baik bentuk alat ataupun bangunan yang semuanya merupakan hasil kerja manusia.⁶⁸

Dalam Islam juga diharuskan memperlakukan karyawan secara adil. Karena sesuai fitrah, manusia diciptakan sama, tidak ada keutamaan antara satu individu dengan individu lainnya. Manusia harus memperlakukan sama di hadapan hukum dan ketentuan syari'ah, Allah berfirman Al-Qur'an dalam yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ⁶⁹

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji,

⁶⁷ Ridwan, *Fiqh Perburuhan*, (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), hlm. 112-114.

⁶⁸ Ridwan, *Fiqh...*, hlm. 112-114.

⁶⁹ QS. An-Nahl (16) ayat 90.

*kemungkarannya dan permusuhan. Dia memberi penegasan kepadamu agar kamu mendapat pelajaran".*⁷⁰

Islam mengajarkan bahwa sebaik-baiknya orang adalah orang yang banyak manfaatnya bagi orang lain atau masyarakat.⁷¹ Bekerja dan berusaha itu menempati posisi dan peranan yang sangat penting dalam Islam. Sangatlah sulit untuk membayangkan seseorang yang tidak bekerja dan berusaha, terlepas dari bentuk dan jenis pekerjaannya, dapat menjadikan fungsinya sebagai *khalfatullah* dan bisa memakmurkan bumi serta bermanfaat bagi masyarakat.⁷²

Fungsi manusia adalah sebagai khalifah di muka bumi. Allah telah menciptakan manusia alam semesta dan manusia sebagai penguasanya. Itulah sebabnya manusia diberi kesempurnaan indera dan akal pikiran sehingga memungkinkannya untuk dapat memanfaatkan kekayaan yang dikandung oleh alam semesta ini.

Pemberian mandat dan amanah dari Allah kepada manusia mengenai bumi ini bertujuan agar manusia dapat memanfaatkan isi bumi dan memperoleh pendidikan agar manusia ingat nikmat yang telah dianugerahkan oleh-Nya. Amanah yang diberikan Allah kepada umat manusia ini pada akhirnya harus dipertanggung jawabkan. Oleh karena itu, Islam mengajarkan kepada umat manusia untuk selalu bekerja dan mencari karunia Allah. Islam melarang bermalas-malas namun Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja dan bekerja.⁷³

⁷⁰ Depag RI, *Al-Qur'an dan...*, hlm. 415.

⁷¹ Mustafa Edwin Nasution, dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam...*, hlm. 105.

⁷² Mustafa Edwin Nasution, dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam...*, hlm. 105-106.

⁷³ Muhammad, *Ekonomi Mikro...*, hlm. 219-220.

Tidak dibenarkan seorang muslim malas dan mencari rizki dengan alasan konsentrasi ibadah/ tawakal kepada Allah. Yang demikian itu karena langit tidak akan mencurahkan hujan emas ataupun perak. Tidak benar pula jika ia mengandalkan pemberian, padahal ia memiliki kekuatan untuk berusaha sendiri, mencukupi keluarga dan tanggungannya.⁷⁴

Islam menganggap kerja sebagai cara yang paling utama untuk mencari rizki yang halal dan tiang pokok produksi. Sesungguhnya Allah akan memberikan kepada orang muslim (sebagai khalifah) yang bekerja suatu kehidupan yang baik dan sesungguhnya Allah akan memberikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Untuk dapat menghasilkan produksi yang maksimal maka diperlukan kemauan kerja secara maksimal. Sesungguhnya kemampuan kerja merupakan hal yang fitrah dalam kejiwaan manusia yang hukumnya telah diputuskan oleh kebutuhan manusia untuk mewujudkan keinginan-keinginannya. Islam menanamkan dalam jiwa manusia bahwa usaha yang baik adalah bagian yang tak terpisahkan dari imannya dan ia wajib berusaha dan bersungguh-sungguh.⁷⁵

Sebagai seorang muslim berproduksi sama artinya dengan mengaktualisasikan keberadaan hidayah Allah yang telah diberikan kepada manusia. Hidayah Allah bagi seorang muslim berfungsi untuk mengatur bagaimana ia mengelola produksi untuk sebuah kebaikan dan apapun yang Allah berikan kepada manusia merupakan sarana yang menyadarkan fungsinya sebagai seorang khalifah. Allah berfirman:

⁷⁴ Yusuf Qarḍawī, *Halal Haram Dalam Islam*, (Surakarta: Intermedia, 2000), hlm. 181.

⁷⁵ Muhammad, *Ekonomi Mikro...*, hlm. 220.

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا⁷⁶

“Dialah Allah yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu”⁷⁷

Akhlak utama dalam produksi yang wajib diperhatikan kaum muslimin, baik secara individual maupun secara bersama, ialah bekerja pada bidang yang dihalalkan Allah. Tidak melampaui batas apa yang diharamkan-Nya. Dengan demikian tujuan produksi menurut Qarḍawi, adalah: 1) untuk memenuhi kebutuhan setiap individu, 2) mewujudkan kemandirian umat.

Terkait dengan tujuan pertama, ekonomi (bisnis) Islam sangat mendorong produktivitas dan mengembangkan baik kuantitas maupun kualitas. Islam melarang menyia-nyiakan potensi material maupun potensi sumber daya manusia. Bahkan Islam mengerahkan semua itu untuk kepentingan produksi. Dalam bisnis Islam kegiatan produksi menjadi sesuatu yang unik dan istimewa, sebab di dalamnya terdapat faktor *itqan* (profesionalitas) yang dicintai Allah dan *ihsan* yang diwajibkan Allah atas segala sesuatu.⁷⁸

⁷⁶ QS. Al-Baqarah (2) ayat 29.

⁷⁷ Depag RI, *Al-Qur'an dan...*, hlm. 13.

⁷⁸ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: UPP-AMP YKPN, 2004), hlm. 103-104.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan merupakan suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih untuk melakukan penyelidikan secara mendalam (*indepthstudy*) mengenai suatu lembaga, kelompok atau komunitas tersebut.⁷⁹ 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. Dalam hal ini peneliti akan mendatangi langsung Perusahaan Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap untuk mengetahui manajemen tenaga kerja yang telah dilakukan.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada produksi Tas Snobby Baby yang terletak di KP. Blok 025 RT 05/03 Desa Kalijeruk, Kec Kawunganten, Kab Cilacap.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah:

⁷⁹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 9.

- a. Pimpinan perusahaan Tas Snobby Baby Unit Kawunganten, Poniayah sebagai sumber memperoleh data tentang gambaran umum perusahaan, proses produksi, pemasaran produk, dan manajemen tenaga kerja pada produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap.
- b. Para pekerja pada produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten yang berjumlah 22 orang, sebagai sumber perolehan data tentang manajemen tenaga kerja dalam produksi pada produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap.

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah manajemen tenaga kerja dalam produksi pada produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan, penulis menggunakan beberapa metode antara lain:

a. Observasi

Observasi adalah teknik yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.⁸⁰

Sedangkan observasi yang digunakan adalah observasi langsung untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dengan melihat kinerja

⁸⁰ Burhan Ashrofa, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 58.

karyawan yang bekerja pada produksi Tas Snobby Baby di KP.Blok 025 RT 05/03Desa Kalijeruk, Kec Kawunganten, Kab Cilacap.

b. 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 diwawancara.⁸¹ Wawancara dilakukan kepada pemilik produksi Tas Snobby Baby, dan para Karyawan.

c. Dokumentasi

Metode Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, transkrip, surat kabar, peraturan-peraturan, agenda dan sebagainya.⁸²

Metode Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data mengenai sejarah singkat, struktur organisasi, bahan baku, produk, nama karyawan, catatan pemberian upah, catatan jumlah produksi yang dihasilkan dan berbagai data lain yang mendukung penelitian ini.

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 :

⁸¹ Abdurrahmat Fathoni, *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 105.

⁸² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 2.

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai informasi yang dicari.⁸³ Data primer secara 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.⁸⁴

Data Primer yang dipakai dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan wawancara langsung kepada pihak terkait pemilik dan karyawan pada produksi Tas Snobby Baby di KP.Blok 025 RT 05/03Desa Kalijeruk, Kec Kawunganten, Kab 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.⁸⁵ Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.⁸⁶

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.

⁸³ Saifuddin Azwar, *Metode...*, hlm. 91.

⁸⁴ Nur Indriantoro & Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm. 147.

⁸⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, hlm. 64.

⁸⁶ Nur Indriantoro & Bambang Supomo, *Metodologi...*, hlm. 147

Data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini adalah dokumentasi yang berupa laporan harian produksi dan data absensi karyawan pada produksi Tas Snobby Baby di KP. Blok 025 RT 05/03 Desa Kalijeruk, Kec Kawunganten, Kab Cilacap.

C. Teknik Analisis Data

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.⁸⁷

Dalam penelitian ini penyusun menggunakan metode penelitian untuk dapat memecahkan masalah penelitian yaitu:

Metode deskriptif kualitatif adalah dapat 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.⁸⁸ Dalam hal ini, penulis akan mendeskripsikan atau menggambarkan manajemen tenaga kerja pada produksi Tas Snobby Baby di KP. Blok 025 RT 05/03 Desa Kalijeruk, Kec Kawunganten, Kab Cilacap.

⁸⁷ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), hlm. 6.

⁸⁸ Hadari Nawawi & Martin Hadari, *Instrument Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada University, 1995), hlm. 49.

BAB IV

ANALISIS TERHADAP IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KERJA DALAM PRODUKSI PADA PRODUKSI TAS SNOBBY BABY UNIT KAWUNGANTEN CILACAP

A. Deskripsi Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Produksi Tas Snobby Baby didirikan pertama kali oleh Ibu Retnowati Pada tahun 2007. Perusahaan Retnowati di dalam menjalankan usahanya dimulai dari nol dan segala peralatannya masih sederhana, kemudian pada tahun 2008 perusahaan ini mendapat tanda daftar perusahaan dengan nomor 11.08.5.93.14031, dengan nama perusahaan Retnowati dengan alamat di KP. Blok 025 RT 05/03 Desa Kalijeruk Kec Kawunganten Kab Cilacap. Sejak awal berdiri tahun 2007 perusahaan di pimpin langsung oleh Ibu Retnowati. Di bawah pimpinan Ibu Retnowati, produk tas yang dihasilkan semakin meningkat. Ibu Retnowati menjalankan usahanya mulai dari membeli bahan baku dan menggaji karyawan.

Perusahaan Retnowati sangat memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan terutama dalam pemilihan bahan baku dan pembuatan tas tersebut. Proses produksi yang dilakukan oleh produksi Tas Snobby Baby dikerjakan dengan mesin jahit sehingga membutuhkan banyak karyawan. Karyawan tersebut memiliki pendidikan minimal lulusan SMP dan mempunyai keahlian khususnya di bidang menjahit.⁸⁹

⁸⁹ Wawancara dengan Ibu Poni pemimpin Unit Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap, pada tanggal 20 Nov 2013.

2. Lokasi Perusahaan

Pemilihan lokasi yang tepat merupakan aset yang penting. Karena hal ini dapat membantu perusahaan dalam pengoperasiannya. Penentuan lokasi perusahaan bersifat jangka panjang, karena setiap perusahaan tentu ingin mengembangkan usahanya agar ingin mengembangkan usahanya agar lebih besar dari masa berdirinya. Perusahaan Tas Snobby Baby beralamat di KP.Blok 025 RT 05/03 Desa Kalijeruk Kec Kawunganten Kab Cilacap.

Alasan dipilih lokasi ini karena:

- a. Lokasi perusahaan mudah dijangkau
- b. Transportasinya mudah
- c. Adanya kemungkinan perluasan usaha
- d. Disekitar lokasi perusahaan telah tersedia cukup tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan, sehingga perekrutan dapat dilakukan dengan mudah.

Adapun batas-batas lokasi perusahaan Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap adalah:

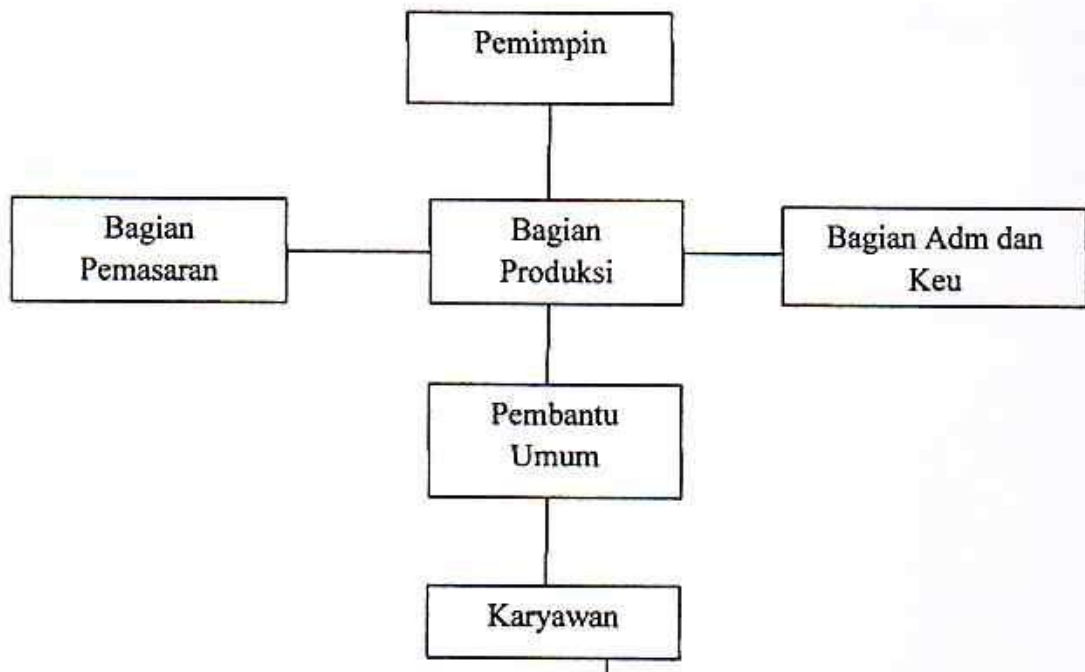
- a. Sebelah Utara berbatasan dengan pemukiman penduduk
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan persawahan dan sungai
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan pemukiman penduduk
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan MI Mu'awanah kalijeruk.⁹⁰

3. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan sistem interaksi antara anggota dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur

⁹⁰ Wawancara dengan Ibu Poni pemimpin Unit Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap, pada tanggal 20 Nov 2013.

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:



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

a. Pimpinan Perusahaan

Pimpinan perusahaan merupakan jabatan yang paling berkuasa dalam perusahaan dan yang bertanggung jawab atas segala kegiatan perusahaan yang menyangkut maju mundurnya perusahaan. Pimpinan bertugas:

- 1) Merencanakan program kerja yang akan dilaksanakan
- 2) Mengkoordinir segala kegiatan perusahaan
- 3) Mengawasi kegiatan para bawahannya

b. Bagian Pemasaran

Bagian pemasaran mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Melakukan transaksi penjualan barang produksi
- 2) Menjalankan kegiatan pembelian bahan baku
- 3) Mencari dan membina langsung langganan agar terjalin hubungan yang baik dengan perusahaan

c. Bagian Produksi

Beberapa tugas bagian produksi antara lain:

- 1) Mengatur dan mengawasi cara kerja karyawan
- 2) Mengatur jalannya proses produksi
- 3) Mengontrol produk jadi baik kualitas maupun kuantitas.

d. Bagian Administrasi dan Keuangan

Beberapa tugas bagian administrasi dan keuangan antara lain:

- 1) Bertanggungjawab atas pembelanjaan perusahaan
- 2) Mencatat setiap data yang masuk maupun yang keluar
- 3) Membuat laporan laba rugi dan neraca perusahaan pada setiap periode.

e. Pembantu Umum

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

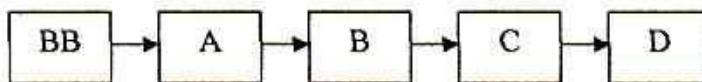
f. Karyawan

Karyawan bertugas sebagai pembuat, mulai dari bahan baku sampai produk jadi.

- 1) Penjahit yaitu memproduksi barang
- 2) Bahan baku yaitu menyiapkan bahan yang akan dijahit
- 3) Helper yaitu melengkapi accesories dan sleting
- 4) QC/ Penyortir yaitu menyortir barang yang sudah jadi untuk dikirim atau dipasarkan.⁹¹

B. Proses Produksi dan Bahan Baku yang digunakan

Proses produksi produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap bersifat kontinyu. Proses produksi berjalan terus-menerus melalui beberapa tahapan dengan urutan yang tepat. Jadi mulai dari bahan baku sampai produk jadi, proses produksi berjalan melalui beberapa tahapan secara teratur dan berurutan. Adapun proses produksi pada produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap dapat dilihat pada skema berikut ini:



Keterangan:

BB: Bahan Baku

A : Penjahitan

B : Pemasangan accesories dan sleting

C : Penyortiran/ QC

D : Bahan jadi

Proses Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap melalui beberapa tahap sebagai berikut:

⁹¹ Wawancara dengan Gita Bagian Umum Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap, pada tanggal 22 Nov 2013.

- a. Menyiapkan bahan baku untuk pembuatan tas yang dilakukan oleh bagian bahan baku yang selanjutnya diserahkan kepada bagian penjahitan
- b. Penjahit menerima bahan baku yang telah di sediakan oleh bagian bahan baku dan kemudian dilakukan penjahitan
- c. Setelah dilakukan penjahitan kemudian pemasangan accesories dan resleting yang dilakukan oleh bagian helper
- d. Setelah dilakukan pemasangan accesories dan resleting dilakukan penyortiran barang yang telah selesai dilakukan penjahitan dan pemasangan accesories dan sleting
- e. Dan Bahan jadi dan siap untuk di pasarkan.⁹²

C. Pemasaran Produk

Daerah pemasaran yang telah dijangkau Produk Tas Snobby Baby meliputi:

1. Semarang
2. Jakarta
3. Bandung
4. Bali: Denpasar
5. Ujung pandang

Sedangkan sistem pemasarannya menggunakan sistem saluran distribusi, yaitu:

Produsen → Agen → Konsumen⁹³

⁹² Wawancara dengan Ibu Poni pemimpin Unit Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap, pada tanggal 20 Nov 2013.

D. Manajemen Tenaga Kerja dalam Produksi pada Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap

Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting. Tenaga kerja berfungsi sebagai pengelola sumber-sumber daya. Berikut hasil observasi penulis tentang manajemen tenaga kerja yang telah diterapkan pada produksi tas Snobby Baby unit Kawunganten Cilacap sebagai berikut:

1. Pengadaan (Perekrutan) Tenaga Kerja

Perekrutan tenaga kerja 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. Adapun sistem perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan Tas Sobby Baby lebih dikhususkan kepada tetangga yang masih menganggur, dengan proses perekrutan yang tidak ribet, dan memiliki pendidikan minimal SMP.⁹⁴

2. Pengembangan (Pelatihan) Tenaga Kerja

Dalam setiap bisnis selain mempunyai visi misi yang sudah dijelaskan di atas, tujuan lainnya adalah mendapatkan *profit* (keuntungan). Untuk memperoleh *profit* dibutuhkan kerja keras dan Sumber Daya Manusia (SDM)

⁹³ Wawancara dengan Gita Bagian Umum Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap, pada tanggal 22 Nov 2013.

⁹⁴ Wawancara dengan Ibu Poni pemimpin Unit Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap, pada tanggal 24 Nov 2013.

yang berkualitas. Untuk menampilkan kinerja karyawan yang memuaskan maka perlu adanya pelatihan. Pelatihan merupakan suatu yang mutlak perlu dilakukan setiap manusia dalam hal ini adalah karyawan. Penempatan seseorang dalam suatu kerja tidak menjamin karyawan sukses kerjanya. Karyawan yang baru tidak mengetahui pasti peranan dan tanggung jawab mereka karena permintaan kerja dan kemampuan karyawan harus seimbang yaitu melalui pelatihan, karena dengan adanya kegiatan pelatihan membantu karyawan dalam tugasnya dan manfaatnya dapat diperluas terus diperluas melalui pembinaan.

Jika suatu program pelatihan terselenggara dengan baik, banyak manfaat yang dapat diambil baik oleh organisasi, kelompok kerja dan karyawan sendiri. Misalnya perusahaan memiliki karyawan yang mampu berkarya dengan hasil yang memuaskan karena pengetahuan dan keterampilannya yang sesuai dengan tuntutan tugas. Dikarenakan adanya perilaku yang mendorong, mereka termotivasi bekerja keras dan karena mereka mampu bekerja secara mandiri.

Dalam Produksi Tas Snobby Baby, proses pelatihan langsung ditangani oleh Ibu Poniyah selaku pemimpin Unit Perusahaan Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap. Beliau yang sangat telaten melatih karyawan baru dari awal proses penjahitan apabila ada model-model tas yang baru.⁹⁵

⁹⁵ Wawancara dengan Ibu Poni pemimpin Unit Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap, pada tanggal 24 Nov 2013.

3. Kompensasi (Upah) Tenaga Kerja

Terkait dengan upah tenaga kerja, Produksi Tas Snobby Baby menggunakan dua sistem upah yaitu upah harian dan upah satuan (kadang-kadang borongan). Sistem upah harian diberikan kepada tenaga kerja bagian pengolah bahan baku yaitu sebesar Rp. 32.000,00, dan besaran upah tersebut sudah di atas upah minimum di Kabupaten Cilacap. Bekerja mulai jam 07.00-15.00 WIB, waktu istirahat adalah jam 12.00-13.00 WIB. Meski harian namun dalam pengambilan upahnya tiap satu bulan sekali.

Adapun sistem upah satuan diberikan kepada tenaga kerja bagian penjahitan sebesar Rp. 2.500,00/ tas. Dalam satu hari tiap pekerja dapat menjahit tas sebanyak 15. Berarti dalam 1 hari memperoleh upah 37.500,00, dan dalam 1 bulan mendapat upah sekitar 937.500,00, dan bisa memperoleh upah yang lebih tinggi apabila memproduksi tas lebih banyak.⁹⁶

Selain memberikan upah tenaga kerja produksi Tas Snobby Baby juga memberikan motivasi kepada para karyawannya, dengan cara memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi bagus dalam kerjanya, sehingga karyawan yang memiliki prestasi yang bagus merasa dihargai dari karyawan yang lain. Selain itu, karyawan lain juga merasa termotivasi untuk menjadi karyawan yang memiliki prestasi dan mendapatkan penghargaan.

4. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Pemeliharaan tenaga kerja merupakan aset penting bagi terlaksananya tugas dan tujuan perusahaan. Dalam produksi Tas Snobby Baby bentuk

⁹⁶ Wawancara dengan Ibu Poni pemimpin Unit Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap, pada tanggal 24 Nov 2013.

pemeliharaan yang telah dilakukan berupa jaminan kesehatan tenaga kerja. Meskipun Produksi Tas Snobby Baby menetapkan 8 jam kerja dalam satu hari, akan tetapi waktu istirahat bagi karyawan sangatlah penting agar tenaga karyawan tidak dieksploitasi secara terus-menerus. Selain jaminan kesehatan produksi Tas Snobby Baby juga memberikan waktu cuti kepada pekerja bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental dan sosial pekerja. Perusahaan Tas Snobby Baby juga memberikan cuti kepada karyawannya antara lain:

- a. Cuti hamil, melahirkan
- b. Cuti tahunan
- c. Cuti menikah.⁹⁷

E. Implementasi Manajemen Tenaga Kerja dalam Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap

Manajemen pada dasarnya merupakan proses pengambilan keputusan yang terkait dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama manajemen adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai profitabilitas organisasi yang bersangkutan.⁹⁸ Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada manusia yang

⁹⁷ Wawancara dengan Ibu Poni pemimpin Unit Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap, pada tanggal 24 Nov 2013.

⁹⁸ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah Dalam Praktek*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), hal. 1.

mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia (tenaga kerja) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Setelah melakukan penelitian terhadap manajemen tenaga kerja dalam produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap, penyusun menganalisis hasil observasi yang telah dilakukan di antaranya sebagai berikut:

1. Pengadaan (Perekrutan) Tenaga Kerja

Sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka demi kemajuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka perekrutan terhadap tenaga kerja yang bermotivasi tinggi untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola perusahaan.

Perekrutan tenaga kerja yang dilakukan produksi Tas Snobby Baby mulai dari penduduk di sekitar wilayah tersebut yang masih menganggur sehingga dapat mengurangi angka pengangguran yang terdapat di wilayah tersebut, sehingga secara tidak langsung membantu perekonomian saudaranya. Hal ini sesuai dengan firman Allah berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ⁹⁹

"Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari berbuat keji,

⁹⁹ QS. An-Nahl (16) ayat 90.

*kemungkarannya dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran".*¹⁰⁰

Ayat tersebut mempunyai arti bahwa kita harus berbuat adil, melakukan kebaikan dan dermawan terhadap kerabat atau saudaranya. Para karyawan juga berhak mendapatkan keadilan dari majikannya tidak boleh pilih kasih kepada karyawan, mereka harus diperlakukan sama karena di hadapan Allah kedudukan manusia adalah sama yang membedakan adalah taqwanya.¹⁰¹

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon tenaga kerja berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang dimilikinya, hal ini sesuai dengan firman Allah:

إِنَّ خَيْرَ مَنْ آسْتَفَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ¹⁰²

*"Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"*¹⁰³

2. Pengembangan (Pelatihan) Tenaga Kerja

Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, di mana islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaannya. Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap karyawannya dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

¹⁰⁰ Depag RI, *Al-Qur'an dan...*, hlm. 415.

¹⁰¹ Mustafa Edwin Nasution, dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam...*, hlm. 105.

¹⁰² QS. Al-Qasas ayat 26.

¹⁰³ Depag RI, *Al-Qur'an dan...*, hlm. 613.

Dalam perusahaan Tas Snobby Baby, proses pelatihan langsung ditangani Ibu Poni. Beliau yang sangat telaten melatih karyawan baru dari awal proses penjahitan. Keterlibatan pemilik secara langsung dalam proses pelatihan, maka berpengaruh besar terhadap keberhasilan pelatihan. Pemilik dapat mengajari karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemilik, seperti proses yang berjalan dari awal sampai akhir hingga menghasilkan produk yang berkualitas. Pelatihan dan pendidikan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam Al Qur'an menegaskan hak manusia untuk memperoleh pendidikan dan ilmu pengetahuan sebagaimana firman Allah:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَآفَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ¹⁰⁴

*"Tidak sepatutnya bagi orang-orang yang mukmin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agam dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya itu dapat menjaga dirinya"*¹⁰⁵

3. Kompensasi (Upah) Tenaga Kerja

Upah tenaga kerja pada produksi Tas Snobby Baby menggunakan dua sistem upah yaitu upah harian dan upah satuan (kadang-kadang borongan). Sistem upah harian diberikan kepada tenaga kerja bagian pengolah bahan baku yaitu sebesar Rp. 32.000,00, dan besaran upah tersebut sudah di atas upah minimum di Kabupaten Cilacap. Bekerja mulai jam 07.00-15.00 WIB,

¹⁰⁴ QS. At-Taubah ayat 122.

¹⁰⁵ Depag RI, *Al-Qur'an dan...*, hlm. 31.

waktu istirahat adalah jam 12.00-13.00 WIB. Meski harian namun dalam pengambilan upahnya tiap satu bulan sekali.

Adapun sistem upah satuan diberikan kepada tenaga kerja bagian penjahitan sebesar Rp. 2.500,00/ tas. Dalam satu hari tiap pekerja dapat menjahit tas sebanyak 15 buah tas. Berarti dalam 1 hari memperoleh upah 37.500,00, dan dalam 1 bulan mendapat upah sekitar 937.500,00, dan bisa memperoleh upah yang lebih tinggi apabila memproduksi tas lebih banyak. Cara memberikan upah/gaji seluruh karyawan sesuai dengan jumlah jam kerjanya. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan dieksploitasi tenaganya. Upah harus dibayar sesuai dengan keahlian masing-masing pekerja.¹⁰⁶ Sesuai firman Allah yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ¹⁰⁷

"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".¹⁰⁸

Pemberi gaji tergantung pada pekerjaan, tidak semua pekerjaan dihargai sama tetapi dilihat berat ringannya. Pemberian upah juga harus diberikan pengusaha kepada karyawannya setelah pekerjaan selesai tanpa ditunda-tunda karena upah merupakan hak dasar untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Sesuai dengan sabda Nabi yang berbunyi:

¹⁰⁶ Eggi Sujana, *Islam Fungsional*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 332.

¹⁰⁷ QS. Al-Ahqāf (46) ayat 19.

¹⁰⁸ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya...*, hlm. 825.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةِ السَّلْمِيِّ
 حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمٍ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ
 قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ
 عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه) ¹⁰⁹

“Meriwayatkan kepada kami al-‘Abās ibn al-Walīd ad-Dimasyqīy Wahb ibn Sa‘īd ibn ‘Atīyyah as-Salamī, dari Abdurrahman ibn Zaid ibn Aslam dari ayahnya dari ‘Abdullāh ibn ‘Umar berkata, bersabda Rasulullah SAW: berikanlah buruh itu upahnya sebelum keringnya kering.¹¹⁰

produksi Tas Snobby Baby juga memberikan motivasi kepada para karyawannya, dengan cara memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi bagus dalam kerjanya, sehingga karyawan yang mempunyai prestasi akan merasa lebih dihargai dari karyawan lain. Selain itu, karyawan lain merasa termotivasi untuk menjadi karyawan yang memiliki prestasi dan mendapatkan penghargaan. Hal tersebut secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan produksi Tas Snobby Baby.

Dalam pemberian semangat kerja bagi karyawannya, produksi Tas Snobby Baby memberikan hadiah/ THR pada waktu hari raya, rekreasi bersama antar karyawan untuk menjalin kebersamaan, pemberian susu 1 kaleng dalam 1 bulan, klaim pengobatan, cuti tahunan (1 tahun 1 minggu), tanggal merah libur dan memberikan pujian terhadap karyawan atas hasil

¹⁰⁹ Al-Hafiz Abū Muhammad Ibn Yazīd Ibn Mājah ar Rabī al Qazwainī, *Sunan Ibn Mājah, Juz II*, (Beirūt: Dār al Fikr, 1995), hlm. 20.

¹¹⁰ Abdulah Sonhaji, et.al., *Terjemah Sunnah Ibnu Majah*, jilid 3, (Semarang: Asy-Syifa', 1993), hlm. 149-150.

kerjanya. Dan tidak segan menegur karyawan yang bersalah, dan terbuka dalam menerima saran dan kritik sesuai dengan firman Allah:

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ¹¹¹

“ Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat-menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetaapi kesabaran ”¹¹²

4. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Pemeliharaan tenaga kerja sangatlah penting Meskipun waktu untuk produksi sangat penting, pengusaha juga harus memperhatikan waktu istirahat bagi karyawannya. Para karyawan harus diberikan waktu cuti atau libur agar tidak merasa jenuh dan apabila mereka sakit maka harus diberi waktu istirahat di rumah.¹¹³ Hal ini juga dilakukan di produksi Tas Snobby Baby, untuk memberikan waktu istirahat, shalat, dan makan serta pemberian waktu libur sehingga tenaga karyawan tidak dieksploitasi.

Tenaga kerja adalah bukan mesin yang setiap waktu dapat dieksploitasi tenaganya, karyawan membutuhkan waktu istirahat dari segala aktifitasnya yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan juga harus diberi waktu untuk istirahat pada saat melakukan pekerjaan dan termasuk juga waktu untuk ibadah.

¹¹¹ QS. Al-'Aşr ayat 1-3.

¹¹² Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya...*, hlm. 1099.

¹¹³ Muhammad, *Etika Bisnis...*, hlm. 137.

Dengan pemberian waktu untuk istirahat, shalat, dan makan ini menandakan bahwa pengusaha tersebut mempunyai moral yang baik dengan memperlakukan manusia sesuai dengan fitrah, manusia diciptakan sama tidak ada keutamaan antara satu individu dengan yang lainnya. Manusia harus diperlakukan sama di hadapan hukum dan ketentuan syari'ah. Tenaga kerja merupakan satu-satunya faktor produksi yang penting karena dengan adanya tenaga kerja manusia dapat merubah apa yang ada di alam. Tanpa adanya tenaga kerja maka produksi tidak akan berjalan.¹¹⁴

Para karyawan juga berhak mendapatkan keadilan dari majikannya, tidak boleh pilih kasih terhadap karyawan, mereka harus diperlakukan sama karena dihadapan Allah kedudukan manusia adalah sama, yang membedakan adalah taqwanya.¹¹⁵ Sesuai dengan firman Allah:

لَا يَنْهَىٰكُمْ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقْتِلُواكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُواكُم مِّن دِيَارِكُمْ أَن تَبْرُوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ¹¹⁶

" Allah tidak melarang kamu berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tiada memerangimu karena agama dan tidak pula mengusir kamu dari negerimu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil".¹¹⁷

Selain memberikan waktu istirahat kepada karyawannya, produksi Tas Snobby Baby juga memberikan waktu cuti kepada karyawannya. Pada hakekatnya pemberian cuti kepada pekerja bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental dan sosial pekerja. Kekuatan fisik

¹¹⁴ Kardiman, *Ekonomi...*, hlm. 73.

¹¹⁵ Mustafa Edwin Nasution, dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam...*, hlm. 105.

¹¹⁶ QS. Al-Mumtahanah (60) ayat 8.

¹¹⁷ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: Toha Putra, 1989), hlm. 924.

pekerja adalah kekuatan fisik seorang manusia yang mempunyai kadar batas, karenanya majikan juga harus memberikan waktu istirahat kepada pekerja. Pekerja sebagaimana manusia pada umumnya, di samping sebagai pekerja pada perusahaan, tetapi dalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial.¹¹⁸ Dalam masa cuti inilah, mereka mempunyai lebih banyak kesempatan atau waktu untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya. Perusahaan Tas Snobby Baby juga memberikan cuti kepada karyawannya antara lain:

- a. Cuti hamil
- b. Cuti melahirkan
- c. Cuti tahunan
- d. Cuti menikah



¹¹⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika: 2009), 164.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun manajemen tenaga kerja dalam produksi perspektif ekonomi Islam yang diterapkan diproduksi Tas Snobby Baby di mulai dari pengadaan (perekrutan) tenaga kerja. Dalam hal pemilihan tenaga kerja tidak diperhatikan secara khusus dan lebih memilih tetangganya sendiri, dengan alasan dapat membantu perekonomian saudaranya hal ini sesuai dengan QS. An-Nahl (16) ayat 90. Selanjutnya pengembangan (pelatihan) tenaga kerja. Bahwasanya manusia mempunyai hak untuk memperoleh pendidikan dan ilmu pengetahuan agar dapat berperan dalam kehidupan manusia, sesuai dengan QS. At-Taubah ayat 122.

Selain pengadaan dan pengembangan tenaga kerja, kompensasi (upah) tenaga kerja juga sangatlah penting, para karyawan juga berhak mendapatkan upah dari majikannya. dalam pemberian upah tidak ada perbedaan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain sehingga sesuai dengan QS. Al-Ahqāf (46) ayat 19. Sedangkan dalam pemberian upah Tas Snobby Baby memberikan upahnya kepada karyawannya tidak secara langsung setelah proses produksi selesai, hal ini tidak sesuai dengan hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, bahwa upah harus dibayarkan tanpa harus ditunda-tunda. Produksi Tas Snobby Baby antara karyawan dan pemilik terjalin keakraban di antara mereka agar para karyawan bersemangat dalam bekerja, produksi Tas Snobby Baby

memberikan bonus/ hadiah kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik, dan tidak segan menegur karyawan yang bersalah, dan terbuka dalam menerima saran dan kritik, hal ini sesuai dengan QS. Al- Aşr ayat 1-3.

Meskipun waktu adalah uang akan tetapi produksi Tas Snobby Baby tidak melalaikan waktu untuk istirahat kepada karyawannya, hal ini sesuai dengan QS. Al-Mumtaħanah (60) ayat 8.

B. Saran

1. Saran untuk produksi Tas Snobby Baby

Setelah melaksanakan penelitian tentang Manajemen Tenaga Kerja dalam Produksi perspektif ekonomi Islam di Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten, penyusun memiliki beberapa saran bagi pengelola Tas agar kedepannya lebih baik. Secara keseluruhan manajemen yang telah dilakukan sudah baik, hal ini ditunjukkan dengan perekrutan, pengembangan, dan upah yang diberikan kepada tenaga kerja dan perlakuan yang baik oleh pengusaha terhadap karyawannya.

Perusahaan memberikan upah kepada tenaga kerja sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan pada perusahaan dan selalu mendasarkan pada prinsip-prinsip ajaran Islam tentang hak memperoleh kehidupan yang layak bagi para tenaga kerja. Dan dalam mengambil kebijakan yang menyangkut kesejahteraan para perkerja, hendaknya memperhatikan kondisi pekerjaan, kebutuhan dan kemampuan para pekerja. Pendekatan secara individual

maupun kelompok ditingkatkan agar keluhan-keluhan para pekerja dapat segera diketahui, sehingga pemimpin segera dapat mengatasi bila ada masalah yang ada sebelum masalah tersebut menjadi semakin besar.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan terhadap penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini walaupun banyak aral yang mengganggu proses penyelesaian skripsi, namun akhirnya terselesaikan juga. Penulis sadari bahwa kesempunaan hanyalah milik Allah dan kekurangan hanyalah milik manusia. Penulis sampaikan kasih setulus-tulusnya kepada pihak yang telah membantu, memberikan masukan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Apabila ada kekurangan dalam skripsi ini mohon maklum dan harap kritik dan sarannya untuk kebaikan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca yang budiman pada umumnya.

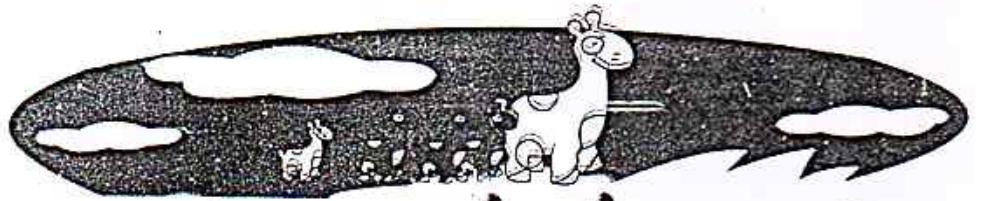
DAFTAR PUSTAKA

- Adiningsih, Sri. *Ekonomi Makro*. Yogyakarta: BPFE, 1991.
- Alwi, Hasan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Jilid III*. Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Ashrofa, Burhan. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Aziz, Fathul Aminudin. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Purwokerto: Pustaka el-Bayan, 2012.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Surabaya: Al-Hidayah, 1998.
- Fathoni, Abdurahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Hadari Nawawi & Martin Hadari, *Instrument Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University, 1995.
- Handoko, Hani. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE, 1986.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Hermawan Kertajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syari'ah Marketing*. Bandung: Mizan, 2006.
- Kardiman, *Ekonomi*. Jakarta: Yudhistira, 2003.
- Kathryn M. Bartol & David C. Martin, *Management, second edition*. McGraw-Hill inc, 1994.
- Mannan, Abdul. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 2000.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.

- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006.
- Muhammad, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: BPFE, 2004.
- Mulyadi S., *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Nasution, Mustafa Edwin. *Pengenalan Eksklusif: Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media 2008.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Nur Indriantoro & Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2002.
- Prawirosentono, Suyadi. *Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Putong, Iskandar. *Ekonomi Mikro dan Makro*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Qardhawi, Yusuf. *Halal Haram Dalam Islam*. Surakarta: Intermedia, 2000.
- Rahardjo, M. Dawam. *Etika Ekonomi dan Manajemen*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 1990.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Ranupandojo, Heidjrachman. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Karunia UT-UI, 1983.
- Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1998.
- Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Soejono dan Abdurrahman, *Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Surakhmad, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Surabaya: Usaha Nasional, 1982.

- Suryabrata, Sumardi. *Metode Penelitian; Cet ke v*. Jakarta: Rajawali, 1990.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Tasmara, Toto. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta: Dan Bhakti Prima Yasa, 1995.
- Tunggal, Amin Widjaja. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta : Rineka Cipta, 1993.
- Tunggal, Amin Widjaja. *Dasar-Dasar Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Winardi, *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Alumni, 2006.
- Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius, 1989.

NEW QUALITY
AND
NEW DESIGN



Snobby®

More innovative and comfortable for your baby



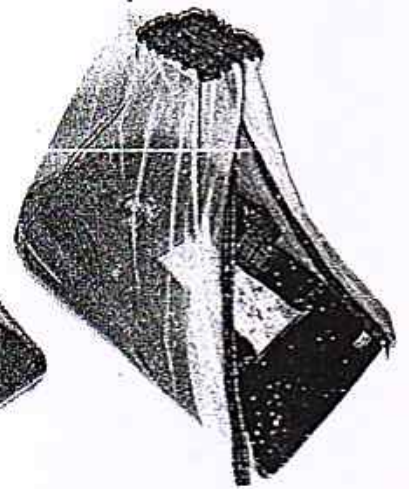
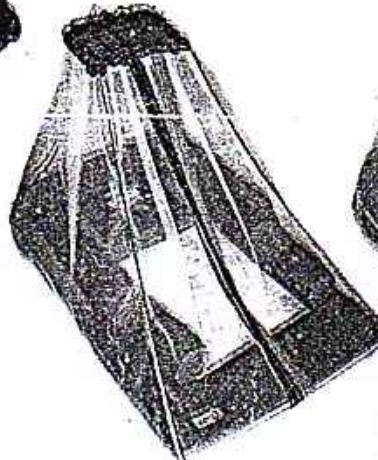
☐ TPG4201 - Gendongan samping + topi print apl



☐ TPT7201 - Tas bayi besar print apl



☐ TPB3201 - Baby Blanket + topi print apl



☐ TPK9201 - Kasur busa lipat print + kelambu apl



☐ TPG4202
Gendongan ransel
double fungsi print apl



☐ TPK9202
Kasur perlak + bantal gulung
set print apl

Fungsi 1:
Bayi menghadap depan

Fungsi 2:
Bayi menghadap ibu

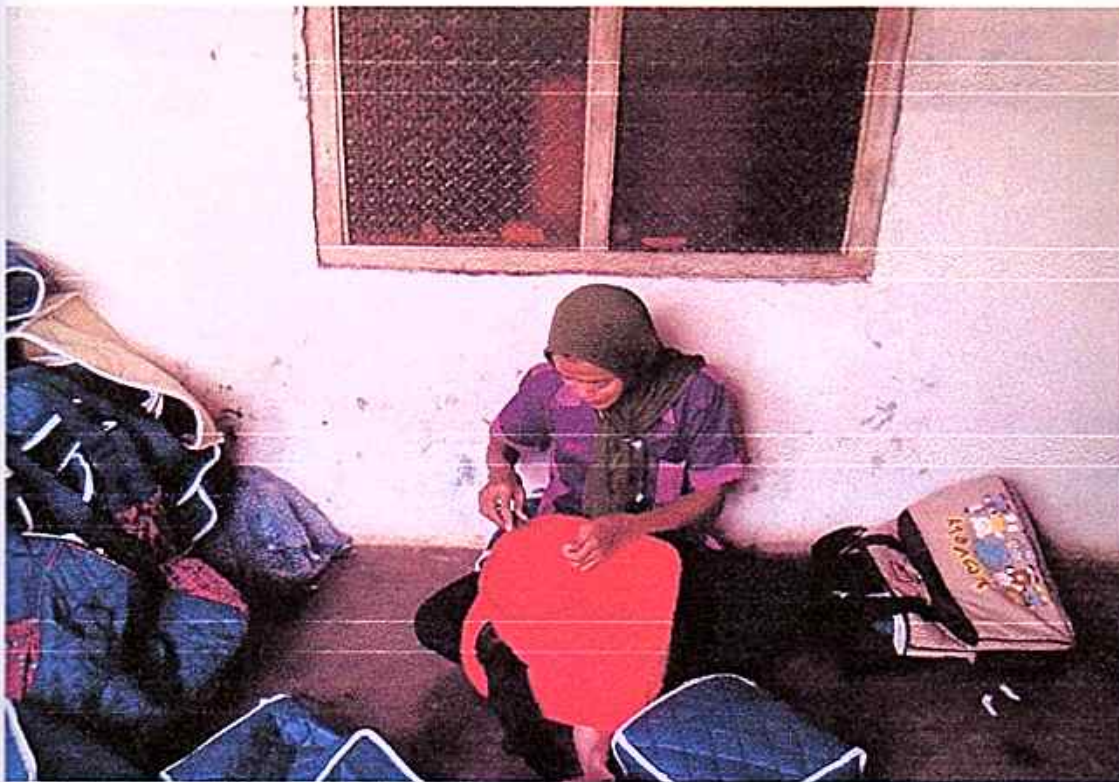
Bahan Baku



Proses Penjahitan



Proses Penyortiran



Produk Jadi



DAFTAR KARYAWAN

No	Nama	Bagian
1	Poni	Kepala Unit
2	Gita Septiana	Umum
3	Erna Sukmawati	Bahan Baku
4	Dani	Penjahit
5	Adnan	Penjahit
6	Kamisem	Penjahit
7	Desy	Penjahit
8	Tuwiyah	Penjahit
9	Turiyem	Penjahit
10	Ana	Penjahit
11	Budi S	Penjahit
12	Ani R	Penjahit
13	Jumiati	Penjahit
14	Nur Khamidah	Penjahit
15	Badingatus Sururiyah	Penjahit
16	Qosim al Fadil	Helper
17	Sutiyah	Helper
18	Ani	Helper
19	Sukarti	Helper
20	Wagiyah	QC
21	Supratno	Mekanik

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : SUTIYA H
 BAGIAN : Helper
 BULAN :
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	Seng.
25		
26	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	Seng.
27	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	Seng.
28	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	Seng.
29	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	Seng.
30	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	Seng.
31		
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Total Hari Kerja :

ABSENSI KARYAWAN UNIT

20

NAMA :
 BAGIAN :
 BULAN :
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Poni
 BAGIAN : Kamit
 BULAN : Des/Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	14
10	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	14
11	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	14
12	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	14
13	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	14
14	8 ⁰⁰ - 14 ⁰⁰	14
15		
16	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	14
17	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	14
18	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	14
19	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	14
20	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	14
21	8 ⁰⁰ - 14 ⁰⁰	14
22		
23	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	14
24	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	14
25		
26	8 ⁰⁰ - 16 ⁰⁰	14
27		
28		
29		
30		
31		
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Total hari kerja :

Total Lember :

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Wajiyah
 BAGIAN : CC
 BULAN : Des/Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	07 ⁰⁰ -15 ⁰⁰	14
10	07 ⁰⁰ -15 ⁰⁰	14
11	07 ⁰⁰ -15 ⁰⁰	14
12	07 ⁰⁰ -15 ⁰⁰	14
13	07 ⁰⁰ -15 ⁰⁰	14
14	07 ⁰⁰ -12 ⁰⁰	14
15		
16	07 ⁰⁰ -15 ⁰⁰	14
17	07 ⁰⁰ -15 ⁰⁰	14
18	07 ⁰⁰ -15 ⁰⁰	14
19	07 ⁰⁰ -15 ⁰⁰	14
20	07 ⁰⁰ -15 ⁰⁰	14
21	07 ⁰⁰ -12 ⁰⁰	14
22		
23	07 ⁰⁰ -15 ⁰⁰	14
24	cuti	
25	07 ⁰⁰ -15 ⁰⁰	
26	07 ⁰⁰ -15 ⁰⁰	14
27	07 ⁰⁰ -15 ⁰⁰	14
28	07 ⁰⁰ -12 ⁰⁰	14
29		
30		
31		
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Erta Submawati
 BAGIAN : BR.
 BULAN : Des/Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	07.00-15.00	2
10	07.00-15.00	2
11	07.00-15.00	2
12	07.00-15.00	2
13	07.00-15.00	2
14	07.00-12.00	2
15		
16	07.00-15.00	2
17		
18	07.00-15.00	2
19	07.00-15.00	2
20	07.00-15.00	2
21	07.00-12.00	2
22		
23	07.00-15.00	2
24	07.00-15.00	2
25		
26	07.00-15.00	2
27	07.00-15.00	2
28	07.00-12.00	2
29		
30	07.00-15.00	
31		
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Total hari kerja :

Total Lembur :

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Coita Septiana H.
 BAGIAN : Umum
 BULAN : Des/Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	07.00-15.00	2
10	07.00-15.00	2
11	07.00-15.00	2
12	07.00-15.00	2
13	07.00-15.00	2
14	07.00-12.00	2
15		
16	07.00-15.00	2
17		
18	07.00-15.00	2
19	07.00-15.00	2
20	07.00-15.00	2
21	07.00-12.00	2
22		
23	07.00-15.00	2
24	07.00-15.00	2
25		
26	07.00-15.00	2
27	07.00-15.00	2
28	07.00-12.00	2
29		
30	07.00-15.00	2
31		
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Supratno
 BAGIAN : mekonit.
 BULAN : DES / Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	07.00-15.00	<i>[Signature]</i>
10	07.00-15.00	<i>[Signature]</i>
11	07.00-15.00	<i>[Signature]</i>
12	07.00-15.00	<i>[Signature]</i>
13	07.00-15.00	<i>[Signature]</i>
14	07.00-12.00	<i>[Signature]</i>
15		
16	07.00-15.00	<i>[Signature]</i>
17	07.00-15.00	<i>[Signature]</i>
18	07.00-15.00	<i>[Signature]</i>
19	07.00-15.00	<i>[Signature]</i>
20	07.00-15.00	<i>[Signature]</i>
21	07.00-12.00	<i>[Signature]</i>
22		
23	07.00-15.00	<i>[Signature]</i>
24	07.00-15.00	<i>[Signature]</i>
25		
26	07.00-15.00	<i>[Signature]</i>
27	07.00-15.00	
28	07.00-12.00	
29		
30	07.00-15.00	
31		
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Total hari kerja :

Total Lember :

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Poni
 BAGIAN : jahit.
 BULAN : DES / Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
10	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
11	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
12	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
13	07.00	16.30 <i>[Signature]</i>
14	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
15		
16	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
17		
18	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
19	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
20	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
21	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
22		
23	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
24	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
25	07.00	
26	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
27	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
28	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
29		
30	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
31	07.00	16.00 <i>[Signature]</i>
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Ari
 BAGIAN : Helper
 BULAN : Des / Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	07.00 - 17.00	sh
10	07.00 - 17.00	sh
11	07.00 - 17.00	sh
12	07.00 - 17.00	sh
13	07.00 - 17.00	sh
14	07.00 - 17.00	sh
15		
16	07.00 - 17.00	sh
17		
18	07.00 - 17.00	sh
19	07.00 - 17.00	sh
20	07.00 - 16.00	sh
21	07.00 - 16.00	sh
22		
23	07.00 - 16.00	sh
24	07.00 - 16.00	sh
25	07.00	
26	07.00 - 17.00	sh
27	07.00 - 16.00	sh
28	07.00 - 17.00	sh
29		
30	07.00 - 17.00	sh
31	07.00 - 17.00	sh
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Total hari kerja :

Total Lembur :

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : DESY
 BAGIAN : Jahit
 BULAN : Des / Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	07.00 - 17.00	sh
10	07.00 - 17.00	sh
11	07.00 - 17.00	sh
12	07.00 - 17.00	sh
13	07.00 - 17.00	sh
14	07.00 - 17.00	sh
15		
16	07.00 - 17.00	sh
17		
18	07.00 - 16.00	sh
19	07.00 - 15.00	sh
20	07.00 - 17.00	sh
21	07.00 - 16.00	sh
22		
23	07.00 - 17.00	sh
24	07.00 - 17.00	sh
25		
26	07.00 - 17.00	sh
27	07.00 - 16.00	sh
28	07.00 - 17.00	sh
29		
30	07.00 - 16.00	sh
31	07.00 - 16.00	sh
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Tuwiyah
 BAGIAN : jahit
 BULAN : Des/Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	07-17.00	gnt
10	07-17.00	gnt
11	07-17.00	gnt
12	07-17.00	gnt
13	07-17.00	gnt
14	07-17.00	gnt
15		
16	07-17.00	gnt
17		
18	07-17.00	gnt
19	07-17.00	gnt
20	07-17.00	gnt
21	07-17.00	gnt
22		
23	-	
24	-	
25	-	
26	A	
27	07-17.00	gnt
28	07-17.00	gnt
29		
30		
31		
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Total hari kerja :

Total Lembur :

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Turlyem
 BAGIAN : jahit
 BULAN : Des/Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	7-17	gnt
10	7-17	gnt
11	7-17	gnt
12	7-17	gnt
13	7-17	gnt
14	7-17	gnt
15		
16	7-17	gnt
17		
18	7-17	gnt
19	7-17	gnt
20	7-17	gnt
21	7-17	gnt
22		
23	7-17	gnt
24	7-17	gnt
25		
26	7-17	gnt
27	7-17	gnt
28	7-17	gnt
29		
30	7-17	gnt
31	7-17	gnt
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Ana Jahit
 BAGIAN : DES / Januari
 BULAN :
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
10	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
11	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
12	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
13	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
14	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
15		
16	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
17		
18	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
19	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
20	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
21	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
22		
23	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
24	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
25		
26	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
27	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
28	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
29		
30	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
31	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Total hari kerja :

Total Lembur :

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Subarti
 BAGIAN : Helper
 BULAN : DES / Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
10	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
11	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
12	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
13	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
14	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
15		
16	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
17		
18	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
19	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
20	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
21	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
22		
23	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
24	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
25		
26	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
27	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
28	7-17 ⁰⁰	<i>[Signature]</i>
29		
30		
31		
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Budi S.
 BAGIAN : Jahit
 BULAN : DES / Jahit
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9		
10	07.00 - 17.00	Hut.
11	07.00 - 17.00	Hut.
12	07.00 - 17.00	Hut.
13	07.00 - 17.00	Hut.
14	07.00 - 17.00	Hut.
15		
16	07.00 - 17.00	Hut.
17		
18	07.00 - 17.00	Hut.
19	07.00 - 17.00	Hut.
20	07.00 - 17.00	Hut.
21		
22		
23	07.00 - 17.00	Hut.
24	07.00 - 17.00	Hut.
25		
26	07.00 - 17.00	Hut.
27	07.00 - 17.00	Hut.
28	07.00 - 17.00	Hut.
29		
30	07.00 - 17.00	Hut.
31	07.00 - 17.00	Hut.
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Total hari kerja :

Total Lembur :

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Ani R.
 BAGIAN : Jahit
 BULAN : DES / Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	7 - 17.00	Hut.
10	7 - 17.00	Hut.
11	7 - 17.00	Hut.
12	7 - 17.00	Hut.
13	7 - 17.00	Hut.
14		
15		
16		
17		
18	7 - 17.00	Hut.
19	7 - 17.00	Hut.
20	7 - 17.00	Hut.
21	7 - 17.00	Hut.
22		
23	7 - 17.00	Hut.
24	7 - 17.00	Hut.
25		
26	7 - 17.00	Hut.
27	7 - 17.00	Hut.
28	7 - 17.00	Hut.
29		
30		
31	7 - 17.00	Hut.
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Jumiati
 BAGIAN : Jahit
 BULAN : DES / Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	7-17,00	Amis
10	7-17,00	Amis
11	7-17,00	Amis
12	7-17,00	Amis
13	7-17,00	Amis
14	7-17,00	Amis
15		
16	7-17,00	Amis
17		
18	7-17,00	Amis
19	7-17,00	Amis
20	7-17,00	Amis
21	7-17,00	Amis
22		
23	7-17,00	Amis
24	7-17,00	Amis
25		
26	7-17,00	Amis
27	7-17,00	Amis
28	7-17,00	Amis
29		
30	7-17,00	Amis
31	7-17,00	Amis
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Total hari kerja :

Total Lembur :

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Nur Ichamidah
 BAGIAN : Jahit
 BULAN : DES / Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9	0,7-17,00	Amis
10	0,7-17,00	Amis
11	0,7-17,00	Amis
12	0,7-17,00	Amis
13	0,7-17,00	Amis
14	0,7-17,00	Amis
15		
16	0,7-17,00	Amis
17		
18	0,7-17,00	Amis
19	0,7-17,00	Amis
20	0,7-17,00	Amis
21	0,7-17,00	Amis
22		
23	0,7-17,00	Amis
24	0,7-17,00	Amis
25		
26	0,7-17,00	Amis
27	0,7-17,00	Amis
28	0,7-17,00	Amis
29		
30	0,7-17,00	Amis
31	0,7-17,00	Amis
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : Dasim al Fadil
 BAGIAN : Helper
 BULAN : Des / Januari
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9		
10	07.00-17.00	shif
11	07.00-17.00	shif
12	07.00-17.00	shif
13	07.00-17.00	shif
14	07.00-17.00	shif
15		
16	07.00-17.00	shif
17		
18	07.00-17.00	shif
19	07.00-17.00	shif
20	07.00-17.00	shif
21	07.00-17.00	shif
22		
23	07.00-17.00	shif
24	07.00-17.00	shif
25		
26	07.00-17.00	shif
27		
28	07.00-17.00	shif
29		
30	07.00-17.00	shif
31	07.00-17.00	shif
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Total hari kerja :

Total Lembur :

Mengetahui

ABSENSI KARYAWAN UNIT

NAMA : BADINGATUS SUTUNYAH
 BAGIAN : Jahit
 BULAN :
 HARI KERJA :

TGL	MASUK	KELUAR
	JAM	TTD
9		
10		
11		
12	7 ⁰⁰ - 17 ⁰⁰	shif
13	7.00 - 17.00	shif
14	7.00-17.00	shif
15	7.00-17.00	
16	7.00-17.00	shif
17		
18	7.00-17.00	shif
19	7.00-17.00	shif
20	7.00-17.00	shif
21	7.00-17.00	shif
22		
23	7.00-17.00	shif
24	7.00-17.00	shif
25	7.00-17.00	
26	7.00-17.00	shif
27	7.00-17.00	shif
28	7.00-17.00	shif
29	7.00-17.00	
30	7.00-17.00	shif
31	7.00-17.00	shif
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Mengetahui

TATA TERTIB KERJA

- ✓ Setiap Karyawan **WAJIB HADIR** di tempat kerja 15 menit sebelum jadwal kerja masing-masing.
- ✓ Sebelum mulai aktifitas setiap karyawan **WAJIB** mengikuti briefing pagi dan doa bersama.
- ✓ Setiap karyawan **WAJIB** mengisi absensi masing-masing setiap harinya dan tidak boleh dititipkan.
- ✓ Absensi yang tidak ditandatangani akan dianggap tidak hadir.
- ✓ Karyawan yang terlambat lebih dari **15 menit** tanpa ada info/ijin terlebih dahulu maka tidak diperkenankan masuk kerja dan dianggap mangkir.
(ket: untuk staff dan Kanit GP,U mkn,dan U transport dihilangkan)
- ✓ Apabila tidak masuk kerja di **WAJIBKAN** membawa surat keterangan/surat ijin.
- ✓ Setiap karyawan di **WAJIBKAN** berpenampilan rapi.
 - Untuk Pria:
 - Rambut tidak boleh panjang.
 - Tidak boleh memakai accesories,kecuali jam tangan dan cincin kawin.
 - Berpakaian rapi dan bersih.
 - Untuk wanita:
 - Tidak boleh memakai accesories berlebihan.
 - Memakai pakaian yang rapi,bersih dan sopan.
- ✓ Dilarang membawa masuk **TAS** ke tempat kerja (wajib di simpan di loker SATPAM).
- ✓ Dilarang membawa **JAKET/SWEATER** ke tempat kerja.
- ✓ Dilarang menggunakan **HANDPHONE** untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja.
- ✓ Dilarang membawa peralatan/barang-barang milik perusahaan keluar dari tempat kerja tanpa ijin dari atasan.
- ✓ **WAJIB** bagi setiap karyawan untuk mengenakan **MASKER** saat bekerja.
- ✓ Dilarang ngobrol saat bekerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.
- ✓ Dilarang membawa makanan ke tempat kerja dan makan saat jam kerja.
- ✓ Dilarang merokok dilingkungan kerja dan mess
- ✓ Karyawan diwajibkan menjaga peralatan dan fasilitas perusahaan yang ada,serta menjaga kebersihan tempat kerja dan mess.
- ✓ Karyawan tidak boleh berkelahi dan membawa senjata tajam yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.
- ✓ Setiap kepala **UNIT** harus tahu dan paham kesulitan maupun keberadaan anak buahnya.
- ✓ Wajib memakai **SEPATU TERTUTUP**.
- ✓ Hari jum'at semua karyawan & staff wajib memakai **BATIK**.
- ✓ Apabila tidak masuk karena izin wajib memakai surat izin disertai keterangan dari RT.
- ✓ Apabila sakit wajib disertai **SURAT DOKTER**.

Sidareja, 07 oktober 2011'

Personalia K DS


(ZAKIAH MULIARTI)

STANDART UPAH KARYAWAN TH 2013

UNIT PENGKOLAN						
BAGIAN	MASA KERJA	UPAH	UPAH/HR	PROSENTASE UMK		
OP. JAHIT+QC+BHN BAKU & HELP GUDANG	0-3 BULAN	Rp 720.000	Rp 28.800	88%		
	4 BLN-UP	Rp 816.000	Rp 32.640	100%		
	0-3 BULAN	Rp 660.000	Rp 26.400	81%		
	4-9 BULAN	Rp 730.000	Rp 29.200	89%		
	10 BULAN -UP	Rp 816.000	Rp 32.640	100%		
UNIT LUAR						
BAGIAN	MASA KERJA	UPAH	UPAH/HR	PROSENTASE UMK		
OP. JAHIT+QC+BHN BAKU	0-3 BULAN	Rp 675.000	Rp 27.000	83%		
	4 - 6 BULAN	Rp 750.000	Rp 30.000	92%		
	7 BULAN - UP	Rp 816.000	Rp 32.640	100%		
	0-3 BULAN	Rp 600.000	Rp 24.000	74%		
HELPER	4-7 BULAN	Rp 675.000	Rp 27.000	83%		
	8-12 BULAN	Rp 730.000	Rp 29.200	89%		
	13 BULAN -UP	Rp 816.000	Rp 32.640	100%		

HORMAT SAMA



DANIEL SATRIADI K

Membuat
2/1/13
Zakia M

1160
1750
4500
000

PEDOMAN WAWANCARA

1. Gambaran Umum Produksi Tas Snobby Baby unit Kawunganten Cilacap
 - a. Sejarah berdiri
 - b. Lokasi dan Letak Geografis
 - c. Stuktur Organisasi
2. Berapa jumlah jam kerja yang tersedia untuk bekerja
3. Berapa total produksi yang ditetepkan dalam satu bulan
4. Berapa total produksi yang ditetepkan dalam sehari
5. Berapa keuntungan yang diperoleh dalam satu bulan
6. Bagaimana pemasaran produk Tas Snobby Baby
7. Bagaimana proses Produksi dalam pembuatan Tas Snobby Baby
8. Berapa jumlah tenaga kerja pada produksi Tas Snobby Baby
9. Bagaimana sistem perekrutan tenaga kerja
10. Bagaimana penentuan kebutuhan tenaga kerja
11. Apakah tenaga kerja telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan
12. Bagaimana sistem upah tenaga kerja yang ditetapkan
13. Berapa upah yang diberikan kepada tenaga kerja
14. Adakah tunjangan bagi perusahaan kepada tenaga kerja

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Dahriyatul Musyarofah

NIM : 092323047

Jurusan : Syari'ah

Prodi : Ekonomi Islam

Telah melakukan wawancara dengan pihak informan,

Nama : Poni

Jabatan : Pemimpin Unit Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten
Cilacap

Pada Tanggal : 18 November s.d. 18 Desember 2013

Mengenai : Manajemen Tenaga Kerja dalam Produksi Tas Snobby Baby
Perspektif Ekonomi Islam

Menyatakan penelitian ini telah dilakukan dan benar-benar apa yang didapat dari penelitian tidak ada unsur kebohongan dan penyaduran.

Cilacap, 31 Desember 2013

Informan



Poni

Peneliti



Dahriyatul Musyarofah



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

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

Nomor : Sti.23/J.Sya/PP.009/ /2013

Purwokerto, 23 Mei 2013

Lamp : 1 (satu) bendel

Hal : Observasi Pendahuluan

Kepada Yth.

Kepala Unit Perusahaan Tas Snobby Baby

di

Cilacap

Assalamu`alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa, dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan proposal skripsi yang berjudul: **MANAJEMEN TENAGA KERJA DALAM PRODUKSI (Studi Kasus Pada Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap).**

Maka kami mohon Saudara berkenan memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami sebagai berikut :

Nama : Dahriyatul Musyarofah
NIM : 092323047
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan / Prodi : Syari`ah/EI
Tahun Akademik : 2012/2013

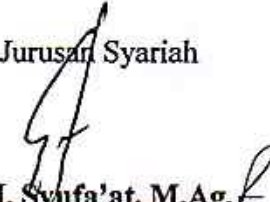
Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Manajemen Tenaga Kerja dalam Produksi
2. Tempat/Lokasi : Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap
3. Tanggal Observasi : 23 Mei s/d 1 Juli 2013

Demikian surat ini disampaikan, atas ijin dan perkenan Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu`alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan Syariah


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



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

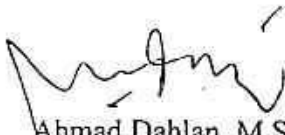
SURAT PERNYATAAN
KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Syari'ah Nomor: Sti.23/J.Sya/PP.009/193/2013 tentang Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi atas:

Nama : Dahriyatul Musyarofah
NIM : 092323047
Smt./Prodi : IX/ EI
Judul Skripsi : Manajemen Tenaga Kerja dalam Produksi (Studi Kasus pada Perusahaan Tas Snooby Baby Unit Kawunganten Cilacap)

Saya menyatakan ~~bersedia/tidak bersedia~~*) menjadi pembimbing Skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, *4 September* 2013


Ahmad Dahlan, M.S.I.
NIP.

Catatan : * Coret yang tidak perlu



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

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A PURWOKERTO 53126
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Nomor : Sti.23/J.Sya/PP.00.9/235/2013
Lamp. : -
Hal : Bimbingan Skripsi

Purwokerto : 2 Oktober 2013

Kepada Yth.:
Ahmad Dahlan M.S.I
Dosen Tetap 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 Saudara tanda tangani atas nama:

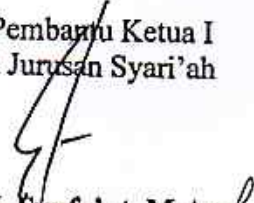
Nama : Dahriyatul Musyarofah
NIM : 092323047
Jurusan/Prodi : Syari'ah / Ekonomi Islam
Angkatan : 2009
Alamat : Tegal Sari RT 02 RW 05, Kawunganten Cilacap
Judul Skripsi : Manajemen Tenaga Kerja Dalam Produksi (Studi Kasus pada Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap)

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

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

AN. Pembantu Ketua I
Ketua Jurusan Syari'ah


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



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

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A PURWOKERTO 53126
Telp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Purwokerto, 2 Oktober 2013

Hal : 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 : Dahriyatul Musyarofah
2. NIM : 092323047
3. Semester/Prodi : IX (Sembilan) / 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 Tenaga Kerja Dalam Produksi (Studi Kasus Pada Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap)

Sedangkan sebagai Dosen Pembimbing Skripsi adalah: Ahmad Dahlan M.S.I

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas perhatian dan perkenan Bapak, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Ahmad Dahlan M.S.I

NIP. 19731014 200312 1 002

Hormat Saya

Dahriyatul Musyarofah

NIM. 092323047

Menyetujui,
Ketua Jurusan Syari'ah

Drs. H. Svufa'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.

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR

Nomor: Sti.23/J.Sya/PP.00.9/305-A /2013

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

Nama : Dahriyatul Musyarofah
NIM : 092323047
Smt./Prodi : IX/Ekonomi Islam
Jurusan : Syari'ah

Benar-benar melaksanakan Seminar Proposal Skripsi dengan judul :

**MANAJEMEN TENAGA KERJA DALAM PRODUKSI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(STUDI KASUS PADA PRODUKSI TAS SNOBBY BABY UNIT KAWUNGANTEN
CILACAP)**

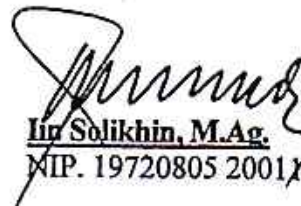
Pada tanggal 01 November 2013 dan dinyatakan **LULUS / TIDAK LULUS^{*)}** dengan perubahan proposal/hasil seminar proposal sebagai berikut:

1. Latar belakang masalah diperjelas
2. Waktu penelitian
3. Telaah pustaka dibandingkan dengan peneliti sebelumnya
4. Tata tulis disesuaikan dengan kaidah bahasa yang baku
5. Transliterasi disesuaikan dengan pedoman transliterasi yang digunakan

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

Dibuat di : Purwokerto,
Pada Tanggal : 14 November 2013

Sekretaris Sidang


Iqbal Solikhin, M.Ag.
NIP. 19720805 200112 1 002


Ketua Sidang
JURUSAN SYARIAH
Drs. H. Sya'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

BERITA ACARA/ DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

1. Hari/Tanggal : *Jumat 01 November 2013*
2. Waktu/Jam : *09.00 s/d Selesai*
3. Nama : *Dahriyatul Musyarofah*
4. NIM : *092323047*
5. Semester : *IX (Sembilan)*
6. Jurusan/Prodi : *Syari'ah/ Ekonomi Islam*
7. Tahun Akademik : *2009*
8. Tempat : *Laboratorium Syariah*
9. Peserta Seminar : *(Dalam Tabel)*

No.	NIM	Peserta	Angkatan	Tanda Tangan
1.	<i>092323043</i>	<i>Abdul Walid Honest</i>	<i>2009</i>	<i>[Signature]</i>
2.	<i>1082323013</i>	<i>Dwi Lectari</i>	<i>2008</i>	<i>[Signature]</i>
3.	<i>102322007</i>	<i>Mufid Hafidin</i>	<i>2010</i>	<i>[Signature]</i>
4.	<i>102322015</i>	<i>ABRORI</i>	<i>2010</i>	<i>[Signature]</i>
5.	<i>102322035</i>	<i>M. Falsari Muzaki</i>	<i>2010</i>	<i>[Signature]</i>
6.	<i>102323063</i>	<i>Rifua Anfatunnisa</i>	<i>2010</i>	<i>[Signature]</i>
7.	<i>102323060</i>	<i>Amalia Thoharoh</i>	<i>2010</i>	<i>[Signature]</i>
8.	<i>102323098</i>	<i>Maelani Azizah</i>	<i>2010</i>	<i>[Signature]</i>
9.	<i>102323058</i>	<i>Lina Muffidah</i>	<i>2010</i>	<i>[Signature]</i>
10.	<i>102323085</i>	<i>Dewi Retnosari</i>	<i>2010</i>	<i>[Signature]</i>

Purwokerto,

Pembimbing

Ahmad Dahlan M.S.I

NIP. 19731014 200312 1 002

Mahasiswa

Dahriyatul Musyarofah

NIM. 092323047

Moderator/ Ketua Jurusan

Drs. H. Syufa'at, M.Ag

NIP. 196309101992031005



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

Nomor : Sti.23/J.Sya/PP.009/206/2013
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Riset Individual

Purwokerto, 14 November 2013

Kepada Yth :

Kepala Unit Produksi Tas Snobby Baby
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 : Dahriyatul Musyarofah
2. NIM : 092323047
3. Semester/Prodi : IX/Ekonomi Islam
4. Tahun Akademik : 2013/2014
5. Alamat : Tegal Sari RT 2/5 Kawunganten Cilacap
6. Judul : Manajemen Tenaga Kerja dalam Produksi Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap)

Riset (penelitian) tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tempat/Lokasi : Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap
2. Obyek : Manajemen Tenaga Kerja dalam Produksi
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



Ketua Jurusan Syariah

Drs. H. Sa'ifa'at, M.Ag.

NIP. 19630910 199203 1 005

Embusan Yth:

1. Wakil Ketua 1
2. Kasubag MIKWA
3. Arsip



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 Syaria'ah, menerangkan bahwa :

Nama : Dahriyatul Musyarafah

NIM : 092323047


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,


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



KEMENTERIAN AGAMA
PERPUSTAKAAN
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PURWOKERTO

Alamat : Jln. Jend. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636653 Purwokerto 53126

SURAT KETERANGAN WAKAF
No. : Sti.23/Perpus./HM.02.2/ 004/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : DAHRIYATUL MUSYAROFAH
NIM : 092323047
Program : Sarjana / S1
Jurusan/Prodi : Syari'ah/EI

Telah menyerahkan wakaf kepada Perpustakaan STAIN Purwokerto berupa uang sebesar Rp 40.000,00 (empat puluh ribu rupiah).

Demikian surat keterangan wakaf ini di buat untuk menjadi maklum dan dapat digunakan seperlunya.

Purwokerto.02 Januari 2014
Kepala.



uddin.S.Ag..S.S.M. A.
NIP. 19750206 200112 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Tlp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

Nama : Dahriyatul Musyarofah
NIM : 092323047
Jurusan/Prodi : Syari'ah / EI
Dosen Pembimbing : Ahmad Dahlan, M.S.I
Judul Skripsi : MANAJEMEN TENAGA KERJA DALAM PRODUKSI (Studi Kasus Pada Produksi Tas Snobby Baby Unit Kawunganten Cilacap)

Blangko Bimbingan Proposal Skripsi

No	Bulan	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan*	Tanda Tangan**	
				Pembimbing	Mahasiswa
1.	September	Rabu, 4	1. Perencanaan pengajuan untuk menjadi pembimbing skripsi 2. Bimbingan bab I	✓	MJ
2.	September	Rabu, 19	1. Bimbingan proposal skripsi	✓	MJ
3.	September	Senin, 23	1. Revisi proposal skripsi	✓	MJ
4.	September	Selasa, 24	1. Revisi kekurangan dan daftar isi	✓	MJ
5.	September	Rabu, 25	1. ACC proposal skripsi	✓	MJ

*) Diisi Pokok-pokok Bimbingan

**) Diisi setiap selesai Bimbingan

Purwokerto,
Pembimbing,

Ahmad Dahlan, M.S.I
NIRJ19731014 200312 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
JURUSAN SYARIAH

Alamat: Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Tlp. 0281-635624, 628250 Fax. 0281-636553 www.stainpurwokerto.ac.id

No	Bulan	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan*	Tanda Tangan**	
				Pembimbing	Mahasiswa
6.	November	Kamis, 14	Revisi Bab I (Acc Bab I)	→	Panf
7.	November	Jumat, 15	Bimbingan Bab 2 dan 3	→	Panf
8.	Desember	Kamis, 5	Bimbingan Bab 1, 2, 3, 4, 5	→	Panf
9.	Desember	Rabu, 11	Bimbingan Bab 1, 2, 3	→	Panf
10.	Desember	Selasa, 17	Revisi Bab 1, 2, 3	→	Panf
11.	Desember	Senin, 23	Bimbingan Bab 4, 5	→	Panf
12.	Desember	Senin, 30	Revisi Bab 4 dan 5	→	Panf
13.	Desember	Selasa, 31	Acc Untuk & Mungkosahan	→	Panf

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

Purwokerto,
Pembimbing,

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

Sertifikat

**BACA TULIS AL-QUR'AN DAN PRAKTIK PENGAMALAN IBADAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PURWOKERTO
GELOMBANG I TH. AKADEMIK 2009-2010**

Nomor : Sti.23/K/PUBP/247/XI/2009

Diberikan kepada :

Dafriyatul Musyarofah/092323047

Sebagai tanda yang bersangkutan telah lulus
dalam *Ujian Baca tulis Al-Qur'an dan Praktek Pengamalan Ibadah*
yang diselenggarakan oleh Pengelola Ujian BIA dan PPI STAIN Purwokerto.

Purwokerto, 12 Nopember 2009

Pengelola Ujian BIA dan PPI STAIN Purwokerto
Koordinator,



Sony Susandra, M. Ag

NIP : 197204291999031001



**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

SERTIFIKAT

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 : Dahriyatul Musyarofah
NIM : 092323047
Jurusan/Prodi : Syari'ah/Ekonomi Islam

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

BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta

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

Mengetahui,
Ketua Jurusan Syari'ah

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



Drs. H. M. Sya'at, M.Ag
Purwokerto 0910 199203 1 005



M. Bachri Ulum, SH. MH.
Purwokerto 0906 200003 1 002



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 : Stt.23/P3M/PP.06/ 50 /2013

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

Nama : Dahriyatul Musyarofah

NIM : 092523047

Jurusan / Prodi : Syari'ah / EI

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

Desa : BUKATEJA

Kecamatan : BUKATEJA

Kabupaten : PURBALINGGA

Mulai tanggal 20 Maret 2013 sampai dengan 2 Mei 2013 dan dinyatakan LULUS, dengan nilai 90 (A).

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



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



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	EKUIVALENSI
A	90 - 100
B	80 - 89
C	60 - 79
D	< 59

S E R T I F I K A T

Nomor : Stt-23/PUSKOM- /IV/2013

Diberikan kepada :

Dahriyatul Musyarofah

NIM : 092323047

lahir pada tanggal : 8 Juli 1991 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 15 - 17 April 2013



MATERI PENILAIAN	
MATERI	NILAI
Microsoft Word	B-
Microsoft Excel	B+
Microsoft Power Point	

وزارة الشؤون الدينية
الجامعة الإسلامية الحكومية بورونوكرتو
مركز اللغة

الشهادة

Nomor: Su. 23/P. Bk/PP. 009/7. A. 04/2010

يشهد مركز اللغة بأن :

(السيد/ السيدة) : دهرية المشاركة ، رقم القيد : ٠٩٢٣٣٠٤٧

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

٨٢
١٠٠
(جيد جدًا)

بورونوكرتو، ١٠ مايو
رئيس مركز اللغة
سهيوانتو
رقم الموظف : ٠٩٠٣١٠٠١





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

CERTIFICATE

Number: Sti.23/P.Bhs/R.III.147/VIII/2010

This is to certify that :

Name : Dahriyatul Musyarofah
Student Number : 092323047

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

SCORE: 72 GRADE: GOOD

Purwokerto, August 19th 2010
Head of Language Center



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



SERTIFIKAT

NO : 104/PAN OPAK/DEMA-ST/X/09



ORIENTASI
PENGENALAN AKADEMIK
DAN KEMAHASISWAAN

Dahriyatul Musyarofah

Diberikan Kepada :

Sebagai :

Peserta

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 HIR-**STAIN** PURWOKERTO



Drs. M. Najib. M. Hum

NIP. 150 227 437

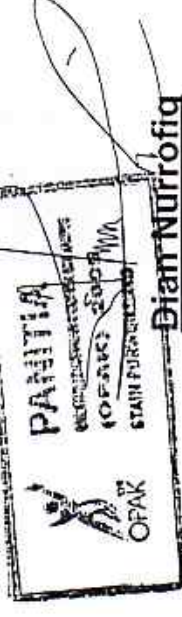
PRESIDEN DEMAS ST



Heri Kurniawan

NIM. 062632016

KEJAJA OPAK



Dian Nurrofiq

NIM. 072321007



SURAT KETERANGAN MAGANG
No. : 15/BPRS-MHY/DIR/II/2013

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Direksi PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta menerangkan, bahwa yang bersangkutan dibawah ini:

Nama : DAHRIYATUL MUSYAROFAH
Nomor Mahasiswa : 092323047
Jurusan : Syari'ah
Program Studi : Ekonomi Islam (EI)
Universitas : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Benar-benar telah mengikuti Program Magang di PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta pada tanggal 14 Januari 2013 sampai dengan 15 Februari 2013

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Februari 2013
PT. BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta
Direksi

Joko Riswanto. SE
Direktur Utama



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

Bismillahirrahmanirrahim

SERTIFIKAT

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

Diberikan Kepada :

.....
Sebagai

PESERTA

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

Wallahumuwallohu Aqwalu thariq
Purwokerto, 23 Mei 2011

Kepala Prodi AS

Dr. Suradji, M. Ag
NIP. 196309101992031005

Mengetahui,

Ketua BEM-P-AS



Ubaiddillah Al Masyarifi
NIM 092321020



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.NasN/2010

Diberikan Kepada:

Sebagai
PESERTA

Pada Acara:
SEMINAR NASIONAL
Dengan Tema "*Menguak Misteri Dalam Tubuh Penegak Hukum Di Indonesia*"
Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) STAIN Purwokerto
Periode 2009-2010
Pada Tanggal 06 Mei 2010
Di Auditorium STAIN Purwokerto

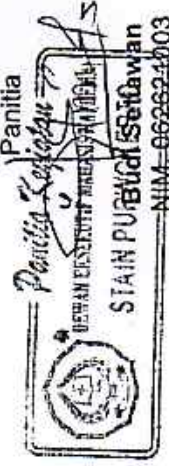


Hamidi, M. Ag
NIM. 199203 1 003

Presiden DEMA STAIN Purwokerto

H Mmu
Heri Kurniawan
NIM. 062632016

Purwokerto, 04 Mei 2010





SERTIFIKAT

DISSERKANSI KE BEMPEI 2011

Diberikan Kepada:

DAHRIYATUL MUSYAROFAH

Atas partisipasinya sebagai:

PANITIA

" Dalam Acara:

2nd Sharia Economist Training (SheTra)

Tema : "*Membumihkan Ekonomi Islam Melalui Generasi Lajbhani*"

Pada Hari Sabtu-Minggu, 7-8 Mei 2011

Tempat: Gedung Auditorium STAIN Purwokerto dan Gedung Pertemuan Wisma Holtikultura Baturraden
Yang diselenggarakan oleh:

Komunitas Studi Ekonomi Islam (KSEI) STAIN Purwokerto

Purwokerto, 8 Mei 2011

Ketua BEMPEI

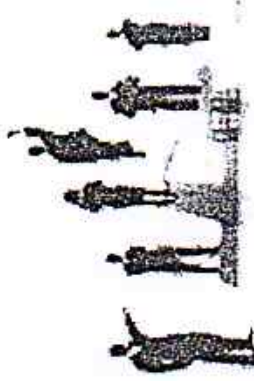
Ketua KSEI



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

Syaiful Chasanah
BEMPEI NIM. 082323044

Angga Utama Putra
NIM. 0823233006





**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:

Dahriyatul Masyarofah

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"



Ketua Jurusan Syari'ah

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

NIP. 19630910 199203 1 005

Purwokerto, 19 Maret 2011

Ketua Prodi EI



Ahmad Dahlan, M.S.I

NIP. 19731014 200312 1 002

Ketua KEMPEI



BEMPEI Ketua Chasanah

NIP. 082323044

Ketua KSEI



BEMPEI Ketua Putra

NIP. 082323006



PANITIA ECONOMIC VISITING II
BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA PRODI EKONOMI ISLAM
(BEMP-EI)

Sekolah Tinggi Agama Negeri Purwokerto

Sekretariat : Jl. A. Yani No. 40 A Cd. Lbg Kmhs. Lt. 2 Gp Indah : 087837037456, Fikri : 085726461900



Sertifikat

Nomor : 02/PAN/BEMP-EI/VII/2012

Diberikan kepada :

DAHRIYATUL MUSYAROFAH

sebagai

PESERTA

dalam acara :

Economic Visiting II

Bursa Efek Indonesia, STIE Tazkia Institute & Pontren Daarul Tauhid

yang diselenggarakan oleh Bidang Advokasi dan Jaringan BEMP-EI Sekolah tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto, pada tanggal 15 Juli - 18 Juli 2012

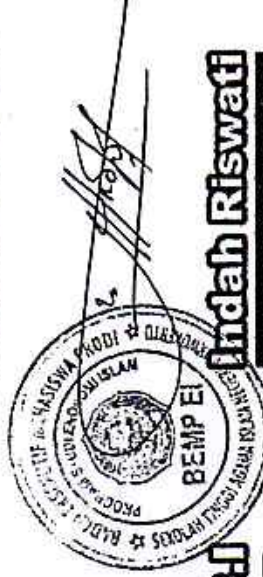
Ketua Prodi Ekonomi Islam



Ahmad Dahlan Rosyidin, M.Si

NIP. 197310142003121002

Ketua BEMP EI



Indah Riswati

NIM. 092323003

Ketua Panitia



Fikri Amrullah

NIM. 092323002

Badan Eksekutif Mahasiswa Prodi Ekonomi Islam STAIN PURWOKERTO



PANICLA WORKSHOP MANAJEMEN BELAJAR
BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA PRODI EKONOMI ISLAM
(BEMPEI) JURUSAN SYARIAH
STAIN PURWOKERTO 2009

Sekretariat: Jl. A. Yani No. 40A Gd. 1 Lembaga Kemahasiswaan L1/P Purwokerto 53238

SERTIFIKAT

Nomor: 07/B./Pan-AR/BEMPEI/EX/2009

Diberikan Kepada :

Dahrilatul Musyarofah

Sebagai

PESERTA

Dalam Kegiatan:

Dengan Tema

WORKSHOP MANAJEMEN BELAJAR

"Ramadhan Menumbuhkan Semangat Belajar & Kreativitas Mahasiswa"

Departemen Wacana Keilmuan

Badan Eksekutif Mahasiswa Prodi Ekonomi Islam (BEMPEI)

Purwokerto, 11 September 2009





**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/WMPE/ 08 /2012

Diberikan kepada :

Dahriyatul Musyarofah
092323047

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

Mengetahui,

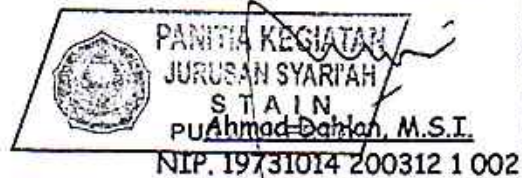
Ketua Jurusan Syari'ah



Drs. H. Syufa'at, M.Ag

NIP. 19630910 199203 1 005

Ketua Program Studi EI



**PANITIA KEGIATAN
JURUSAN SYARIAH
STAIN
PURWOKERTO**

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

PANITIA MEMBER TRAINING
UNIT KEGIATAN MAHASISWA

ENGLISH ARABIC STUDENT ASSOCIATION (EASA)

STAIN PURWOKERTO-2009 - 2010

Sekretariat : Kompleks Gd. Kemahasiswaan Jl.A. Yani no. 40 a Purwokerto



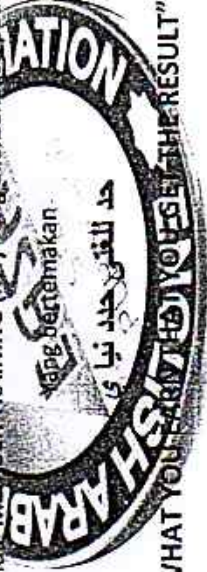
SERTIFIKAT

No : 002/ EASA-MT/ X/ 2009

Diberikan kepada :

Dahriyati Musyarofah

Sebagai PESERTA dalam agenda **MEMBER TRAINING (MT)** yang dilaksanakan pada tanggal 25 Oktober 2009



"WHAT YOU EAT YOU GET THE RESULT"

Purwokerto, 25 Oktober 2009

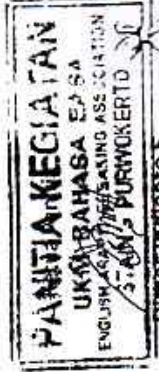
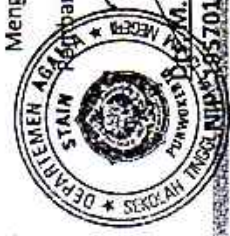
Mengetahui;

Deputi Ketua II

Deputi Ketua III

M. Najib, M. H

NIP. 19570131-198603-1-002



Dimas Indianto S

NIM. 082331042



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

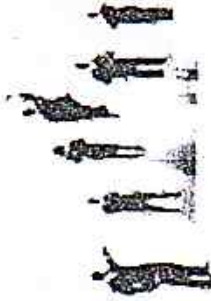


SERTIFIKAT

No. 02/PK/KSEI-V/2011

Diberikan Kepada:

DAHRIYATUL MUSYAROFAH



Atas partisipasinya sebagai:

PANITIA

Dalam kegiatan:

KUNJUNGAN ILMIAH KE BANK INDONESIA CAB. PURWOKERTO

Tema : *"Peran 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.S.I
 NIP. 19731014 200312 1 002



Drs. M. Ag.
 NIP. 19710520010 199203 1 005



USWID/Chasanah
 NIDP: 082323044



Ketua KSEI
 Angga Utama Putra
 NIM: 082323006

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Dahriyatul Musyarofah
2. NIM : 092323047
3. Tempat Tanggal Lahir : Cilacap, 8 Juli 1991
4. Alamat Rumah : Tegal Sari RT 02 RW 05 Kawunganten Lor
Kawunganten Cilacap
5. Nama Ayah : Mundiri
6. Nama Ibu : Almh. Sutijah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK Aisyiyah Bustanul Athfal Kawunganten Lulus Tahun 1997
 - b. MI Al-Hikmah 02 Tegal Sari Kawunganten Lulus Tahun 2003
 - c. MTs Darul Qurro Kawunganten Lulus Tahun 2006
 - d. MA Al-Fatah Maos Cilacap Lulus Tahun 2009
 - e. SI STAIN Purwokerto Jurusan Syari'ah Tahun Masuk 2009
2. Pendidikan Non-Formal
Pondok Pesantren Al-Fatah Maos Cilacap

C. Pengalaman Organisasi

1. KSEI (Komunitas Studi Ekonomi Islam)
2. HMI (Himpunan Mahasiswa Islam) cabang Purwokerto

Purwokerto, 03 Januari 2014

Penulis



Dahriyatul Musyarofah
NIM. 092323047